
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, USIA, KOMPENSASI,
MOTIVASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH
SAKIT ISLAM MALAHAYATI MEDAN**

Asta T. Br Sembiring[✉], Elperida J. Sinurat, Kristanty M. N. Nadapdap
Prodi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: sembiringasta08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja perawat pada rumah sakit Islam Malahayati Medan. Jenis penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perawat. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja perawat. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R-Square diperoleh sebesar 0,505 atau dapat disimpulkan bahwa terdapat 50.5% kontribusi pengaruh dari tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lain.
Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Usia, Kompensasi, Motivasi, Pengalaman Kerja.

PENDAHULUAN

Produktivitas menjadi suatu ukuran kemampuan perawat untuk memberikan pelayanan jasa yang berkualitas bagi pasien sesuai dengan standart yang ditetapkan. Royal Collage Of Nurshing (2007) menyebutkan produktivitas harus dimulai dengan standart perawatan pasien guna meningkatkan Kesehatan pasien. Fenomena yang terjadi adalah produktivitas kerja perawat yang belum maksimal dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Data Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malahayati Medan

Tahun	Total Pasien (orang)	Persen (%)
2018	7595	0%

2019	7342	-3,4%
2020	5553	-32,2%
2021	5551	-0.0%
2022	6314	12,0%

Sumber: Data arsip RS. Malahayati Medan

Tabel 2. Ulasan Pasien pada RS. Islam Malahayati Medan

Ulasan	Jumlah (Orang)
Perawat yang kurang sopan dan kurang ramah	10
Perawat tidak memahami <i>job descriptionnya</i>	5
Pelayanan perawat lambat dan tidak tepat waktu	12
Pelayanan perawat buruk	7

Sumber: Data Ulasan *Website* Resmi RS. Islam Malahayati Medan

Tabel 3. Data Jumlah Keluhan Pasien RS Malahayati Medan

Bulan	Jumlah keluhan pasien (Orang)
Juli	13
Agustus	21
September	29
Oktober	31
November	38
Desember	19
Total Keluhan	151

Sumber: Data Arsip RS Malahayati Medan

Data diatas menunjukkan produktivitas yang belum maksimal, dilihat dari Perawat belum menjadi komunikator yang baik hal ini berkenaan dengan tingkat Pendidikan perawat di dominasi lulusan ahli madya (d3). Perawat belum memahami *job description* berkaitan dengan perawat yang masih didominasi oleh usia muda yang belum memiliki kematangan emosional belum adanya kemauan memahami untuk belajar meningkatkan kemampuan dan motivasi yang rendah. Perawat lambat dan tidak tepat waktu juga dipicu oleh kompensasi yang belum sesuai pada RS tersebut setelah melakukan wawancara pada beberapa perawat. Kurangnya pengalaman kerja perawat juga menjadi salah satu pemicu kurangnya hasil kerja yang tidak maksimal dilihat dari perawat pada RS malahayati yang di dominasi perawat yang berkerja <5 tahun.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Islam Malahayti Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh usia terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Islam Malahayati.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Islam Malahayati.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja perawat Islam Malahayati Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja perawat Rumah sakit Islam Malahayati Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja perawat pada rumah sakit Islam Malahayati Medan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tingkat Pendidikan

Menurut Hendrayani (2020:4) tingkat pendidikan yaitu suatu aktivitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir.

Menurut Hafni (2017:28) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dari kedua definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang tingkat pendidikan bahwa Pendidikan diperlukan untuk mempersiapkan pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang bertentangan atau yang lebih tinggi dalam suatu instansi. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki kedewasaan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka kreativitas kerja juga akan semakin meningkat.

Usia

Menurut Utami (2018:59) umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) sedangkan menurut Hafni (2017) usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja.

Menurut Priyono & Yasin (2016: 14) menyatakan bahwa usia dari tenaga kerja adalah usia yang produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada di antara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap produktif bagi tenaga kerja, karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* saat itu juga yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan

sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang usia maka dapat disimpulkan bahwa usia sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan di usia yang matang para tenaga kerja memiliki kreativitas dan produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang tidak langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan sedangkan menurut Sinambela dalam Winata (2022) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Enny (2019:30) kompensasi adalah sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijakan.

Motivasi

Menurut Sinurat (2019:20) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan/sasaran sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif.

Menurut Sitorus (2020:57) motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan, dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Dari ketiga definisi yang dikemukakan para ahli tentang motivasi maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan atau penggerak yang mendorong seseorang untuk bertindak terhadap serangkaian proses agar mencapai kepuasan kerja sehingga tujuan/ sasaran dapat tercapai

Pengalaman kerja

Martoyo dalam Wirawan, dkk (2019:62) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang sedangkan menurut Fastor dalam Sasongko (2018) pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya

dengan baik. Menurut Bhakti, dkk (2019:126) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Berdasarkan definisi beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran lama karyawan bekerja pada perusahaan tertentu yang ditempuh seorang untuk dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan dalam penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.
- H₂ : Usia berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.
- H₄ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
- H₅ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja.
- H₆ : Tingkat pendidikan, Usia, Kompensasi, Motivasi, dan Pengalaman bekerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif kuantitatif yaitu, suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka mengumpulkan informasi dan responden dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) dengan menggunakan metode survey. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dilakukan di Rumah sakit Islam Malahayati yang beralamat di jalan Diponegoro No. 2 – 4 Telepon 4518766 (Hunting) Provinsi Sumatera Utara.

Waktu penelitian merupakan jadwal penelitian dari tahap penyusunan sampai penulisan skripsi yang dinyatakan dalam rentang waktu yang ditentukan.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditari kesimpulannya “populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Malahayati Medan, yaitu sebanyak 100 Orang.

Tabel 4. Populasi Penelitian

No	Instansi	Jumlah (orang)
1.	Instansi Rawat Inap	50
2.	Instansi Rawat Jalan	15
3.	Instansi kamar bersalin	10
4.	Instansi Gawat Darurat	18
5.	Instansi kamar bedah	7
Total		100. ang

Sumber: RS Malahayati Medan, 2022

Adapun penentuan jumlah sample menggunakan metode sensus (sampling jenuh). Berdasarkan dalam penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yaitu perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan sebanyak 100 Orang.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah asumsi yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda Uji Asumsi dengan tujuan mengukur keterkaitan antar variabel sebagai persyaratan dalam analisis agar data dapat bermakna dan bermanfaat. Terdapat tiga pengujian terkait uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_4X_4 + e$$

Uji Hipotesis

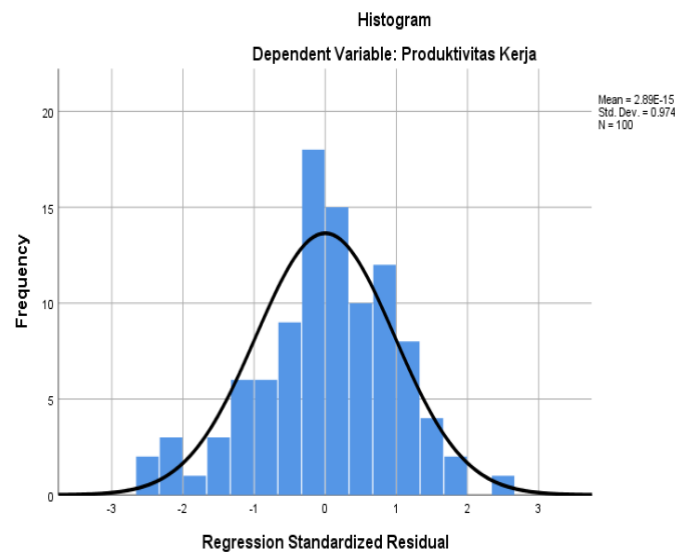
Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial t, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini menggunakan *P-P Plot*, Histogram, dan *Kolmogorov-Smirnov Test*.



Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Gambar 1. Histogram

Histogram di atas menunjukkan bahwa penyebaran data berdistribusi secara normal, karena tidak ditemukan adanya kemiringan ke kiri atau ke kanan secara dominan pada grafik atau kurva masih berbentuk lonceng.

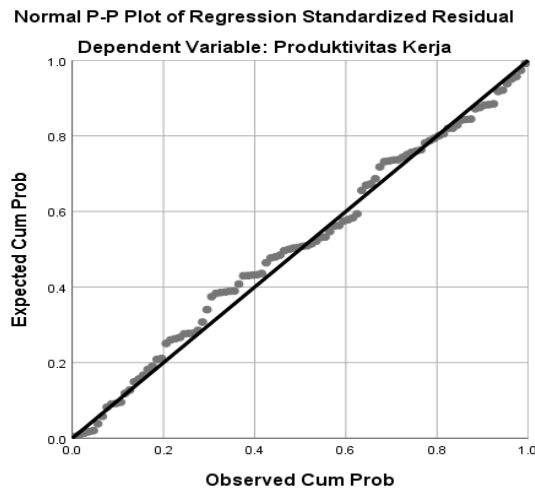
**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24607209
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.039
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Uji normalitas yang terakhir ini melibatkan nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang diperoleh sebesar $0.200 > 0.05$, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini memiliki data yang berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Gambar 2. P-P Plot

Dari hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data-data bergerak mendekati garis diagonal atau tidak ditemukan kecenderungan data yang menjauhi garis tersebut, sehingga disimpulkan data yang digunakan pada penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.777	.321		
Tingkat Pendidikan	.185	.047	.938	1.066
Usia	.170	.044	.961	1.040
Kompensasi	.046	.042	.983	1.017
Motivasi	.282	.053	.882	1.133
Pengalaman Kerja	.134	.053	.841	1.188

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 6 nilai VIF dari masing-masing variabel bebas yaitu 1,066, 1,040, 1,017, 1,133, dan 1,188, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji glejser

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.029	3.722		-1.082	.282
Tingkat Pendidikan	-.271	.546	-.052	-.496	.621
Usia	.902	.510	.182	1.770	.080
Kompensasi	-.632	.486	-.132	-1.301	.196
Motivasi	-.114	.613	-.020	-.186	.853
Pengalaman Kerja	.030	.619	.005	.048	.962

a. Dependent Variable: ln_res

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah 0,621; 0,080; 0,196; 0,853; dan 0,962 serta lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.777	.321		2.419	.017
Tingkat Pendidikan	.185	.047	.288	3.929	.000
Usia	.170	.044	.280	3.876	.000
Kompensasi	.046	.042	.079	1.103	.273
Motivasi	.282	.053	.403	5.340	.000
Pengalaman Kerja	.134	.053	.194	2.515	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Model regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,777 + 0,185X_1 + 0,170X_2 + 0,046X_3 + 0,282X_4 + 0,134X_5$$

Selanjutnya dari modal tersebut dapat diinterpretasikan adalah :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 0,777
 Jika keputusan pembelian tidak dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi, dan pengalaman kerja, maka akan tetap bernilai 0,777.
- Nilai Koefisien Regresi (X_1) sebesar 0,185
 Nilai koefisien regresi Tingkat Pendidikan bernilai positif sebesar 0,185, berarti peningkatan sebesar 1 satuan dari Tingkat Pendidikan, maka akan dapat meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,185 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_2) sebesar 0,170
 Nilai koefisien regresi Usia bernilai positif sebesar 0,185, berarti peningkatan sebesar 1 satuan dari usia, maka akan dapat meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,170 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_3) sebesar 0,046
 Nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai positif sebesar 0,046, berarti peningkatan sebesar 1 satuan dari kompensasi, maka akan dapat meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,046 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_4) sebesar 0,282
 Nilai koefisien regresi Motivasi bernilai positif sebesar 0,282, berarti peningkatan sebesar 1 satuan dari motivasi, maka akan dapat meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,282 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_5) sebesar 0,134
 Nilai koefisien regresi pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0,134, berarti peningkatan sebesar 1 satuan dari motivasi, maka akan dapat meningkatkan. Pengalaman kerja sebesar 0,134 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.777	.321		2.419	.017
Tingkat Pendidikan	.185	.047	.288	3.929	.000
Usia	.170	.044	.280	3.876	.000
Kompensasi	.046	.042	.079	1.103	.273

Motivasi	.282	.053	.403	5.340	.000
Pengalaman Kerja	.134	.053	.194	2.515	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Interpretasi hasil uji parsial di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai t hitung tingkat pendidikan sebesar $3,9829 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai t hitung usia sebesar $3,876 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai t hitung kompensasi sebesar $1,103 < 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,273 > 0,05$ maka H3 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai t hitung motivasi sebesar $5,340 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H4 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai t hitung pengalaman kerja sebesar $2,515 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ maka H5 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.686	5	1.337	20.968	.000 ^b
Residual	5.995	94	.064		
Total	12.681	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Usia, Kompensasi, Motivasi, dan Pengalaman Kerja.

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $20.968 > 2,71$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan H6 diterima dengan demikian secara simultan tingkat pendidikan, usia, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi berikut menggunakan nilai *Adjusted R-Square*.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.502	.252531768761743

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Usia, Kompensasi, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Nilai *Adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,502 atau dapat disimpulkan bahwa terdapat 52% kontribusi pengaruh dari kualitas tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lain.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung Tingkat Pendidikan sebesar $3,929 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Menurut Hafni (2017:28) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap, dan tingkah laku yang di yakini mampu meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya target yang telah ditetapkan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Juliadi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan, karena peranan pendidikan dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki produktivitas kerja, seseorang harus memiliki keahlian dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan di jenjang yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga semakin diperkuat oleh Nirmala (2021) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit TK IV DKT Kediri, dimana tenaga kerja

yang berpendidikan tinggi memiliki keterampilan dan kemampuan kerja dengan memanfaatkan semua sarana di sekitar untuk kelancaran tugas sehingga semakin bagus hasil kerja maka semakin bagus produktivitas rumah sakit.

Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t hitung celebrity endorser sebesar $3,876 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Priyono & Yasin (2016: 14) menyatakan bahwa usia dari tenaga kerja adalah usia yang produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada di antara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap produktif bagi tenaga kerja, karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* saat itu juga yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rudyarti (2020) usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RS Anna Harapan Baru dimana pada usia berpengaruh terhadap kelelahan kerja dan mengakibatkan turunnya produktivita kerja. Hasil penelitian semakin diperkuat oleh penelitian Yulianti (2020) usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada RS Islam Ibnu Sina Bukit Tinggi dimana usia pada kategori produktif memiliki hasil kerja lebih baik didukung oleh kreativitas pengetahuan serta kemampuan fisik yang lebih kuat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t hitung kompensasi sebesar $1,103 < 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $1,273 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muistika, dkk (2020) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat pada RS Anna Medika Harapan Baru, karena kompensasi balas jasa tidak hanya berupa pemberian uang, materi dan fasilitas namun dapat berupa tunjangan kesehatan bagi perawat. Hasil penelitian semakin diperkuat oleh Suriadi, dkk (2022) kompensasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi karena faktor lain seperti visi dan misi RS yang membuat perawat merasa cocok dengan Rumah Sakit dimana RS Cinta Kasih Tzu Chi didirikan tidak untuk mencari profit tetapi membantu sesama yang membutuhkan dengan visi menjadi RS paripurna, bermutu, dan terjangkau di Indonesia dengan berpegang teguh pada cinta kasih universal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t hitung motivasi sebesar $5,340 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Sitorus (2020:57) motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan, dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2018) motivasi berpengaruh terhadap produktivitas perawat RSUD Mitra Medika Medan, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja perawat di RSUD Mitra Medika Medan. Hasil penelitian juga semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Putri, dkk (2014) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perawat di Rs Bhayangkara Palembang. Motivasi memiliki pengaruh yang searah dengan produktivitas dimana dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang dan dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak rumah sakit) akan mendorong perawat melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t hitung pengalaman kerja sebesar $2,515 > 1,985$, dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Fastor dalam Sasongko (2018) pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan sebuah pengetahuan dan keterampilan suatu prosedur pekerjaan bagi pegawai karena terlibat dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya perkembangan usaha. Pengalaman kerja dimiliki dapat menyebabkan sebuah tingginya perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tua & Mardhiyah (2022) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat RSUD Padang Sidempuan dimana semakin lama perawat terlibat dalam pekerjaan semakin terampil dalam memberi pelayanan kesehatan terbaik bagi pasien sehingga terpenuhi standar pelayanan kesehatan untuk meningkatkan produktivitas pada rumah sakit. Hasil penelitian juga semakin diperkuat dengan penelitian Chita, dkk (2022) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Islam Surabaya dimana semakin lama

perawat terlibat dalam pekerjaannya menimbulkan rasa memiliki terhadap Rumah Sakit sehingga tingkat kecakapan atas pekerjaan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Diperoleh nilai t hitung tingkat pendidikan sebesar $3,929 > 1,985$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Diperoleh nilai t hitung usia sebesar $3,876 > 1,985$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar $1,103 < 1,985$ dan nilai sig sebesar $0,273 > 0,05$. Maka H3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar $5,340 > 1,985$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Diperoleh nilai t hitung pengalaman kerja sebesar $2,515 > 1,985$ dan nilai sig sebesar $0,014 < 0,05$. Maka H5 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6. Berdasarkan uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung $> F$ table, yaitu sebesar $20,968 > 2,71$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan), tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* menghasilkan 0,502 atau 50,2% pengaruh tingkat pendidikan, usia, kompensasi, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan 49,5% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Saran

Berikut ini terdapat beberapa saran terhadap pihak-pihak terkait , yaitu:

1. Untuk bisa memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, baik dari segi pelayanan dan perawatan, adapun cara yang dilakukan pihak Rumah Sakit Islam Malahayati adalah dengan cara yaitu: Pertama memodifikasi level jenjang karir perawat dengan melakukan standarisasi tingkat Pendidikan perawat ke jenjang

- pendidikan yang lebih tinggi. Kedua memperhatikan perawat berusia muda (usia produktif) dalam kematangan emosional serta perilaku dengan memberikan pelatihan dan pendidikan khususnya pada penerapan komunikasi terapeutik sehingga menghasilkan perawat yang memiliki komunikasi terencana yang baik untuk kesembuhan pasien. ketiga hasil kerja semakin bagus jika adanya peningkatan kompensasi berupa gaji yang lebih tinggi guna memberi semangat untuk bekerja lebih keras. Keempat meningkatkan motivasi dengan memperhatikan kebutuhan akan penghargaan berupa pujian/hubungan yang baik antar rekan kerja/atasan dalam bekerja. kelima memberi pengembangan kompetensi berupa *coaching* (bimbingan) untuk perawat dengan pengalaman kerja yang <5 tahun yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dan belum terampil menggunakan peralatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu tingkat Pendidikan, usia, kompensasi, motivasi, pengalaman kerja, serta produktivitas kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan beragam variabel lain yang mempengaruhi seperti beban kerja, stres kerja lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, dkk. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Aceh. *Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 3(1).
- Amiyati, M. (2021). Pengaruh Usia Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Penjahit Goni Di desa Patumbak Kab Deliserdang. *Jurnal Akrab Juara*, 206-216.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24-29.
- Baharuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Basuki, H. (2020). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Dengan Literasi Keuangan Pelaku Usaha Burjo Di Kawasan Universitas Semarang. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Koperasi, Semarang.
- Bhakti, D. S., Wahyuni, S., & Kartini, T. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Volume Broduksi Batu Bata di Dea Sonopatik Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 13(2), 126.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Djordian, K. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mentari Seraya. *Skripsi*, Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie. Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajaemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV .Alfabeta.
- Firmansyah, R. F., & Firmanshah, R. F. (2022). Pengaruh Motivasi dan komitmen Terhadap Kinerja Konveksi penaganan Kota Bandung, *Skripsi*. Universitas Pasundan. Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasar Makassar Raya Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi*, 8(1).
- Jumawan. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening*. *Media Mahardhika Vol. 19 No. 2 Januari*, 344.
- Kemdiknas. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003*. Jakarta: Sistem Pendidikan Nasional.
- Khairani, Y. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara,Skripsi.Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara.Medan*.
- Laksmirai, N. P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serit*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha,e-ISSN : 2599 - 1426,e-ISSN : 2599 - 1426*, 57.
- Marsih, Y., & Swarga, U. (2020). *pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pada Kantor camat Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuwasin*. *Jurnal Manajemen kompeten,Vol. 3 No.2*, 70-84.
- Sali, H. A. (2020). *Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Maruki Internasional Indonesia,Skripsi.Program Diploma Tiga Program Studi Teknik Industri Agro*.
- Sasongko, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia).Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekononomi Universitas Sanata darma, Yogyakarta*.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simangunsong, B., Sinurat, E. J., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(1), 49-62.
- Sinurat, E. (2019). Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi dan Komitmen Pada Dinas Kebudayaan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sujana, I. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. J Adi Widya: *Jurnal Pendidikan Dasar*, 29-39.
- Supardy, S. (2023). *Perlindungan Aparatur Sipil Negara Mewujudkan Kesejahteraan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Penelitian dan Penelitian .
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, & Erlangga. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546., <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>.
- Ukkas, I. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi roduktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*. *Journal of Islamic Education Management*, ISSN : 2548–4052, Vol.2, No.2 , 187-198.
- Utami, Y. T. (2018). *Pengaruh Karakteristik Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Rawat Jalan Di UPTD Puskesmas Penumping*. *INFOKES*, ISSN : 2086 - 2628 VOL 8 NO 1, 59.
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Komunikasi Konflik Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 12 No 2, 211-228.
- Winata, E. (2022). *Management Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Dan Pendidikan Indonesia.
- Wirawan, K. E., I. W., & Susila, G. P. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja*. *Jurnal Manajemen*, P-ISSN: 2476-878, Vol. 5 No. 1, 62.
- Yasin, & P. (2016). *Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Indudtri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 95-120.