



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 22%

Date: Wednesday, August 19, 2020

Statistics: 1376 words Plagiarized / 6394 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TULANG BAWANG I KABUPATEN TULANG BAWANG Oleh: M. Arifki Zainaro), M. Ricko Gunawan) Suhartini) 1) Program ilmu keperawatan Fakultas Kedokteran 2) Program ilmu keperawatan Fakultas Kedokteran 3) Program ilmu keperawatan Fakultas Kedokteran ABSTRACT: FACTORS RELATED TO THE WORK PRODUCTIVITY OF HEALTH WORKERS AT THE TULANG BAWANG I HEALTH CENTER IN TULANG BAWANG REGENCY IN 2019 Introduction: Productivity is a universal concept that applies to all systems, because every activity requires productivity in its implementation.

Based on data from the electric health information system (SIKDA) it is known that Puskesmas Tulang Bawang I, input data produced in 2017 were 27 reports, in 2018 there were 316 reports. At the 2017 Penawar Jaya Community Health Center there were 656 reports and in 2018 there were 788 reports, from the data reports it was seen that the Tulang Bawang I Health Center did not report activities to the fullest. Objective: known factors related to the work productivity of health workers at the Tulang Bawang I Health Center in Tulang Bawang Regency in 2019. Method: Type of quantitative research, research design with cross sectional approach.

The population in this study were all health workers at the Tulang Bawang I Health Center in Tulang Bawang Regency with a sample of 63 people. There are two variables in this study, namely: Independent variables: motivation, work discipline and work ethic. The dependent variable in this study is work productivity. Analysis of data by univariate (frequency distribution) and bivariate using the chi square test. Results: It is known that respondents with good work productivity as many as 34 (54.0%) respondents, poor work discipline as many as 36 (57.1%) respondents, good motivation as much as 50 (50%)

respondents, and good work ethic as many as 39 (61.9 %) respondents.

There is a relationship between work discipline and work productivity of health workers (p-value = 0,000 OR 20,800). There is a correlation between motivation and work productivity of health workers (p-value = 0.005 OR 9.778). There is a relationship between work ethic and work productivity of health workers (p-value = 0.020 OR 4,000). Suggestions provide opportunities for employees to express ideas and innovations in the process of progress of the hospital by looking at the rules that apply in the hospital.

INTISARI: **FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TULANG BAWANG I KABUPATEN TULANG BAWANG**

Pendahuluan: Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Berdasarkan data sistem informasi kesehatan daerah (SIKDA) elektrik diketahui bahwa Puskesmas Tulang Bawang I, input data yang dihasilkan tahun 2017 sebanyak 27 laporan, di tahun 2018 sebanyak 316 laporan. Pada Puskesmas Penawar Jaya tahun 2017 sebanyak 656 laporan dan di tahun 2018 sebanyak 788 laporan, dari laporan data terlihat bahwa Puskesmas Tulang Bawang I tidak melaporkan kegiatan dengan maksimal.

Tujuan : diketahui **faktor – faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja** tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019.

Metode : Jenis penelitian kuantitatif, rancangan penelitian **dengan pendekatan cross sectional**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang dengan sampel 63 orang. Variabel **dalam penelitian ini ada** dua yaitu: Variabel independen: motivasi, disiplin kerja dan etos kerja. **Variabel dependen dalam penelitian ini adalah** produktivitas kerja. Analisa data secara univariat (distribusi frekuensi) **dan bivariat menggunakan uji chi square**.

Hasil Penelitian : Diketahui responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, disiplin **kerja kurang baik sebanyak** 36 (57,1%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden. Ada **hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja** tenaga kesehatan (p-value = 0,000 OR 20,800). Ada hubungan **motivasi dengan produktivitas kerja** tenaga kesehatan (p-value = 0,005 OR 9,778). Ada hubungan etos **kerja dengan produktivitas kerja** tenaga kesehatan (p-value = 0,020 OR 4,000).

Saran memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengungkapkan ide dan inovasi dalam proses kemajuan rumah sakit dengan memandang aturan yang berlaku di rumah sakit. Kata kunci : produktivitas kerja, disiplin kerja, motivasi, etos kerja, tenaga

kesehatan

PENDAHULUAN Reformasi layanan kesehatan telah lama dibicarakan, baik di negara maju atau pun di negara berkembang yang tidak lain adalah membuat sistem layanan kesehatan yang semakin responsif terhadap kebutuhan pasien atau masyarakat. (Pohan, 2013).

Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 menyebutkan bahwa "Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes, 2014). Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Muninjaya, 2014), melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang.

Menurut Mangkunegara faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Penelitian Musyoka (2016) Kinerja petugas kesehatan dinilai pada skor rata-rata 57,6%. Penelitian Usman (2016) Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 69 responden (86,25%) sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (13,75%). Pahlevi (2017) Responden dalam kinerja pelayanan kesehatan dengan baik sebanyak 60 responden (69,0%), selebihnya berkategori kurang baik sebanyak 27 responden (31,0%).

