

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat

Muhammad Bayhaqi Dalimunthe, Asyiah Simanjorang, Rina Hanum
Institut Kesehatan Helvetia Medan
mhd.baihaqi@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan di Rumah Sakit Delia perawat masih belum mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien disebabkan karena belum optimalnya produktivitas kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Delia Kabupaten Langkat. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dengan pendekatan Ex post facto. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Delia yang berjumlah 90 orang yang masa kerja diatas 1 tahun. Sampel yang diambil sejumlah 70 orang, diperoleh dengan menggunakan teknik slovin. Hasil uji statistic korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari variabel disiplin ($p=0,000$), pelatihan ($p=0,029$) terhadap produktivitas kerja perawat. Hasil uji statistik regresi menunjukkan ($t_{hitung} 5,863 > t_{tabel} 1,66$), sehingga ada pengaruh antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat, sedangkan pelatihan menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja perawat dengan hasil ($t_{hitung} 3,778 > t_{tabel} 1,66$). Kesimpulan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja perawat.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Pelatihan, Produktivitas Kerja Perawat

ABSTRACT

Based on the results of the initial survey conducted at the Delia Hospital, the nurses are still not able to provide the best health services to patients due to the lack of optimal work the productivity of nurses. The research was quantitative with the Ex-post-facto approach. The population of this study were all nurses who worked at Delia General Hospital, amounting to 90 people who worked for more than 1 year. The sample taken was 70 people, obtained using Slovin technique. The results of the statistical correlation test show that there is a significant relationship of the discipline variable ($p = 0.000$), training ($p = 0.029$) on nurse work productivity. The regression statistical test results showed ($t\text{-count } 5.863 > t\text{-table } 1.66$), so that there was an influence between discipline and work productivity of nurses, while training showed an influence on nurse work productivity with results ($t\text{count } 3.778 > t \text{ table } 1.66$). The conclusion of this study is that there is a significant effect of discipline and job training on nurse work productivity.

Keywords: Discipline, Training, Nurse Work Productivity

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan (1). Dari sumber data *DHHS (U.S. Department of Health and Human Services)* terdapat kekurangan tenaga perawat dengan kemungkinan diprediksi 36% pada 2020 di Amerika Serikat. Meskipun ada perbaikan di rumah sakit rata-rata lowongan tingkat untuk pendaftaran perawat di Amerika Serikat adalah 8,5% hingga 14% dari 49% rumah sakit yang disurvei menyatakan lebih sulit untuk merekrut perawat(2).

Di Indonesia sendiri jumlah perawat yang terdaftar sampai bulan April 2017 adalah 359,339 orang perawat, yang terdiri dari 29% (103.013 orang) laki-laki, dan 71 % (256.326 orang) perawat perempuan, sedangkan di Sumatera Utara jumlah perawat yang terdaftar 14.824 orang(3). Tenaga perawat yang merupakan "*the caring profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya tersebut berdasarkan pendekatan biopsiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan juga merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya(4).

Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks, penting bagi perawat manajer untuk memahami tentang produktivitas karena akan berdampak pada perawatan pasien dan masa kerja perawat. Produktivitas merupakan salah satu dari sepuluh indikator dalam pemberian asuhan keperawatan(5). Ukuran produktivitas kerja perawat yang sebenarnya adalah hasil kesehatan bagi pasien melalui peningkatan Bed of Rate (BOR) dan Long of Stay (LOS).

Studi pertama untuk mengukur produktivitas kerja perawat di samping gangguan kerja terdapat penurunan absensi, dan gangguan aktivitas mengakibatkan hilangnya produktivitas kerja, Faktor-faktor yang terkait dengan penurunan produktivitas kerja adalah usia, lama bekerja sebagai perawat, stress kerja, dan masalah kesehatan. Dari penelitian William di Amerika bahwa penuaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat(6). Sedangkan dalam penelitian Trinkoff perawat yang bekerja lebih dari 12 jam sehari atau shift malam. Menunjukkan hasil 28% dari laporan perawat yang bekerja lebih dari 12 jam per hari produktivitas kerja menurun(7).

