ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA HONORER DI INSTANSI PELAYANAN KESEHATAN RSUD PROVINSI NTB DI KOTA MATARAM

Firman Andriansyah, **Akung Daeng**, **Tuti Handayani**
Universitas Mataram
firmanandriansyah29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan, usia, dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer di instansi kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi NTB, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji goodness of fit (uji t,uji f, dan R^2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendapatan, Usia, dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer. Variabel Pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer, hal ini dibuktikan dari nilai uji t dengan nilai signifikan 0,041<0,05 maka Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer. Variabel Usia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer, hal ini dibuktikan dari nilai uji t dengan nilai signifikan 0,042<0,05 maka Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer. Dan untuk variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer, hal ini dibuktikan dari nilai uji t dengan nilai signifikan 0,000<0,05 maka Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Pendapatan, Usia, dan Pendidikkan

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of income, age, and education on the productivity of honourable labor in the health agency of the NTB Provincial General Hospital, the type of research used in this study is quantitative research with a descriptive approach. The data used in this study is primary data obtained by spreading the questionnaire. Sampling techniques using purposive sampling. The total number of respondents used in this study was 81 respondents. The analysis tool used is double linear regression analysis and goodness of fit test (test t, test f, and R2)

The results of this study show that the variables Income, Age, and Education have a positive and significant influence on the productivity of honourable labor. The variable Income has a significant impact on the production of honorable labor, this is demonstrated by the test value t with a significant value of 0,041<0,05 then the income has a positive effect and a significant effect upon the productiveness of honorary labor.

Keywords: Work Productivity, Income, Age, and Education

1. PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilai kinerja seseorang. Pelayanan menjadi faktor kunci dari instansi kesehatan. Peran sumber manusia sangat dibutuhkan di instansi kesehatan karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan. Pelayanan merupakan faktor kunci dari pelayanan di instansi kesehatan. Oleh karna itu, mereka diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang maksimal diperlukan beberapa faktor pendukung (Putri, 2014).

Produktivitas sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang memadai merupakan tumpuan masyarakat dan menjadi salah satu kebutuhan mendasar selain pangan dan juga pendidikan. 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 bertanggung jawab, aman, berkualitas serta merata dan nondiskriminatif , sehingga hak-hak pasien sebagai penerima pelayanan kesehatan tersebut dapat terlindungi (Irmawati, 2017).

Kualitas jasa atau pelayanan dapat dipengaruhi oleh kepuasan pelanggan dan pengaruh kinerja perawat. Peranan tenaga kerja perawat sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap pelayanan kesehatan yang diberikan di instansi kesehatan. Semua aspek dalam sistem pelayanan kesehatan akan berjalan efektif bergantung pada jumlah dan kualitas sumber daya manusia (sdm) tenaga kesehatan. Jadi, tenaga kesehatan sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan berfungsi sesuai standar kesehatan sehingga menjadi kunci utama dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi besar termasuk RSUD Provinsi NTB.

RSUD Provinsi NTB sendiri merupakan Rumah Sakit Umum Kelas A. Predikat itu diberikan dengan catatan segera menyesuaikan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No 47 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan, Peraturan Pemerintah

Nomor 5/2021 tentang Penyelenggaraan Perizinana Berusaha Berbasis Risiko dan No 14/2021 Permenkes tentang Standar Kegiatan Usaha dan Produk pada penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Kesehatan paling lambat 6 bulan.

RSUD Provinsi NTB dalam melaksanakan tugas sehari-hari berpedoman pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan jabatan/ kompetensi masing-masing. Dan pegawai Non ASN di RSUD Provinsi NTB terbilang banyak yang berjumlah sekitar 674 orang dibidang Jabatan fungsional dan 339 orang dibidang jabatan pelaksana yang total semuanya jadi 1013 orang berstatus tenaga kerja honorer atau Non ASN, data disajikan pada table 1.2

Tabel 1 1 Jumlah Tenaga Kerja Honorer di RSUD provinsi NTB tahun 2023

NO	JABATAN	NON PNS	PTT	TOTAL
	TOTAL	**1009**	**4**	**1013**
	JF KESEHATAN	**674**	**0**	**674**
1	Dokter	37	0	37
2	Dokter Spesialis	18	0	18
3	PERAWAT	440	0	440
4	APOTEKER	19	0	19
5	ASISTEN APOTEKER	25	0	25
6	BIDAN	62	0	62
7	FISIKAWAN MEDIS	1	0	1
8	FISIOTERAPIS	5	0	5
9	NUTRISIONIS	8	0	8
10	ORTOTIS PROSTETIS	1	0	1
11	Okupasi Terapis	2	0	2
12	ASISTEN PENATA ANESTESI	9	0	9
13	PEREKAM MEDIS	8	0	8
14	PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN	22	0	22
15	RADIOGRAFER	7	0	7
16	Teknisi kardiovascular	1	0	1
17	Teknisi Transfusi Darah	6	0	6
18	Terapis	3	0	3