SDM merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan (Sedarmayati, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu perbuatan atau tingkah laku yang menunjukkan sikap patuh atau taat pada suatu peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan melalui latihan yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan-keadaan baik lainnya. Menurut Byars dalam Siregar (2017) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit peneliti temukan didalam penelitian Fajariadi (2014) proporsi responden dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan akademis, ketrampilan serta pengalamannya (efficacy) sebagian besar baik (76,7%). Proporsi responden yang bisa bekerja secara efektif sesuai tujuan baik (66,7%) dan proporsi responden yang bekerja secara efisien baik (78,3%). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2014) perawat yang memiliki produktivitas kerja kurang baik sebanyak 29 perawat (49%) dari 59 perawat. Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja cukup baik sebanyak 30 orang (51%) dari 59 perawat.

Penelitian Rondonuwu (2016) dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Dengan hasil terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian Kawooan (2016) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($r = 0,018$) pada karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara.

Penelitian Fajariadi (2014) disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Medan mayoritas baik sebanyak 53 responden (88,3%) dan minoritas kurang baik sebanyak 7 responden (11,7%). Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Ningsih (2017) dengan judul analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang.

Penelitian Federika (2016) dengan judul pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di pertenunan desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo dengan hasil ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Damayanti dalam Fajariadi (2014) mengemukakan etos kerja sering diartikan sebagai perilaku kerja yang etis menjadikan kebiasaan kerja yang berporoskan etika atau dengan nama lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan yang

baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan ditempat kerja. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas.

Melalui etos kerja yang tinggi perawat atau tenaga kesehatan akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Melalui etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi. Pegawai yang bekerja tentu akan mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi.

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017). Hasil pra survey yang dilakukan di Puskesmas Tulang Bawang I tanggal 5 – 9 Januari 2019 berdasarkan data rekam medis tercatat tahun 2018 jumlah pasien yang melakukan kunjungan rawat jalan sebesar 11.169 orang dan rawat inap sebanyak 279 orang. Puskesmas Tulang Bawang I masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan dapat dilihat dari hasil standar pelayanan minimal (SPM) dari standar SPM > 90 % pencapaian hasil sebesar 67, 29% sehingga dapat menggambarkan mutu pelayanan masih belum optimal dan dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan di Puskesmas Tulang Bawang I tanggal 10-12 Januari 2019 diperoleh data dari 10 petugas kesehatan sebanyak 6 (60%) orang mengeluh mengenai pembayaran uang tunjangan yang sering terlambat dan berdasarkan data absensi perawat ternyata ke 6 (60%) orang tersebut sering mengalami terlambat masuk kerja. Mengingat tempat tinggal keenam orang tersebut berada dekat dengan lokasi kerja, sering datang terlambatnya mereka bukan disebabkan karena macet diperjalanan atau terlalu jauhnya tempat tinggal mereka dengan Puskesmas.

Dari keterlambatan ini, belum ada tindakan dari kepemimpinan untuk mengatasi masalah, kepala ruangan belum pernah melakukan tindakan ketika ada pegawai yang bekerja dengan kinerja yang kurang, tindakan yang dilakukan selama ini hanya melakukan teguran secara lisan. Selain itu di Puskesmas belum ada promosi yang berhubungan dengan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Kondisi tersebut menyebabkan masalah peningkatan produktivitas kerja tenaga kesehatan menjadi skala prioritas di Puskesmas. Oleh karena itu faktor internal petugas kesehatan yaitu motivasi, disiplin kerja dan etos kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja menjadi penting untuk diteliti.

Berdasarkan hasil observasi diketahui dari 10 orang petugas kesehatan tersebut, sebanyak 40% orang dengan latar belakang pendidikan S1 dan sebanyak 60% dengan latar belakang pendidikan Akademi (Keperawatan, Kebidanan, Farmasi, Kesehatan Masyarakat) yang sudah memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) di profesi masing-masing dimana untuk mendapatkan STR petugas kesehatan dilakukan uji kompetensi. Berdasarkan Kepala Tata Usaha input data SIKDA pada tahun 2017/2018 di ruang pelayanan Balai Pengobatan (BP), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), Kesehatan Gigi tidak dilaksanakan secara optimal setiap hari sehingga laporan LB 1 yang bersumber dari input data tersebut tidak tercover dengan baik disebabkan karena petugas yang tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan jika ditinjau dari sarana dan prasarana puskesmas sudah terpasang jaringan internet di ruang pelayanan. Kegiatan apel pagi yang biasanya dilakukan secara rutin setiap hari senin selalu dilaksanakan dengan jumlah petugas kurang dari 50% dari jumlah tenaga kesehatan yang ada.

Pada pelayanan pasien terlihat adanya penumpukan pasien diruang tunggu yang disebabkan karena petugas pelayanan yang datang tidak tepat waktu. Terhambatnya proses pelaksanaan kegiatan disebabkan karena adanya hubungan antar kawan atau antar atasan kurang harmonis yang disebabkan karena penyampaian pendapat atau aspirasi saat proses kegiatan dalam gedung. Berdasarkan data Koordinator Rawat Inap Ruang Unit Gawat Darurat, tidak terpantau nya pergantian safety box dan plastik sampah medis dan non medis setiap hari.