Hasil penelitian Darma menunjukkan produktivitas tenaga keperawatan pada jam kerja di Instalasi Rawat Inap sebesar 0,44, aktivitas tenaga keperawatan pada jam kerja untuk kegiatan keperawatan langsung 8,41%,

keperawatan tak langsung 14,27%, kegiatan penyuluhan 1,89%, administrasi 19,85% dan kegiatan tak produktif 55,58%. Kondisi ini menunjukkan tingkat pemanfaatan waktu kerja selama jam kerja masih belum optimal(8).

Kedisiplinan sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karena disiplin menyakut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sinungan menjelaskan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti/ mematuhi segala aturan/ keputusan yang telah ditetapkan(9).

Menurut penelitian yang dilakukan, Elsa J dkk, dari 10 perawat pelaksana yang bertugas di IRINA A atas 6 diantaranya datang tepat waktu dan 4 diantaranya tidak tepat waktu. Menggunakan waktu istirahat yang berlebih, dan masih ditemukan melakukan pemborosan waktu secara internal maupun eksternal pada jam kerja. Dalam hal pelaksanaan tindakan keperawatan, masih didapati beberapa perawat yang kurang maksimal dalam melakukan tindakan keperawatan(10).

Selain faktor disiplin dalam berkerja perawat memerlukan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ivancevich dkk menjelaskan pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi(11). Sejalan

dengan pendapat Mondy dkk pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini(12).

Berdasarkan penelitian Kasenda tentang pelatihan di Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna, terlebih khusus pada perawat di ruang rawat inap berjumlah 66 orang Sebagian besar responden masuk kategori tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu berjumlah 54 orang (81%) dan responden yang masuk pada kategori pernah mengikuti pelatihan berjumlah 12 orang (19%). Bila dilihat secara angka hal ini sungguh dramatis, dimana hampir keseluruhan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna belum pernah mengikuti pelatihan. disisi lain pelatihan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki(13).

Rumah Sakit Umum Delia merupakan Rumah Sakit Umum Tipe C yang mendapatkan izin operasional dari Dinas Kesehatan sekaligus penetapan dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat Nomor : 440 – 2508/yankes/V/2016. Berlokasi di jalan Ki Hajar Dewantara, No. 09 , Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat. Rumah Sakit Delia memiliki 70 orang tenaga perawat, dengan kapasitas 130

tempat tidur. Persentase pelayanan di Rumah Sakit Umum Delia yaitu BOR 65 % pada tahun 2016, Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai BOR pada Rumah Sakit Umum Delia sesuai dengan standar Departemen Kesehatan yaitu sebesar 60-85 %. Dari observasi peneliti lakukan terhadap perawat dan wawancara dengan direktur rumah sakit, diketahui bahwa produktivitas kerja di Rumah sakit Delia belum optimal, produktivitas kerja yang belum optimal dapat dilihat dari : perawat yang akan bertugas pada sif sore hari banyak yang terlambat hadir, perawat tidak menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya karena perawat banyak membuang waktu seperti bermain HP, bercerita dan berjualan.

Rumah Sakit Umum Delia sampai saat ini belum mempunyai data tentang kedisiplinan yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat, sedangkan data mengenai pelatihan perawat di Rumah Sakit Umum Delia memperlihatkan bahwa penerapakan pelatihan yang belum optimal, contohnya mengganti sarung tangan sesudah memeriksa pasien, kemudian memakai sarung tangan baru saat memeriksa pasien berikutnya masih belum terlaksanakan, kemudian memakai masker saat perawat sedang sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Jenis penelitian ini disebut *expost facto* adalah menggunakan data yang sudah berlalu. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rumah Sakit Umum Daerah Delia yang masa kerjanya di atas 1 tahun dengan pendidikan D-III dan S1 Keperawatan yang berjumlah 70 orang.

HASIL

1. Gambaran Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia

Berdasarkan gambaran karakteristik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia di dapatkan bahwa sebagian besar distribusi frekuensi perawat di Rumah Sakit Delia Langkat adalah berumur 23-32 tahun sebanyak 46 orang (66%), Jenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (64%), pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 50 orang (71%) dan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 50 orang (71%) yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Delia Langkat.