19	**PELAKSANA**	**335**	**4**	**339**
20	Analis Sistem Informasi dan Jaringan	12	0	12
21	Binatu Rumah Sakit	3	0	3
22	Operator Mesin	1	0	1
23	Pemulasaran Jenazah	12	0	12
24	Pengadministrasi Barang	1	0	1
25	Pengadministrasi Keuangan	10	0	10
26	Pengadministrasi Umum	183	3	186
27	Pengelola Pelayanan Kesehatan	12	0	12
28	Pengelola Sistem Informasi dan Jaringan	1	0	1
29	Pengemudi	9	0	9
30	Pengolah Data	7	1	8
31	Petugas	31	0	31
32	Pramusaji	17	0	17
33	Sopir	4	0	4
34	Teknisi Elektro dan Listrik	2	0	2
35	Transporter	30	0	30

Sumber : Subag Bidang SDM RSUD Prov. NTB

Oleh karnanya tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam sebuah instansi, dan tenaga kerja diinstansi besar pasti ada yang namanya tenaga kerja no ASN yang sangat membantu pekerjaan tenaga kerja yang berstatus ASN. meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup suatu perusahaan atau instansi akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. (Sutrisno, 2016).

Beban kerja yang diberikan kepada tenaga PTT juga hampir setara dengan pegawai yang berstatus ASN, namun upah/gaji yang ditetapkan pemerintah untuk pegawai Tidak Tetap (PTT) masih jauh dari kata sejahtera, Gaji/upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas (Winda Asmara Putri 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja lainnya adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen dan pendidikan. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2011).

Penelitian terdahulu menemukan faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja perawat, antara lain gaji rendah dan minimnya kesempatan untuk berkembang. Sehingga variable tersebut layak diperhatikan untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja yang akan bermuara pada mutu pelayanan. (Supratman, 2008).

Berkaitan dengan hal di atas, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga honorer adalah pemberian gaji atau upahnya sendiri. Meningkatkan pemberian upah atau gaji pada pegawai pada akhirnya akan membetuk tenaga kerja honorer yang mempunyai produktivitas kerja yang baik. Kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga peran tenaga kerja honorer sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul: ” **Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Honorer Di Instansi Pelayanan Kesehatan Rsud Provinsi Ntb Di Kota Mataram”**

2. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Orang yang produktif akan menggambarkan potensi, persepsi dan kreatifitas yang senantiasa menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan (Sedarmayanti, 2009).

2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestas

3. Tenaga Honorer

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “pegawai”, sering disebut dengan istilah orang yang bekerja, yakni seseorang yang bekerja untuk pemerintah (seperti lembaga) dan “honorer” yakni bersifat menerima honorarium (bukan gaji). Dalam berbagai literatur, honorer adalah orangorang yang lulusan sekolah menengah atau perguruan tinggi yang belum atau tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri sipil karena batasan hukum dan prosedur (Sastra Djatmika dan Marsono). Pegawai honorer adalah orang yang diangkat oleh pejabat kepegawaian atau pejabat Pembina kepegawain

didalam lembaga pemerintahan untuk menjalankan berbagai tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga pemerintahan dan pendapatannya bersumber dari APBD/APBN(Made Aditya 2016)

4. Pendapatan

Menurut Sukirno (2000), pendapatan individu merupakan pendapatan yang diterima seluruh rumah tangga dalam perekonomian dari pembayaran atas penggunaan faktor-faktor produksi yang dimilikinya dan dari sumber lain. Menurut Sukirno (2006) pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima oleh penduduk atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan maupun tahunan. Kegiatan usaha pada akhirnya akan memperoleh pendapatan berupa nilai uang yang diterima dari penjualan produk yang dikurangi biaya yang telah dikeluarkan.