Register pasien UGD tidak tercatat, formulir pengkajian pasien yang masuk tidak sesuai dengan jumlah pasien. Dari ruang rawat inap didapatkan tidak adanya jadwal pergantian keset toilet di tiap-tiap ruangan. Pergantian jadwal sift kurang optimal dikarenakan keterlambatan petugas. Petugas lambat merespon saat dipanggil keluarga pasien sehingga komunikasi kurang terjaga dengan baik. Berdasarkan data sistem informasi kesehatan daerah (SIKDA) elektrik diketahui bahwa Puskesmas Tulang Bawang I, input data yang dihasilkan tahun 2017 sebanyak 27 laporan, di tahun 2018 sebanyak 316 laporan, data tersebut menunjukkan adanya ketidakmaksimalan dalam melakukan input data.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan di Puskesmas Penawar Jaya, pada tanggal 14-15 Januari 2019, diketahui dari 10 orang petugas, sebanyak 70% mengungkapkan selalu menerima tunjangan kinerja tepat waktu dan tidak pernah dipotong, dari penjelasan bagian SDM Puskesmas diketahui bahwa pemotongan tunjangan kinerja biasanya dilakukan pada karyawan yang tidak masuk tanpa alasan yang jelas dan pemotongan yang dilakukan selalu dijelaskan kepada pihak yang menerima. Dari pihak Puskesmas sudah dilakukan upaya dalam peningkatan produktivitas karyawan seperti

pelatihan atau seminar bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, selain itu adanya tambahan tunjangan kinerja bagi karyawan yang berprestasi.

Dari 10 orang petugas tersebut sudah memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) di profesi masing-masing. Pada Puskesmas Penawar Jaya tahun 2017 sebanyak 656 laporan dan di tahun 2018 sebanyak 788 laporan, dari laporan data terlihat bahwa Puskesmas Tulang Bawang I tidak melaporkan kegiatan dengan maksimal (Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, 2018). Hal tersebut menggambarkan adanya perbandingan antara Puskesmas Tulang Bawang I dan Penawar Jaya dalam penginputan data SIKDA pasien, terlihat adanya kemunduran produktifitas pada kedua Puskesmas namun di Puskesmas Tulang Bawang 1 terlihat kemunduran produktifitas yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan Puskesmas Penawar Jaya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019. METODE PENELITIAN Jenis penelitian kuantitatif, rancangan penelitian dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang dengan sampel 63 orang. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu: Variabel independen: motivasi, disiplin kerja dan etos kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Analisa data secara univariat (distribusi frekuensi) dan bivariat menggunakan uji chi square.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian Distribusi frekuensi produktivitas kerja, motivasi, disiplin kerja dan etos kerja Tabel 4.1 Distribusi frekuensi produktivitas kerja, motivasi, disiplin kerja dan etos kerja di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Produktivitas kerja	Baik	34	54,0
	Kurang Baik	29	46,0
Disiplin kerja	Baik	27	42,9
	Kurang Baik	36	57,1
Motivasi	Baik	50	79,4
	Kurang Baik	13	20,6
Etos kerja	Baik	39	61,9
	Kurang Baik	24	38,1
Total		63	100,0

Tabel 4.1

terlihat bahwa sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, disiplin kerja kurang baik sebanyak 36 (57,1%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden.

Analisis Bivariat Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Tabel 4.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di

Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019 Disiplin kerja

_Produktivitas kerja _Total _p-value _OR 95%CI __Baik _Kurang Baik _____n _% _n

_% _N _% ___Baik _24 _88,9 _3 _11,1 _27 _100 _0,000 _20,800 (5,610- 84,723) _Kurang

Baik _10 _27,8 _26 _72,2 _36 _100 ___Total _35 _54,0 _29 _46,0 _63 _100 _____

Berdasarkan tabel 4.2

diketahui bahwa dari 27 responden disiplin bekerja baik, sebanyak 24 (88,9%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 3 (11,1%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik. Dari 36 responden disiplin kerja kurang baik, sebanyak 10 (27,8%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 26 (72,2%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik. Dari Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019. Dengan nilai OR 20,800 berarti responden disiplin kerja baik beresiko 20 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja kurang baik.

Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Tabel 4.3 Hubungan
 Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I
 Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019

Motivasi	Produktivitas kerja	Total	p-value	OR	95%CI											
Baik	Kurang Baik	n	%	n	%	N	%	Baik	32	64,0	18	36,0	50	100	0,005	9,778 (1,948- 49,088)
Kurang Baik	Baik	2	15,4	11	84,6	13	100	Total	34	54,0	29	46,0	63	100		

Berdasarkan tabel 4.3

diketahui bahwa dari 50 responden motivasi baik, sebanyak 32 (64,0%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 18 (36,0%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik. Dari 13 responden motivasi kurang baik, sebanyak 2 (15,4%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 11 (84,6%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh p-value = 0,005 yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019.

Dengan nilai OR 9,778 berarti responden motivasi baik beresiko 9,7 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden motivasi kurang baik.

Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Tabel 4.4 Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019 Etos kerja _Produktivitas kerja _Total
 _p-value _OR 95%CI __Baik _Kurang Baik _____n_%_n_%_N_%____Baik _26
 _66,7 _13 _33,3 _39 _100 _0,020 _4,000 (1,360- 11,763) __Kurang Baik _8 _33,3 _16 _66,7
 _24 _100 _____Total _34 _54,0 _29 _46,0 _63 _100 _____

Berdasarkan tabel 4.4

diketahui bahwa dari 39 responden etos kerja baik, sebanyak 26 (66,7%) responden memiliki produktivitas baik dan sebanyak 13 (33,3%) responden memiliki produktivitas kerja kurang. Dari 24 responden etos kerja kurang **baik, yaitu sebanyak 8** (33,3%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 16 (66,7%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh p-value = 0,020 yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka **dapat disimpulkan bahwa ada** hubungan etos **kerja dengan produktivitas kerja** kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019.

Dengan nilai OR 4,000 berarti responden etos kerja baik beresiko 4 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden etos kerja kurang baik

Pembahasan Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019. Dengan nilai OR 20,800 berarti responden disiplin kerja baik beresiko 20 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja kurang baik.

Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah konsiderasi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajariadi (2014) terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Asbakhul'ulum (2010), di ketahui bahwa hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai hitung $r = 0.846$ dan nilai tabel r adalah 0.000. Penelitian lain oleh Trianto dan Toto (2010) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faslah (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 36 responden disiplin kerja kurang baik, sebanyak 26 (72,2%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik, hal ini untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula dan sebanyak 30 (66,7%) responden memiliki produktivitas kerja baik hal ini dimungkinkan adanya faktor lain sehingga walaupun responden disiplin kerja kurang baik namun karena adanya faktor lain seperti etos kerja kesempatan berprestasi dan lingkungan sehingga responden tetap dengan

produktivitas yang baik namun hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus harus ada evaluasi dari pimpinan sehingga karyawan dalam hal ini perawat memiliki tanggung jawab dalam peningkatan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui dari 27 responden disiplin bekerja baik, sebanyak 3 (11,1%) responden **memiliki produktivitas kerja kurang baik** menurut pendapat peneliti penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi, produktivitas kerja yang rendah dikarenakan kurang adanya kontrol yang baik terhadap kinerja para pegawai sehingga walaupun perawat disiplin namun pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal seperti adanya etos kerja yang kurang, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak adanya kesempatan berprestasi membuat kedisiplinan yang sudah ada di diri perawat menjadi sia-sia dengan terlihat produktivitas yang kurang baik menurut pendapat peneliti bagi rumah sakit disarankan agar pimpinan mampu mempertahankan disiplin kerja yang sudah tergolong tinggi dengan memberikan reward kepada karyawan, bisa berupa tambahan bonus gaji atau mendapatkan bingkisan. Karena produktivitas kerja karyawan tergolong rendah, maka pimpinan harus lebih mengawasi kinerja karyawan.

Apakah ada hal-hal atau faktor lain selain disiplin kerja yang membuat produktivitas kerja karyawan rendah. Selain itu, pimpinan bisa membangkitkan semangat kerja karyawan dengan mengajak diskusi bersama, mengadakan family gathering atau bisa dengan mengadakan kegiatan outbond bersama di hari libur; selain itu bagi perawat agar mampu mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik dan terus meningkatkan produktivitas kerjanya dengan tidak mudah puas dengan hanya mencapai target saja tapi terus berusaha melampaui target yang sudah di tentukan oleh pihak rumah sakit.

Teladan kepemimpinan **berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.** Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan **mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.** Menurut peneliti **disiplin kerja dalam penelitian ini adalah persepsi perawat mengenai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya** dengan indikator kepatuhan waktu dinas, kepatuhan terhadap tata tertib, kepatuhan kepada standar keperawatan, dan kepatuhan terhadap atasan. Menurut peneliti seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap **tugas yang diberikan kepadanya.**

Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan

harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang karyawan.

Pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan rumah sakit. Melalui pengawasan, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, dengan kata lain pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan institusi sehingga terwujud kerja sama yang baik dan harmonis yang mendukung terbinanya kedisiplinan perawat yang baik. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan di rumah sakit. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan perawat di rumah sakit. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit.

Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $p\text{-value} = 0,005$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019. Dengan nilai OR 9,778 berarti responden motivasi baik beresiko 9,7 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden motivasi kurang baik. Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Nursalam (2016) Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan penumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawoosan (2017) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($r = 0,018$) pada karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang Tahun 2014 berdasarkan motivasi, etos kerja, pelatihan, iklim kerja, gaji dan manajemendiketahui variabel yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang yaitu motivasi (P Value 0.039).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 50 responden motivasi baik, sebanyak 18 (36,0%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik hal ini dimungkinkan karena adanya faktor lain seperti disiplin atau etos kerja yang kurang baik, sehingga pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja dari perawat tersebut. Perawat yang motivasinya baik tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 13 responden motivasi kurang baik, sebanyak 2 (15,4%) responden memiliki produktivitas kerja baik, menurut pendapat peneliti adanya faktor lain seperti disiplin dan etos kerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas pada diri responden dan sebanyak 11 (84,6%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik, Kurangnya motivasi perawat dan juga hasil kerjanya mungkin didasari oleh kurang puasnya perawat tersebut pada pekerjaan dan hal lain yang terkait. Menurut pendapat peneliti bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal.

Produktivitas kerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi perawat tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien, tetapi mereka juga tentunya mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen agar haknya diberikan dengan baik. Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil uji statistik diperoleh p-value = 0,020 yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019.

Dengan nilai OR 4,000 berarti responden etos kerja baik beresiko 4 kali lebih besar

memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden etos kerja kurang baik. Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sedarmayati (2017) Etos kerja itu sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telah bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius, kepercayaan yang telah diyakini dalam kehidupan seseorang. Etos kerja tercermin dalam kedisiplinan melaksanakan pekerjaan.

Perawat juga dituntut untuk disiplin dalam bekerja. Menurut Ilyas (2003) Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawan yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Dengan sering tidak disiplinnya SDM maka target penyelesaian pekerjaan tidak pernah tercapai yang pada gilirannya berpengaruh terhadap produktivitas kerja organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajariadi (2014) analisis etos kerja, terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa provinsi sumatera utara. Terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 24 responden etos kerja kurang baik sebanyak 16 (66,7%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik menurut pendapat peneliti persaingan antar rumah sakit baik pemerintah, swasta dan asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas.

Merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan instalasi rumah sakit menjadi upaya penting untuk menghadapi tantangan rumah sakit di masa sekarang dan mendatang. Ketepatan dalam pemilihan, penerimaan, pengelolaan, dan pengembangan SDM rumah sakit merupakan kunci sukses rumah sakit untuk berkembang di masa depan dalam hal ini SDM yang memiliki etos kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas yang di hasilkan atau di tampilkan oleh rumah sakit seperti pelayanan kepada pasien yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pasien selama dirawat di rumah sakit dan sebanyak 8 (33,3%) responden memiliki produktivitas kerja baik hal ini dikarenakan adanya faktor lain sehingga walaupun etos kerja yang ditampilkan kurang baik namun masih ada faktor lain sehingga produktivitas perawat tersebut masih dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian juga terlihat bahwa dari 39 responden etos kerja baik, sebanyak 13 (33,3%) responden memiliki produktivitas kerja kurang hal ini dikarenakan adanya faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga walaupun perawat memiliki etos kerja yang baik namun karena adanya faktor lain sehingga produktivitas

yang ditampilkan menjadi kurang baik. Menurut pendapat peneliti etos kerja dalam penelitian ini adalah persepsi perawat mengenai seperangkat perilaku kerja yang etis yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental sebagai panduan tingkah laku bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang bermutu dengan indikator kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah aktualisasi, kerja itu ibadah.

Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi. Perawat yang memiliki etos kerja yang baik akan melakukan kerja secara lebih giat, lebih baik dan lebih cepat, menghargai waktu dan selalu merasa puas jika bisa melakukan yang terbaik.

Perawat yang memiliki etos kerja yang baik biasanya dapat menumbuhkan kemampuan kerjanya dan mampu bekerja sama dengan yang lainnya sesuai kompetensi dan kapasitasnya di ruangan yang pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerjanya. Jadi apabila rumah sakit mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dengan pemupukan etos kerja yang baik maka rumah sakit akan memperoleh banyak keuntungan, diantaranya pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat karena perawat akan bekerja sesuai dengan kompetensinya, kerusakan akan dapat dikurangi karena perawat yang beretos kerja tinggi akan bertanggung jawab terhadap yang ia lakukan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan perawat dapat terjadi seminimal mungkin.

Salah satu strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan etos kerja perawat adalah menumbuhkan sikap profesi yang dikendalikan melalui pemahaman etika profesi, membangkitkan kesadaran dan membuka pandangan serta sikap kepada para perawat untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, dan tanggung jawab serta mengikis sikap kerja yang asal-asalan yang tidak berorientasi terhadap mutu.

KESIMPULAN DAN SARAN Dari hasil penelitian diketahui sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, disiplin kerja kurang baik sebanyak 36 (57,1%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden.

Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019 (p -value = 0,000 OR 20,800) Ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019 (p -value = 0,005 OR 9,778) Ada

hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019 (p-value = 0,020 OR 4,000) Saran Bagi Puskemas Dalam peningkatan produktivitas tenaga kesehatan maka Puskesmas diharapkan membentuk tim yang bertugas untuk memonitoring dan mengevaluasi produktivitas kerja perawat yang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perawat yang nantinya bisa meningkatkan mutu pelayanan.

Dari hasil penelitian faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja, maka terdapat beberapa saran bagi Puskesmas dalam rangka peningkatan produktivitas yang diambil dari faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan target waktu yang telah tentukan pada saat perencanaan sehingga diharapkan dengan saran yang di uraikan dan dilaksanakan di Puskesmas dapat meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan di Puskesmas yaitu: Kebijakan peningkatan kedisiplinan kerja Penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan kemungkinan akan mencegah terjadinya pemborosan dan pekerjaan akan menjadi efektif dan efisien.

Kesediaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adanya standar kerja yang baku maka kepastian kerja akan menjadi jelas, masing-masing akan mengetahui batas kewenangan dan tanggung-jawabnya, sehingga memperlancar pekerjaan sehari-hari secara baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya. Kebijakan peningkatan etos kerja Perawat hendaknya mampu menumbuhkan kemampuan kerjanya dan bekerjasama dengan perawat lainnya sesuai kompetensi dan kapasitasnya di ruangan.

Menumbuhkan pemahaman terhadap etika profesi, membangkitka kesadaran dan membuka pandangan serta sikap kepada para perawat untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, dan mengikis sikap kerja yang asal-asalan yang tidak berorientasi terhadap mutu. Hendaknya perawat yakin pekerjaan sebagai perawat merupakan pengabdian kepada sesama Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, diharapkan harus mendapatkan hasil yang terbaik Diharapkan pekerjaan sebagai perawat adalah panggilan jiwa yang harus dijalankan secara professional Kebijakan peningkatan motivasi Peningkatan reward bagi perawat pelaksana dengan cara mengadakan perawat berprestasi setiap tahunnya guna meningkatkan kesempatan berprestasi dan motivasi perawat.

Penghargaan diberikan bagi perawat berprestasi tanpa memandang status perawat yaitu pegawai tetap dan kontrak. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengungkapkan ide dan inovasi dalam proses kemajuan rumah sakit dengan

memandang aturan yang berlaku di rumah sakit. Penilaian perawat pelaksana terbaik dilakukan oleh kepala dan anggota komite keperawatan melalui kinerja perawat dengan melihat buku harian kegiatan keperawatan pada akhir bulan disertakan tanda tangan kepala ruangan Bagi Tenaga Kesehatan Mengisi laporan harian kegiatan keperawatan yang setiap bulannya dilaporkan kepada masing-masing ketua tim. Ketua tim akan membuat laporan dari hasil perawat pelaksana yang akan diserahkan kepada kepala ruangan.

Dan kepala ruangan yang akan melakukan evaluasi dari laporan harian kegiatan keperawatan untuk dilakukan per tri semester. Ikut aktif dalam pelatihan internal yang diadakan oleh pihak RS dan menjadikan pelatihan internal sebagai ajang meningkatkan kreatifitas perawat pelaksana Mengikuti kegiatan curah pendapat secara aktif dan menjadikan kegiatan curah pendapat sebagai ajang menambah ilmu pengetahuan. Dapat memotivasi diri, mengasah kemampuan, keahlian, dalam bekerja sehingga dapat bersaing sehat dan berprestasi dalam pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengalaman, memperluas wawasan tentang penelitian tersebut dan keterampilan menganalisis, mengolah data secara kreatif dari hasil penelitian yang diperoleh sehingga dapat diterapkan dalam dunia nyata ditengah-tengah masyarakat. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan memperluas variabel penelitian baru seperti rolling ruangan dinas menjadi faktor stress kerja, atau reward berhubungan dengan stress kerja. Melakukan penelitian berkaitan dengan penghitungan beban kerja. Jangan mengulang pengambilan variabel yang memiliki confidence interval yang terlalu jauh rentangnya. DAFTAR PUSTAKA Azwar, Saifuddin (2016). Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya.

Yogyakarta: Liberty. Faderika, A. B. (2016). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo. Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. Fajariadi, D., (2014). Analisis Etos Kerja, Iklim kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara, Medan. Hastono. Priyo Sutanto. (2016). Analisis Data Pada Bidang Kesehatan. Jakarta: Rajawalipers. Ilyas, Yaslis. (2013). Kiat sukses manajemen tim kerja. Gramedia Pustaka Utama. Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt.

Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara. Kesmas, 6(3). Khodijah, N. (2014). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers. Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung. Perusahaan Rosda.

Minarsih, M. (2015). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. Dr. M. Djamil Padang. Mujiati, M., & Yuniar, Y. (2017). Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 26(4), 201-210. Muninjaya, A.A. Gde. (2014).

Manajemen Buku Pelayanan Kesehatan. Penerbit Buku Kedokteran, Jakarta. Musyoka, Felistus Ndanu; Maureen Atieno Adoyo, Musa Oluoch Ongombe. (2016). Influence of Job Description on Performance of Health Workers in Public Hospitals: A Case of Mbagathi Hospital, Nairobi City County Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38-48. Nursalam. (2016). Manajemen Keperawatan. Jakarta.

Salemba Medika. Pahlevi, Muhammad Iqbal. (2017). Pengaruh Kompetensi Petugas Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Dipuskesmas Peureumeuekabupaten Aceh Barat Permenkes RI. (2014). Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas. Jakarta. Pohan, Imbalo. (2013). Jaminan Mutu Layanan Kesehatan. EGC: Jakarta Profil Puskesmas Tulang Bawang. (2018). Profil UPTD Puskesmas Tulang Bawang I. Tulang Bawang Riyanto, A. (2017). Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan. Nuha Medika: Yogyakarta Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Penerbit. Jakarta. Salemba Empat. Rondonuwu, L. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Pharmacon*, 5(2). Sedarmayanti (2017).

Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. Saam. (2013). Psikologi Keperawatan. Jakarta: Rajawali Pers. Satrianegara, M. Fais. (2014). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit. Jakarta: Salemba Medika Sedarmayanti, (2017), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Bandung. Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Siregar, Y. R., & Mariatin, E. (2017). Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja. *Analitika*. Siswanto. (2014). Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran. Jakarta: Bursa Ilmu. Sugiyono.(2016).

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfabeta: Bandung Sutrisno, Y. N., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*

(e-Journal), 5(1), 142-149. Susanti, F. A. (2014). **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap** RSUD Cibinong Tahun 2014. Usman, U. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmaslapadde Kota Parepare. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 12(1), 21-28. Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/view/year/2013.html>
<1% - <http://eprints.undip.ac.id/view/year/2017.type.html>
<1% -
<http://www.rp2u.unsyiah.ac.id/index.php/welcome/prosesCariPublikasiPerKodePublikasi/4>
<1% - <https://www.ijicc.net/index.php/volume-13-2020/182-vol-13-iss-2>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/297177178_Impact_of_Employee_Relation_on_Employee_Performance_in_Hospitality_Industry_of_Pakistan
<1% - <https://thepuskommer.blogspot.com/feeds/posts/default?orderby=updated>
<1% - <https://isainsmedis.id/index.php/ISM>
<1% - http://repository.usu.ac.id/feed/atom_1.0/123456789/19
<1% - <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JKEP/article/download/849/677>
<1% -
<https://idtesis.com/tesis-s2-magister-manajemen-sumber-daya-manusia-universitas-muhammadiyah-sumatera-utara/>
<1% - <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/holistik/article/download/199/139>
<1% - <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/bn/2016/bn830-2016.pdf>
<1% -
<https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/data-dasar-puskesmas/2019/Data-Dasar-Puskesmas-kondisi-31-Des-2018-Nasional.pdf>
<1% - <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/>
<1% -
<https://arteducise.blogspot.com/2010/07/tesis-kontribusi-persepsi-guru-tentang.html>
<1% - <http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-03/S46052-Nunung%20Sukaemi>
<1% - <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jnik/article/download/7093/4305>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/379400654/Tugas-Ibu-Tasnim-Literatur-Review-Sp-2018>
<1% -

<https://shariaeconomicandfinancing.blogspot.com/2012/05/makalah-tentang-pengaruh-manajemen.html>
<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/14225/4/Bab%202.pdf>
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/ozllx04rz-produktivitas-kerja-kajian-pustaka.html>
1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/67749/Chapter%20I.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
<1% - <http://repository.ump.ac.id/3561/3/BAB%20II.pdf>
<1% - https://issuu.com/bimkes/docs/bimkmi_vol_2_no_2
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/rz3epr8q-faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-produktivitas-kerja-perawat-pelaksana-di-ruang-rawat-inap-rsud-cibinong-tahun-2014-1.html>
<1% - <http://www.jurnal.upi.edu/penelitian-pendidikan/key/as>
<1% - <http://contohskripsi.idtesis.com/kumpulan-judul-contoh-skripsi-pendidikan.html>
1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/45295/Cover.pdf;sequence=7>
<1% - <https://www.e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/download/229/pdf>
<1% - https://repository.usd.ac.id/6911/2/121324009_full.pdf
2% -
<https://id.123dok.com/document/dzx6dnzr-analisis-etos-kerja-iklim-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-perawat-pelaksana-di-rumah-sakit-jiwa-provinsi-sumatera-utara.html>
<1% -
http://repository.iainpurwokerto.ac.id/1131/1/COVER_BAB%20I_BAB%20V_DAFTAR%20USTAKA.pdf
<1% -
<https://id.123dok.com/document/9ynl4epq-budaya-kerja-di-perusahaan-jepang.html>
1% -
<https://jagomakalah.blogspot.com/2014/02/makalah-kepemimpinan-terhadap.html>
<1% - <https://es.scribd.com/document/348328714/08-Lampung-2014-pdf>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/41482/2/BAB%20I.pdf>
<1% - <https://alfa1995.blogspot.com/2012/09/makalah-tentang-anemia-apalastik.html>
<1% - <https://bidanshop.blogspot.com/2012/01/syarat-dan-aturan-surat-tanda.html>
<1% - <http://journal.fkm.ui.ac.id/arsip/article/download/2553/780>
<1% - <https://es.scribd.com/document/317114779/Pedoman-Sanitasi-Rumah-Sakit>
<1% - <https://info-menarik.net/cara-input-data-otomatis-di-excel/>
<1% -
https://dgip.go.id/images/humas/Berita_Resmi_Paten/2019/Agustus/BRPS%20No.%206

48.pdf

<1% -

<https://id.123dok.com/document/6qmlpg9y-hubungan-pengetahuan-motivasi-dengan-penemuan-tuberkulosis-puskesmas-sanankulon.html>

<1% - <https://jurnalktiku.blogspot.com/2015/11/agus-supriyanto.html>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/30235/8/BAB%20III.pdf>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/6zkrleyx-hubungan-lingkungan-rumah-dan-status-imunisasi-terhadap-kejadian-kasus-campak-pada-anak-dan-balita-di-desa-hutaimbaru-kecamatan-barumun-kabupaten-padang-lawas-tahun-2013.html>

<1% -

https://mafiadoc.com/kumpulan-makalah-pkmp-ristek-bem-its-10-11_5a1888161723dd6415fd741b.html

<1% -

<https://skripsipsikologi-indonesia.blogspot.com/2010/05/hubungan-antara-motivasi-kerja-dengan.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/424286255/dokumentasi-keperawatan>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/329123613_ASUHAN_KEPERAWATAN_PADA_DIARE_AKUT_DEHIDRASI_SEDANG_FOKUS_STUDI_KEKURANGAN_VOLUME_CAIRAN_DI_RSUD_TEMANGGUNG

<1% - http://repositori.usu.ac.id/feed/rss_2.0/123456789/1095

<1% - <https://konsultaskripsi.com/tag/judul-manajemen/page/36/>

<1% - <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/download/238/549>

<1% - <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/download/169/160>

1% - <https://www.slideshare.net/ekomardianto148/bab-dua-73338484>

<1% - <https://jurnalakbarbako.blogspot.com/2017/>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/146827606/CONTOH-SKRIPSI-PDAM>

<1% - https://issuu.com/darussalam7/docs/vol._vii_no_1_september_2015__issn

<1% -

https://mafiadoc.com/85-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-_59cf1fcd1723dd8df1150bec.html

1% -

<https://text-id.123dok.com/document/ky65lmroz-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/28505/Chapter%20II.pdf?sequence=4>

<1% -

<https://juninovita.blogspot.com/2014/09/hubungan-disiplin-dengan-produktivitas.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/322138160_Pengaruh_Pengawasan_Kerja_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Produktivitas_Kerja_Karyawan_PT_PLN_Persero_Wilayah_Sumatera_Utara

<1% -

<http://repository.ump.ac.id/4542/3/DIPO%20TATA%20GESANG-%20%20BAB%20II.pdf>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/6zkox21y-pengaruh-disiplin-lingkungan-kualitas-kehidupan-terhadap-karyawan-pemalang.html>

<1% -

<https://amirhamzah010293.blogspot.com/2013/10/contoh-proposal-penelitian-kualitatif.html>

<1% -

<https://www.slideshare.net/pearlbunda/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-di-kecamatan-astanaanyar-bandung>

<1% - <https://akademik.uniska-bjm.ac.id/repository-tugas-akhir-mahasiswa/>

<1% -

<https://masaperkembangananak.blogspot.com/2016/04/teori-motivasi-abraham-maslow.html>

<1% -

<https://holongmarinacom.blogspot.com/2016/12/motivation-pengaruh-motivasi-terhadap.html>

<1% - http://eprints.walisongo.ac.id/826/2/102503039_Bab1.pdf

<1% - <https://nursing.ui.ac.id/daftar-judul-skripsi-tahun-2012-2017/>

<1% - <http://www.jikm.unsri.ac.id/index.php/jikm/article/download/271/pdf>

<1% - <https://rahmanmohammad05.wordpress.com/>

<1% -

<https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00572-MN%20Bab2001.pdf>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/307702019_PENGARUH_PENGEMBANGAN_KARIR_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_STUDI_KASUS_DI_PTTELKOM_MALANG

<1% -

<https://docobook.com/183-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-k422cfea1a17f682d7a2bb6fd3608ca1448218.html>

<1% -

<https://10k2016.wordpress.com/2016/08/04/skripsi-hubungan-beban-kerja-dan-kinerja-terhadap-prestasi-kerja-perawat-di-puskesmas-binamu-kota-kabupaten-jeneponto/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/362737060/kumpuln-jurnal-nasiona-pdf>

<1% -

<https://www.harianfokus.com/2017/05/21/2019-target-puskesmas-tulang-bawang-suda>

h-terakreditasi-semua/

<1% -

<https://mardoto.com/2011/03/22/peranan-pengaruh-teknologi-komunikasi-informasi-pada-gerakan-demokratisasi-kehidupan-bermasyarakat-berbangsa-bernegara/>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/305381814/kasus-sikap-dan-kpuasan-kerja2-1>

<1% - <https://seribumakalah.blogspot.com/2017/03/proposal-tesis.html>

1% - <http://garuda.ristekbrin.go.id/journal/view/16868>

<1% -

<https://kesmas-ode.blogspot.com/2012/10/pengembangan-sdm-di-rumah-sakit.html>

<1% - <https://teddypram.wordpress.com/2010/04/14/rangkuman-manajemen/>

<1% -

<https://www.slideshare.net/yogieardhensa/penerapan-balanced-scorecard-sebagai>

<1% - <http://permatamfm.com/cahaya-islam/etos-kerja-dalam-al-quran-dan-hadis/>

<1% - <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/download/204/192>

<1% -

https://adysetiadi.files.wordpress.com/2012/03/bab-4-choe-_konsep-hipotesis_-_repaired_.pdf

<1% - <https://nasihatbathin.blogspot.com/2011/12/etos-kerja-pegawai.html>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/8yd274jq-analisis-pengaruh-kehandalan-dan-etos-kerja-terhadap-pelayanan-publik-di-pemerintah-kota-medan.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/319397215_HUBUNGAN_KARAKTERISTIK_BIDAN_DENGAN_MUTU_PELAYANAN_ANTENATAL_CARE_BERDASARKAN_STANDAR_OPERASIONAL

<1% -

<https://ardiangsyah.blogspot.com/2013/01/pengaruh-kepemimpinan-kedisiplinan.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/373491954/J-Sainmed-Vol-8-No-2>

<1% - <https://repository.usd.ac.id/view/year/2016.default.html>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/view/subjects/HD28.html>

<1% -

<https://majalahpos.blogspot.com/2017/05/150-judul-skripsi-keperawatan-metode.html>

<1% -

<https://lppmunigresblog.files.wordpress.com/2016/05/cahaya-kampus-jurnal-volume-13-no-2-2015-desember.doc>

<1% -

<https://doku.pub/documents/download-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-sugiyono-pdf-oq1nrmj3po02>