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)	
1	Umur (Tahun)	23-32	46	66
		33-42	20	28
		≥43	4	6
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	36
		Perempuan	45	64
3	Pendidikan	D3 Keperawatan	50	71
		S1 Keperawatan	20	29
4	Masa Kerja	1-3 Tahun	50	71
		4-7 Tahun	12	17
		≥ 8 Tahun	8	12
Total		70	100.0	

2. Analisis Univariat

Berdasarkan hasil analisa univariat menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia sebagian besar memiliki

kedisiplinan tinggi sebanyak 40 orang (57%), memiliki pelatihan tinggi sebanyak 44 orang (63%) dan memiliki produktivitas kerja tinggi sebanyak 40 orang (57%) yang dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Delia Langkat

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)	
1	Kedisiplinan	Tinggi	40	57
		Sedang	29	42
		Rendah	1	1
2	Pelatihan	Tinggi	44	63
		Sedang	26	37
		Rendah	0	0
3	Produktivitas Kerja	Tinggi	40	57
		Sedang	30	43
		Rendah	0	0
Total		70	100.0	

3. Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil analisa bivariate dengan uji kendall tau menunjukkan bahwa ada hubungan antara kedisiplinan dan pelatihan dengan

produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia yang dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Delia Langkat

No.	Variabel	<i>p-value</i>
1.	Kedisiplinan	0,000
2.	Pelatihan	0,029

4. Analisis Multivariat

Hasil komputasi korelasi variabel kedisiplinan (X_1) dan Y sebesar 0,605 pada signifikasi 0,000 ($0,000 <$

$0,05$) artinya hubungan signifikan. Sedangkan korelasi (X_2) dan Y sebesar 0,422 pada signifikansi $0,007(0,007 > 0,05)$ artinya hubungan signifikan yang dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4.
Pengujian Hipotesis

		Produktivitas	Kedisiplinan	Pelatihan
Pearson Correlation	Produktivitas (Y)	1,000	,605	,422
	Kedisiplinan (X_1)	,605	1,000	,292
	Pelatihan (X_2)	,422	,292	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas (Y)	.	,000	,000
	Kedisiplinan (X_1)	,000	.	,007
	Pelatihan (X_2)	,000	,007	.

Selanjutnya hubungan antar variabel tersebut apakah bersifat prediktif, karena itu dilakukan analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa

variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. Rangkuman hasil perhitungan koefisien regresi terhadap variabel-variabel penelitian disajikan pada tabel 6 di halaman berikutnya

Tabel 6.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Penelitian	Koefisien regresi	Adjusted R Square	Nilai Statistik	Sig.	Kesimpulan
Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan dengan produktivitas kerja perawat	a = 25,864 $\beta=0,737$	0,356=35,6 %	Uji t =5,863	0,000	Hipotesis diterima
Pelatihan berpengaruh positif signifikan dengan produktivitas kerja perawat	a = 26,275 $\beta=0,540$	0,166= 16,6 %	Uji t =3,778	0,000	Hipotesis diterima
Kedisiplinan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan dengan produktivitas kerja perawat	a = 12,598 $\beta_1=0,641$ $\beta_2 = 0,344$	0,415=41,5 %	Uji F=25,447	0,000	Hipotesis diterima

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat. Pengujian hipotesis diawali dengan analisis korelasi sederhana. Hasil komputasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat $r_{yx1} = 0,605$ (hasil komputasi lihat table.4.15), sedangkan untuk uji statistik t diperoleh t-hitung = 5,863 pada taraf signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan

dengan menggunakan *Pearson Product Moment* hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Delia diketahui bahwa nilai probabilitasnya ($p=0,000$) $< sig_a = 0,05$.

Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja. Hasil analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap

produktivitas kerja dengan nilai probabilitasnya (0,000) $<sig_{\alpha} = 0,005$ dan kemudian di dapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,356 hal ini menunjukkan bahwa 35,6 % kedisiplinan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Delia. Hasil penelitian di lapangan tentang kedisiplinan perawat menunjukkan bahwa perawat perempuan yang berusia produktif sangatlah berperan dalam meningkatkan produktivitas di bandingkan dengan perawat yang berusia tua dikarenakan keterbatasan bergerak dan menjadi sulit berkonsentrasi dalam memberika pelayanan kesehatan kepada pasien. Dalam penelitian ini juga diperoleh bahwa masa kerja dan pendidikan berperan penting dalam kedisiplinan, masa kerja nya yang sudah lama lebih taat dalam peraturan dan etika sikap bekerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Peran kedisiplinan terhadap produktivitas sangat berperan penting, maka dari itu harus ada pemberian sanksi atau teguran, misalnya penurunan jabatan, penundaan pemberian kompensasi, maupun teguran tulisan(14). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dengan menggunakan desain penelitian deskriptif korelatif dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, didapatkan hasil yang berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja adalah iklim kerja ($p = 0,032$), dimensi psikologis ($p = 0,00$), dimensi sosial

($p = 0,012$), etos kerja ($p = 0,035$), disiplin kerja (0,038). Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja para perawat pelaksana non militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya(15).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian Fajariadi menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara dengan nilai probabilitasnya (0,011) $<sig_{\alpha} = 0,005$ (16).

Menurut Analisis peneliti kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, dengan meningkatkan kedisiplinan akan menjadikan perawat bertanggung jawab terhadap tugasnya dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit, dalam hal ini peran manajemen Rumah Sakit sangat diperlukan untuk memotivasi perawat agar mau meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan penghargaan (reward) kepada perawat yang disiplin dan memberikan hukuman (punishment) kepada perawat yang tidak disiplin.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis pada table 4.15 koefisiensi regresi pelatihan (X_2) dengan produktivitas kerja perawat (Y) adalah 0,540 dengan taraf signifikansi 0,000. Ketentuan signifikansi, dinyatakan signifikan jika taraf signifikansi lebih kecil dari α 0,005 berdasarkan ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara statistik pelatihan berpengaruh positif dengan produktivitas kerja perawat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja perawat adalah diterima.

Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kedisiplinan dan pelatihan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja perawat. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Delia diketahui bahwa nilai probabilitasnya ($p=0,007$) < $\text{sig}_a= 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja. Hasil analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan nilai probabilitasnya ($0,000$) < $\text{sig}_a =0,005$ dan kemudian di dapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,166 hal ini menunjukkan bahwa 16,6 % pelatihan berpengaruh besar terhadap

produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Delia.

Pelatihan merupakan proses pembentuk karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan dan merupakan salah satu kegiatan pengembangan staf yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mulyono bahwa, dalam pandangan manajemen modern, karyawan merupakan sumber daya manusia (human resources) sekaligus merupakan asset yang paling penting, yang apabila diberikan latihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat akan mampu memberikan prestasinya dengan baik(17).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Istika di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat. Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana melalui uji F menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat terbukti yaitu dengan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai F hitung > F tabel ($23,808 > 3,96$)(18).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ditha di RS Bhayangkara Palembang yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan

dengan produktivitas kerja perawat. Metode Penelitian ini menggunakan metode survei analitik secara kuantitatif, dengan pendekatan cross sectional. Dari hasil analisis bivariat yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang adalah motivasi (RP 95% CI=1.829 (1.043-3.209)), pelatihan (RP95%CI=2.062 (1.249-3.406))(19).

Agar produktivitas kerjanya meningkat, salah satu cara yang ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya(20).

Menurut asumsi peneliti pelatihan keperawatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, pelatihan keperawatan merupakan faktor utama melihat berhasilnya atau tidaknya seorang perawat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Maka dalam hal ini peran manajemen Rumah Sakit sangat berperan penting dalam meningkatkan pelatihan keperawatan, dengan memberikan pelatihan ulang atau memantau perawat yang sudah pernah diberikan pelatihan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Delia

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan dan pelatihan ($t_{hitung} 25,447 > t_{tabel} 1,66$) dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Delia Langkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri pada PT. Paradise Island Furniture yang menyatakan bahwa ada nya pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan(21).