5. Usia

Menurut Nuswantari (1998) Usia merupakan kurun waktu sejak adanya seseorang dan dapat diukur menggunakan satuan waktu dipandang dari segi kronologis, individu normal dapat dilihat derajat perkembangan anatomis dan fisiologis sama. Menurut Hoetomo (2005) Usia juga merupakan waktu lamanya hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

6. Pendidikan

Menurut Frederick J. Mc Donald (1963) mendefinisikan pendidikan sebagai proses seseorang memperoleh sesuatu. Dimana proses tersebut bisa mengarah pada tujuan seseorang. Setidaknya berawal dari tujuan tersebut dapat mengubah tabiat seseorang. Menurut Ahmad D. Marimba (1964) mendefinisikan pendidikan sebagai proses belajar yang dilakukan secara sadar oleh seseorang untuk membentuk perkembangan jasmani, rohani.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, menurut Nazir (2005) penelitian deskriptif adalah metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang di selidiki.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Prov. NTB. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena RSUD Prov. NTB merupakan rumah sakit yang terbesar,baik dari sisi SDM maupun peralatannya dan RSUD Prov. NTB menjadi tipe A dan menjadi rumah sakit rujukan untuk kawasan Indonesia Timur

Populasi

Penelitian ini menggunakan populasi dari tenaga kerja perawat honorer yang berjumlah 440 orang di RSUD Prov. NTB sebagai subjek penelitian

Sampel

Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Non probability sampling dengan teknik Purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018:136) Non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti,kriteria yang diambil untuk dijadikan sampel disini adalah perawat honorer.Untuk jumlah sampel total yang digunakan sebagai responden dalam menjawab kuesioner, peneliti menggunakan rumus penentuan jumlah sampel dari yang dirumuskan oleh Slovin dalam (Sugiyono, 2011) dengan batas toleransi kesalahan 10% sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 perawat honorer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sampel survei penelitian yang dilakukan secara langsung pada instansi yang dimaksud adalah dalam bentuk kuisioner untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan pada objek yang berkaitan, dalam hal ini RSUD Prov. NTB yang berkaitan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan teknik wawancara, observasi dan alat pengumpulan data berupa kuisioner.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukaan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau prilaku objek sasaran (Abdurrahmat Fatoni, 2011:104). Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk mendapatkan data-data secara umum mengenai tenaga kerja honorer yang ada di RSUD Prov. NTB sehingga data yang di dapatkan diharapkan bersifat akurat dan aktual/terbaru tentang kondisi Tenaga kerja honorer di RSUD Prov. NTB

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2009). Wawancara dilakukan terhadap pihak yang terlibat terkait dengan tenaga kerja honor di RSUD Prov. NTB

3. Kuisione

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono, 2009). Pada penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (Y) dan tiga variabel bebas (X). Berikut persamaan model regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas:

$$Y = \boldsymbol{\beta_0} + \boldsymbol{\beta_1}\, \boldsymbol{X_1} + \boldsymbol{\beta_2}\, \boldsymbol{X_2} + \boldsymbol{\beta_3}\, \boldsymbol{X_3} + \boldsymbol{\mu}$$

Keterangan:

β = Koefisien regresi parsial.

μ = Faktor gangguan yang residual atau stokastik.

Y = Produktivitas Tenaga kerja Honorer

X1 = Pendapatan

X2 = Usia

X3 = Pendidikan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan tekhnik korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan *correlation bivariat pearson.* Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item pertanyaan. Pengujian ini menggunakan uji dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikan 1% atau 0,1 dan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,184 kriteria suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel dan sebaliknya, apabila r hitung < r tabel maka item pertanyaan dikatakan tidak valid. Berikut Rekapitulasi Hasil Uji Validitas:

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	**Pertanyaan**	**Pearson Corelation(R Hitung)**	**r tabel**	**Keterangan**
Pendapatan (X1)	P1	**0,819**	**0,218**	**Valid**
	P2	**0,914**	**0,218**	**Valid**
	P3	**0,843**	**0,218**	**Valid**
	P4	**0,906**	**0,218**	**Valid**
Usia (X2)	P1	**0,942**	**0,218**	**Valid**
	P2	**0,948**	**0,218**	**Valid**
	P3	**0,888**	**0,218**	**Valid**
	P4	**0,965**	**0,218**	**Valid**
Pendidikan (X3)	P1	**0,684**	**0,218**	**Valid**
	P2	**0,800**	**0,218**	**Valid**
	P3	**0,717**	**0,218**	**Valid**

	P4	**0,625**	**0,218**	**Valid**
	P5	**0,577**	**0,218**	**Valid**
Produktifitas kerja (Y)	P1	**0,736**	**0,218**	**Valid**
	P2	**0,839**	**0,218**	**Valid**
	P3	**0,750**	**0,218**	**Valid**
	P4	**0,706**	**0,218**	**Valid**
	P5	**0,743**	**0,218**	**Valid**

