

# Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor tahun 2023 = The effect of compensation and work discipline on nurse productivity at dr. H. Marzoeki Mahdi Mental Hospital Bogor in 2023

Icha Tiara Devi Febrianti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920525339&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Permasalahan produktivitas kinerja tenaga kesehatan akibat manajemen institusi yang belum optimal masih sering terjadi, termasuk di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi (RSJMM). Perawat sebagai tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit dengan tingkat intervensi pasien tinggi, bila terdapat perlakuan yang tidak tepat berisiko pada menurunnya produktivitas kerja. Rumah sakit perlu mengembangkan strategi optimalisasi produktivitas perawatnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja terhadap produktivitas perawat di RSJMM. Penelitian dilakukan terhadap 205 perawat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain studi cross sectional dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Perhitungan dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial (1) kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat karena nilai signifikansi lebih dari 0,5 ( $0,953 > 0,05$ ), thitung kurang dari ttabel ( $0,058 < 1,97190$ ), dan nilai koefisien regresi sebesar 0,002; (2) kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perawat karena nilai signifikansi kurang dari 0,5 ( $0,016 < 0,05$ ), thitung lebih dari ttabel ( $2,437 > 1,97190$ ), dan nilai koefisien regresi sebesar 0,073; (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perawat karena nilai signifikansi kurang dari 0,5 ( $0,000 < 0,05$ ), thitung lebih dari ttabel ( $15,687 > 1,97190$ ), dan nilai koefisien regresi sebesar 0,293. Variabel disiplin kerja (0,293) paling dominan mempengaruhi produktivitas perawat dibandingkan dengan kedua variabel lainnya. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh terhadap produktivitas perawat karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $91,000 > 2,60$ ) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sementara nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,576 artinya ketiga variabel berkontribusi moderat terhadap produktivitas perawat sebesar 57,6%, sedangkan 42,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini memiliki keterbatasan yaitu didasarkan dari persepsi responden sehingga belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Disarankan RS perlu mengoptimalkan produktivitas perawat dengan meningkatkan fasilitas RS, pelatihan, kesempatan jenjang pendidikan, transparansi dan keadilan sistem kompensasi, pengakuan dan umpan balik bagi kinerja pegawai, serta kepatuhan disiplin kerja.

.....

Productivity problems of health worker performance due to suboptimal institutional management still often occur, including at dr. H. Marzoeki Mahdi Mental Hospital (RSJMM). Nurses as the most health workers in hospitals with a high level of patient intervention, if there is improper treatment risk decreasing work productivity. Hospitals need to develop strategies to optimize the productivity of their nurses. The purpose of this study was to analyze the effect of financial compensation, non-financial compensation, and work discipline on nurse productivity at RSJMM. The study was conducted on 205 nurses with a sampling

technique using stratified random sampling. The study used a quantitative approach and cross-sectional study design with data collection through questionnaires. The calculation is performed by classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test, and determination coefficient analysis. The results showed that partially (1) financial compensation did not have a significant effect on nurse productivity because the significance value was more than 0.5 ( $0.953 > 0.05$ ), tvalue less than ttable ( $0.058 < 1.97190$ ), and regression coefficient value is 0.002; (2) non-financial compensation has a positive and significant effect on nurse productivity because the significance value is less than 0.5 ( $0.016 < 0.05$ ), tvalue is more than ttable ( $2.437 > 1.97190$ ), and the value of the regression coefficient is 0.073; (3) Work discipline has a positive and significant effect on nurse productivity because the significance value is less than 0.5 ( $0.000 < 0.05$ ), tvalue is more than ttable ( $15.687 > 1.97190$ ), and the regression coefficient value is 0.293. The work discipline variable (0.293) most dominantly affects nurse productivity compared to the other two variables. Simultaneously, the three variables affect nurse productivity because the Fvalue was greater than Ftable ( $91,000 > 2.60$ ) and the significance value is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). While the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.576 means that the three variables contribute moderately to nurse productivity by 57.6%, while the remaining 42.4% is influenced by other variables. This result has limitations, which are based on respondent's perceptions so that they do not necessarily reflect actual circumstances. It is suggested that hospitals need to optimize nurse productivity by improving hospital facilities, training, educational opportunities, transparency and fairness of compensation systems, recognition and feedback for employee performance, and also compliance.