Berdasarkan hasil korelasi penelitian ini nilai statistik (uji F) kedisiplinan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap produktivitas adalah 25,447 dengan taraf nilai $sig-p$ $0,000 < 0,05$ artinya kedisiplinan dan pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,415 hal ini menunjukkan bahwa 41,5 % variasi variabel produktivitas kerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan pelatihan, sedangkan sisanya 58,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan pada model penelitian ini. Sejalan dengan penelitian Riyana dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,538 dengan (p) = 0,000 ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan menjelaskan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku

dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan(22).

KESIMPULAN

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ($t_{hitung} 5,863 > t_{tabel} 1,66$), sehingga ada pengaruh antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perawat, begitu juga sebaliknya apabila kedisiplinan perawat rendah maka akan menurunkan produktivitas yang dihasilkan.
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ($t_{hitung} 3,778 > t_{tabel} 1,66$), sehingga ada pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perawat, begitu juga sebaliknya apabila pelatihan perawat rendah maka akan menurunkan produktivitas yang dihasilkan.
3. Hasil uji statistik linear berganda menunjukkan hasil analisis nilai statistik (uji F) kedisiplinan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap produktivitas adalah 25,447 dengan taraf signifikansi 0,000. Ketentuan signifikansi, dinyatakan signifikan jika taraf signifikansi lebih kecil

dari $\alpha 0,005$ berarti kedisiplinan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Delia karena nilai $p < 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Indonesia MOHPK. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta; 2014.
2. Letvak S, Buck R. Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nurs Econ.* 2008;26(3):159
3. Kesehatan K. Info datin Perawat. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI ISSN 2442-7659. 2017.
4. Kementerian Kesehatan RI. Profil Kesehatan Indonesia 2010. Kemenkes RI Jakarta. 2011
5. Zoschak EW. 10 indicators of excellent nursing care. *Trust J Hosp Gov boards.* 2010;63(9):28. Rom WN, Markowitz SB. *Environmental and occupational medicine.* Lippincott Williams & Wilkins; 2007.
6. Rom WN, Markowitz SB. *Environmental and occupational medicine.* Lippincott Williams & Wilkins; 2007.
7. Trinkoff A, Geiger-Brown J, Brady B, Lipscomb J, Muntaner C. How Long and How Much Are Nurses Now Working?: Too long, too much, and without enough rest

- between shifts, a study finds. *AJN Am J Nurs.* 2006;106(4):60–71.
8. Putra ED. Analisis Produktivitas Tenaga Keperawatan Pada Instalasi Rawat Inap Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Dr, Zainoel Abidin Banda Aceh.
 9. Timpe AD. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. *Performance Cet.* 1999;4.
 10. Pangemanan E, Robot F, Hamel R. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina a Rsup Prof. Dr. RD Kandou Manado. *J KEPERAWATAN.* 2014;2(2).
 11. Ivancevich JM :Robert K. No Title. *Hum Resource Manag.* 2013;
 12. Mondy, R. Wayne RMN. No Title. *Hum Resour Manag.*
 13. Kasenda A, Maramis FRR, Tumbol R. Hubungan Antara Pelatihan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Liunkendage Tahuna. *Jurnal Diakses pada.* 2017;1.
 14. Sastrohadiwiry S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Aksara. PB, editor. Jakarta; 2005.
 15. Setiadi. No Title [Internet]. Universitas Indonesia; 2009. Available from: <http://lontar.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-125425.pdf>
 16. Fajariadi D. Analisis Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. 2014.
 17. Mulyono M. Penerapan Produktivitas dalam organisasi. Bumi Aksara, Jakarta. 1993;
 18. Kusumaningrum ID. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia (sdm) Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Kota Yogyakarta Tahun 2008.
 19. Putri DM, Destriatania S, Mutahar R. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *J Ilmu Kesehat Masy.* 2014;5(3).
 20. Siswanto B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta Bumi Aksara. 2005;
 21. Indriyani S. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. *J Manaj Bisnis Indones.* 2016;5(1):50–61.
 22. Hasibuan MSP. *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas.* Jakarta Bumi Aksara. 2003;