Sumber :data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas,menunjukkan bahwa r hitung per item pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r kritis 0,3 maka semua butir pertanyaan valid atau benar dalam mengukur gejala yang diukur dalam hal ini variable Pendapatan (X1), Usia (X2), Pendidikan (X3), dan Produktivitas Kerja (Y)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Cornbach alpha**	**Standar**	**Keterangan**
Pendapatan	0,822	0,70	Reliabel
Usia	0,948	0.70	Reliabel
Pendidikan	0,707	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,811	0,70	Reliabel

Sumber :data primer diolah 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh instrument yang diuji ternyata seluruhnya reliable. Hal ini terlihat dari seluruh nilai Cornbach Alpha dari masing-masing variable yang nilainya melebihi kriteria yang di persyaratkan yaitu 0,70

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Multikolinieritas**

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendapatan	0,347	2,885	Tidak terjadi multikolinearitas
Usia	0,420	2,383	Tidak terjadi multikolinearitas
Pendidikan	0,742	1,347	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber :data primer diolah 2024

Pada tabel tersebut terlihat variabel pendapatan mempunyai nilai VIF 2,885, variabel Usia mempunyai nilai VIF 2,383, dan variabel Pendidikan mempunyai nilai VIF 1,347. Dengan melihat ini semua variabel bebas <10 dan tolerance >0,10. Berarti hal itu menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas atau pada variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

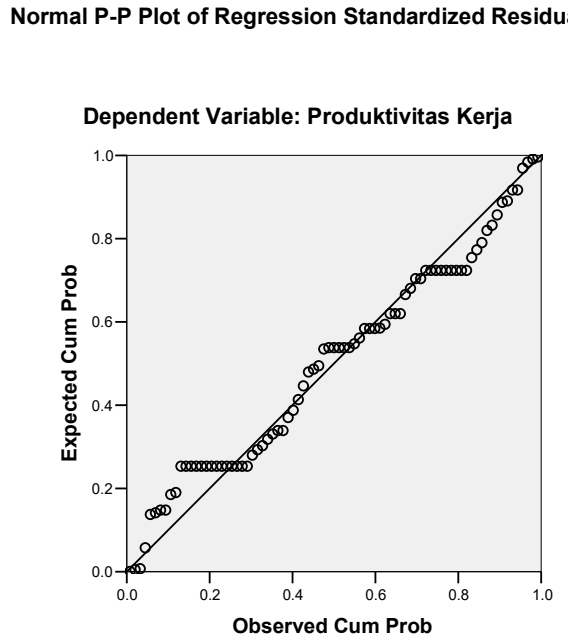
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29055754
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,100
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154

Sumber :data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diperoleh nilai Sig lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,154 Berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalan penelitian ini berdistribusi normal

Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot Of Regression



Sumber: data primer diolah 2024 (Lampiran 9)

Gambar grafik diatas merupakan hasil dari pengelolaan data dengan menggunakan SPSS, gambar grafik tersebut dapat dikatakan semua residual yang ada dalam penelitian ini terdiistribusi secara normal. Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa tampilan grafik terlihat memenuhi asumsi uji normalitas. Pada grafik normal plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat maka perlu dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari variabel bebas dan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendapatan,usia, dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer

Tabel Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,286	2,235		1,918	,059
	Pendapatan	,304	,146	,278	2,082	,041
	Usia	,141	,068	,250	2,064	,042
	Pendidikan	,502	,116	,393	4,313	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

Y=4,286 + 0,304 X1+ 0,141X2 + 0,502X3

Keterangan:

Y= Produktivitas Kerja

X1= Pendapatan

X2= Usia

X3= Pendidikan

Penjelasannya sebagai berikut

1. Konstanta (a) ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka nilai variabel terikat (beta) sebesar 4,286
2. Koefisien regresi variabel Pendapatan (X1) bernilai positif sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1satuan maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,304
3. Koefisien regresi variabel usia (X2) bernilai positif sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa usia mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan variabel nilai sebesar 1satuan maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,141 dengan asumsi variable lain dianggap tetap.
4. Pengaruh variabel Pendidikan (X3) terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan persamaan diatas,maka diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,502, ini artinya untuk setiap peningkatan variabel nilai sebesar 1 satuan maka tingkat produktivitas kerja akan

mengalami kenaikan sebesar 0,502 dengan asumsi vaiabel lain dianggap tetap. Sehingga variabel Pendidikan lebih besar pengaruhnya untuk produktivitas kerja

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Kuncoro (2013:244) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian deilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai $t\ hitung$ dengan $t\ tabel$. Pengujian dilakukan dengan memakai level signifikansi 0,05 (α=5%). Hasil uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,286	2,235		1,918	,059
	Pendapatan	,304	,146	,278	2,082	,041
	Usia	,141	,068	,250	2,064	,042
	Pendidikan	,502	,116	,393	4,313	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah 2024

1. Variabel Pendapatan

Variabel Pendapatan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,041. Dari hasil uji t pada variabel pendapatan menyatakan bahwa signifikasi uji t lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,082 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,990. Maka artinya dari hasil uji t pada variabel pendapatan menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja perawat honorer di RSUD Prov.NTB.

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga kesimpulannya adalah variabel independen yaitu pendapatan (X1), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y)

2. Variabel Usia

Variabel usia memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,042. Dari hasil uji t pada variabel usia menyatakan bahwa signifikasi uji t lebih kecil dari 0,05 dan sedangkan nilai t_{hitung} yang

diperoleh sebesar 2,064 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,990. Maka artinya dari hasil uji t pada variabel usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja perawat honorer di RSUD Prov.NTB

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga kesimpulannya adalah variabel independen yaitu usia (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y)

3. Variabel Pendidikan

Variabel Pendidikan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel Pendidikan menyatakan bahwa signifikasi uji t lebih kecil dari 0,05 dan sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,313 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,990. Maka artinya dari hasil uji t pada variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja perawat honorer di RSUD Prov.NTB

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga kesimpulannya adalah variabel independen yaitu Pendidikan (X3), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y)

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel indenden terhadap variabel dependen secara serentak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan $F_{tabel.}$ Apabila nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka H_1 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut tabel hasil uji F:

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,782	3	48,927	28,275	,000[a]
	Residual	133,243	77	1,730		
	Total	280,025	80			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Pendapatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber :data primer diolah 2024

Dari hasil tabel uji F diperoleh nilai signifikansi 0,000<0,05 maka artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Atau menentukan pengujian dengan menggunakan cara lain yaitu dengan

melihat F_{hitung} dan $F_{tabel,}$ dari hasi uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} 28,275 sedangkan F_{tabel} 2,72. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 28,275>2,72 sehingga dapat disumpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima yang berarti pendapatan,usia, dan pendidikan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Dari perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724[a]	,524	,506	1,315

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Pendapatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber :data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa R Square menunjukkan nilai sebesar 0,524 atau sebesar 52,4% ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu 0,724 x 0,724 = 0,524. Pada penelitian ini yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* sebesar 0,506 hal ini berarti kemampuan variabel independen yaitu Pendapatan,Usia, dan Pendidikan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja sebesar 50,6%, sedangkan sisanya (100% - 50,6% = 49,4%), 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SASRAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pendapatan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Honorer di RSUD Prov. NTB. Dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja honorer di RSUD Prov. NTB. Artinya jika ada peningkatan pendapatan di RSUD Prov. NTB maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja honorernya
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa variabel Usia berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas sehingga semakin usia muda maka tingkat produktivitas kerjanya meningkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka tingkat produktivitas kerjanya meningkat.
4. Terdapat pengaruh pendapatan, usia, dan pendidikan terhadap tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Honorer di RSUD Prov. NTB. Artinya pendapatan,usia, dan pendidikan secara bersama-sama mampu meningkatkan tingkat produktivitas. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan, maka setiap peningkatan pendapatan,usia dan pendidikan secara bersama-sama maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja honorer.

Saran

Berdasarkan penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang akan diteliti, sebab tidak menjamin kemungkinan bahwa variabel – variabel yang lain dapat mengahilkan kesimpulan yang baik. Dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan variabel Pendidikan memberikan pengaruh yang lebih dominan yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja honorer di RSUD Prov. NTB, oleh karena itu peneliti menyarankan variabel baru lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

2. Peniliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian yaitu mencakup NTB maupun seluruh Indonesia mengenai Produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

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

Irmawati, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu. Jurnal Katalogis, Volume 5 N, 188–197

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group

Winda Asmara Putri, (2018). Standar Pemberian Gaji Guru Honor Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10 jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia Dan Produkivitas Kerja. cetakan kedua. Bandung : penerbit mandar maju.

Supratman & Sudaryanto. (2008). Model-model Supervisi Keperawatan (1st ed.).

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produkivitas Kerja. cetakan pertama. Bandung : penerbit mandar maju.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Prenadamedia Group.

Pramana Putra, Made Aditya (2016). Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)

Sadono Sukirno. (2000). Makro ekonomi Modern. Jakarta: PT Raja Drafindo Persada

Hoetomo, (2005), Upaya Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Frederick J. Mc Donald. (1959). Education of Psychology. USA: Worth Publishing

Nazir, Moh. (2005). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung : Alfabeta

Abdurrahmat Fathoni. 2011. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Sugiyono. (2009). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta