

PENGARUH ANALISIS BEBAN KERJA, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PADA PUSKESMAS BUKI KEPULAUAN SELAYAR

Reski Ayu Amalia^{*1}, Muhammad Hidayat², Anshar Daud³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}reskialviani321@gmail.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³anshar.daud@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar.

Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD Puskesmas Kecamatan Buki Kabupaten Kepulauan Selayar dengan waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 60 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terbukti Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R² atau R Square adalah sebesar 0,823. Hasil ini berarti bahwa variabel Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompetensi memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar sebesar 82,3%, dan sisanya 17,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata kunci : Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Kompetensi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Workload Analysis, Job Description and Competence on Nurses' Work Productivity at the Buki Kepulauan Selayar Public Health Center.

This research was carried out at the UPTD Puskesmas Buki District, Selayar Islands Regency with a research time of 3 months. The population in this study were all nurses at the Buki Public Health Center, Selayar Islands Regency, totaling 60 people. Sampling used a saturated sampling technique (census), where all the population was sampled as many as 60.

The results of this study indicate that partially or simultaneously it is proven that Workload Analysis, Job Description, and Competence affect the Work Productivity of Nurses at the Buki Islands Health Center Selayar. This study resulted in the value of the coefficient of determination R² or R Square was 0.823. These results mean that the variables of Workload Analysis, Job Description, and Competence have a relationship with the Work Productivity of Nurses at the Buki Islands Selayar Health Center by 82.3%, and the remaining 17.7% is explained by other reasons outside the model.

Keywords: *Workload Analysis, Job Description, Competence, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 di Indonesia mengakibatkan peningkatan beban yang sangat berat terhadap sistem pelayanan kesehatan di tanah air, termasuk pada tenaga kesehatan. Risiko yang paling kasat mata adalah aspek keselamatan tenaga kesehatan terutama di lini terdepan, yang sangat rentan terpapar COVID-19 hingga beresiko mengancam keselamatan jiwa. Selain aspek keselamatan dan perlindungan dari infeksi, risiko lain yang juga sangat berpotensi mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas pelayanan medis tenaga kesehatan kita adalah aspek kesehatan mental termasuk risiko *Burnout Syndrome* atau kelelahan mental. Tenaga kesehatan berpotensi terpapar dengan tingkat

stres yang sangat tinggi, namun belum ada aturan atau kebijakan yang dapat melindungi mereka dari segi kesehatan mental.

Peran perawat perlu diapresiasi, terutama di masa pandemi, karena merekalah yang berinteraksi langsung dengan pasien di garis depan. Totalitas perawat dalam menjalankan tugas penuh risiko di tengah pandemi merupakan salah satu kekuatan utama dalam menanggulangi COVID-19 di Indonesia. Secara umum, tugas perawat itu memberikan asuhan keperawatan baik saat pandemi maupun sebelum pandemi. Memang ada tantangan tersendiri saat pandemi seperti saat ini, seperti sifat penyakitnya yang mudah menular, sehingga perawat harus lebih hati-hati, waspada, serta disiplin. Jumlah pasien yang tinggi juga memberikan beban yang lebih dari biasanya. Penelitian yang dilakukan tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) menunjukkan fakta bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami Burnout Syndrome derajat sedang dan berat yang secara psikologis sudah berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja dalam pelayanan Kesehatan (www.ui.ac.id: 2020).

Organisasi pemerintah dalam hal ini Puskesmas Buki kepulauan Selayar merupakan organisasi yang selalu melaksanakan analisis beban kerja untuk pengembangan organisasi. Analisis beban kerja dalam organisasi Pemerintah digunakan sebagai panduan bagi Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dalam rangka penataan kelembagaan, kepegawaian. Perencanaan analisis jabatan pada badan/lembaga/instansi pemerintah selain untuk kepentingan rekrutmen juga sangat penting untuk menghindari adanya praktik nepotisme dalam organisasi pemerintah dimana rekrutmen pegawai menjadi kewenangan pemerintah daerah. Penataan pegawai di lingkungan organisasi pemerintah daerah menggunakan dasar analisis jabatan merupakan suatu langkah awal dalam menentukan kebutuhan pegawai dari sisi kualitas maupun kuantitas, rekrutmen, seleksi, promosi, penyusunan sasaran kinerja pegawai, maupun peningkatan kompetensi pegawai dalam pendayagunaan sumber daya manusia harus melalui analisa beban kerja.

Analisis beban kerja sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya tidak adanya analisis beban kerja, membuat pegawai seringkali merasa pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan, pegawai terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya. Hal ini tentunya berpengaruh pada penilaian kinerja yang ujungnya berdampak pada perkembangan karirnya yang menunjukkan hasil tidak maksimal dan pendayagunaan berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Pendayagunaan Sumber Daya Aparatur, pada Puskesmas Buki kepulauan Selayar sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem kerja di Puskesmas Buki. karena mempunyai wewenang penuh dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah daerah karena sudah mewakili stakeholder yang ada di Puskesmas tersebut. Setiap Satuan Puskesmas Buki Kabupaten Selayar wajib membuat analisis beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada. Namun permasalahannya sampai saat ini BKD Puskesmas Buki hanya merumuskan analisa beban kerja saja dan belum mengaplikasikannya ke dalam kinerja mereka. Padahal analisis beban kerja tersebut merupakan syarat wajib yang harus dibuat oleh badan kepegawaian setiap perangkat kerja di dinas Kabupaten Selayar apabila dalam hal ini Puskesmas Buki Kabupaten Selayar tidak merumuskan analisis beban kerja tersebut maka tidak akan

diberi kuota pengangkatan calon pegawai negeri sipil atau rekrutmen calon pegawai negeri sipil, sehingga hal ini dapat merugikan bagi Puskesmas Buki Kabupaten Selayar.

Produktivitas kerja perawat di Puskesmas Buki selain analisa beban kerja, hal lain yang mempengaruhi adalah deskripsi pekerjaan, hal tersebut haruslah diperhatikan. Karena hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja petugas kesehatan dalam hal ini perawat. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat, Menurut Simamora (2016) Deskripsi pekerjaan merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan/jabatan. Menurut (Rivai, 2016) Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014) Deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas maka deskripsi pekerjaan menentukan pekerjaan yang harus dilakukan perawat selama bekerja. Pekerjaan yang dibebankan tersebut disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki perawat, karena apabila tidak sesuai maka perawat akan merasa beban kerja yang dirasakan besar tetapi apabila sesuai maka perawat merasakan beban kerja yang diberikan oleh atasannya akan terasa ringan, sehingga tugas, kewajiban, tanggung jawab yang dibebankan pada masing-masing perawat dapat dijalankan dengan baik, dengan begitu kinerja perawat juga akan meningkat. Selain tidak sesuai dengan keahlian bisa saja jam kerja perawat melebihi kemampuan yang dimilikinya karena dia harus mengerjakannya sendiri sedangkan pekerjaannya tersebut membutuhkan perawat lebih dari satu orang sehingga beban kerja yang dirasakan berat dan berakibat pada menurunnya kinerja perawat.

Fenomena permasalahan yang dihadapi di Puskesmas Buki Kabupaten Selayar adalah kompetensi perawat yang tidak seimbang dengan latar belakang pendidikan SMA dan D3. Dan S1 tidak berimbang jumlahnya untuk menangani masalah Covid 19. Disamping itu kompetensi Perawat memiliki kompetensi penanganan yang tidak memadai seperti penanganan keperawatan yang mencakup promotif, preventif, kuratif dan pemulihan kesehatan. Perawat juga memiliki kompetensi dalam kewenangan klinis yang bisa memberikan layanan primer pada tingkat individu, keluarga dan masyarakat, menurut Harif Fadhilah (2020) perawat adalah pasukan terdepan dalam penanganan kesehatan Covid 19 di masyarakat. Apalagi, menurut dia, perawat bisa ditempatkan di mana saja dalam bidang kesehatan apa saja. Lebih lanjut lagi di katakan oleh Harif Fadilah (2020) mengatakan bahwa kompetensi perawat adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Dwinanda (2022) memaparkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas berdasar pada pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan pada jabatan tersebut. Kompetensi dan kinerja perawat merupakan kunci pencapaian kinerja sebagaimana yang disampaikan oleh Nursalam (2018) yang mengatakan bahwa “kompetensi perawat adalah sesuatu yang terlibat secara menyeluruh oleh seorang perawat dalam memberikan pelayanan profesionalnya kepada klien mencakup pengetahuan keterampilan dan pertimbangan yang dipersyaratkan dalam situasi praktek. Kompetensi perawat tersebut telah dilaksanakan di Puskesmas Buki Kabupaten Selayar, sebagai wujud dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Selayar yang membutuhkan Perawat yang berkompentensi yang dapat melaksanakan tugas dan dapat mengambil keputusan sesuai dengan peran dan tanggung jawab kerjanya, yang disesuaikan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan faktor fundamental yang harus dimiliki setiap perawat dalam menjalankan tugasnya di Puskesmas Buki. Tanpa kompetensi yang memadai/cukup, sulit untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Perawat perlu menyadari pentingnya kompetensi, sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasien. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, puskesmas juga melaksanakan upaya-upaya kesehatan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Puskesmas Buki sebagai salah satu ujung tombak dalam upaya pembangunan kesehatan tersebut khususnya di wilayah Kecamatan Buki, dalam mengukur keberhasilan pembangunan kesehatan melalui beberapa program yang dilaksanakan akan menggunakan beberapa indikator mengacu kepada penggabungan Indikator Indonesia Sehat dan indikator kinerja Standar Pelayanan Minimal.

Sebagai data Empiris di lapangan dapat uraian latar belakang pendidikan perawat yang bertugas di puskesmas Buki Kabupaten Selayar dapat digambarkan sesuai dengan tabel tersebut di bawah ini :

Tabel 1. Gambaran tingkat pendidikan Perawat Puskesmas Buki

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMK	10 Orang
2	Diploma III	18 orang
3	Sarjana S1	32 orang

Sumber : BKD Puskesmas Buki

Dari data tersebut diatas menggambarkan Tingkat pendidikan perawat yang ditempatkan di Puskesmas Buki yaitu ada yang berlatar belakang SMK, D3 dan berlatar belakang Sarjana S1. Latar belakang pendidikan tersebut cukup memberikan dampak terhadap pemahaman perawat dalam penanganan pasien. Perawat yang memiliki tingkat pendidikan SMK dan D3 cenderung minim pengetahuan mengenai pemberian perawatan yang baik untuk pasien, berbeda dengan yang bergelar sarjana keperawatan. Pengetahuan yang dimiliki oleh perawat bergelar sarjana cenderung lebih baik dibanding D3. Sehingga sangat pentingnya tingkat pendidikan perawat terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2. Gambaran deskripsi pekerjaan Puskesmas Buki

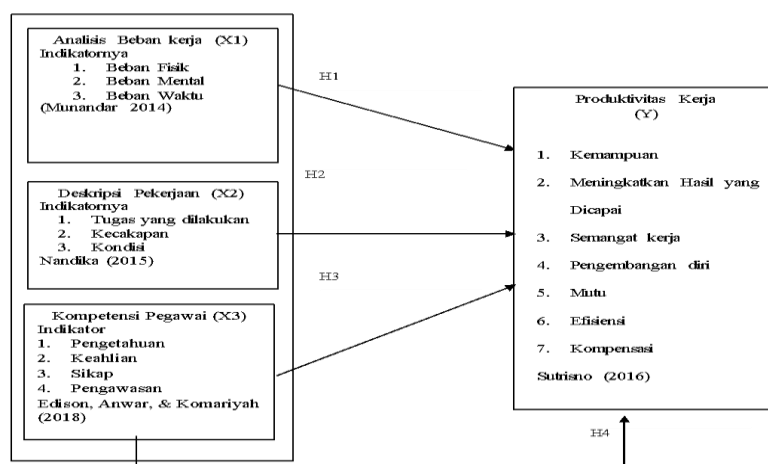
No.	Jenis Pekerjaan	Tugas
1.	Medis (Dokter)	Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan medis
2.	Keperawatan	Melaksanakan dan mengkoordinasikan pengelolaan asuhan, etika dan profesi keperawatan serta pengelolaan logistik keperawatan.
3.	Kebidanan	Bertanggung-jawab dan akuntabel, yang bekerja sebagai mitra perempuan untuk memberikan dukungan, asuhan dan nasehat selama masa hamil, masa persalinan dan masa nifas,

No.	Jenis Pekerjaan	Tugas
		memfasilitasi dan memimpin persalinan atas tanggung jawab sendiri dan memberikan asuhan kepada bayi baru lahir, dan bayi.
4.	Kefarmasian	pembuatan termasuk pengendalian mutu Sediaan Farmasi, pengamanan, pengadaan, penyimpanan dan pendistribusian atau penyaluran obat, pengelolaan obat, pelayanan obat atas resep dokter, pelayanan informasi obat, serta pengembangan obat, bahan obat dan obat tradisional.
5.	Kesehatan Masyarakat	Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
6.	Kesehatan Lingkungan	Pelaksana pengamatan kesehatan lingkungan, pengawasan kesehatan lingkungan dan pemberdayaan masyarakat dalam rangka perbaikan kualitas kesehatan lingkungan untuk dapat memelihara, melindungi dan meningkatkan cara-cara hidup bersih dan sehat
7.	Gizi	Memberikan pelayanan konsultasi gizi, edukasi gizi, dan tata cara diet. Menentukan status gizi, faktor yang berpengaruh terhadap gangguan gizi, dan status gizi. Menegakkan diagnosis penyakit terkait masalah gizi berdasarkan hasil pemeriksaan fisik dan penelusuran riwayat medis yang dilakukan
8.	Teknik Biomedika	Pengelola, pelaksana, penelitian serta penyuluh dan pelatih terhadap alat kedokteran/kesehatan pada fasilitas kesehatan

Sumber data; BKD Puskesmas Buki

Deskripsi pekerjaan para perawat menjadi poin-poin penting dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Deskripsi pekerjaan merupakan uraian mengenai apa dan bagaimana perawat bekerja. Penting untuk setiap perawat memahami dengan baik deskripsi pekerjaannya, berdasarkan dengan tabel diatas yang diuraikan dalam tabel tersebut sehingga, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

- H1 = Diduga bahwa analisis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja perawat pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H2 = Diduga bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja perawat pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H3 = Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja perawat pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H4 = Diduga bahwa analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja perawat pada Puskesmas buki Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan merupakan metode survei, yang bersifat deskriptif dan asosiatif hubungan kausal. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dimulai dengan penyusunan proposal, selanjutnya observasi lapangan untuk pengumpulan data.

Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Jenuh (boring sampling) yaitu seluruh populasi yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Buki sebanyak 60 Orang.

Pengumpulan ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan-pernyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Analisis Beban Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,880	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,745	0,254	Valid
	Pernyataan 3	0,867	0,254	Valid
Deskripsi Pekerjaan (X2)	Pernyataan 1	0,531	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,497	0,254	Valid
	Pernyataan 3	0,531	0,254	Valid
Kompetensi (X3)	Pernyataan 1	0,418	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,681	0,254	Valid
	Pernyataan 3	0,542	0,254	Valid
	Pernyataan 4	0,542	0,254	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,646	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,937	0,254	Valid
	Pernyataan 3	0,764	0,254	Valid
	Pernyataan 4	0,863	0,254	Valid
	Pernyataan 5	0,923	0,254	Valid
	Pernyataan 6	0,923	0,254	Valid
	Pernyataan 7	0,937	0,254	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dilihat dari tabel 3. diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0,254) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel. Cronbach alpha digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,938	0,60	Reliabel
Analisis beban kerja (X1)	0,776	0,60	Reliabel
Deskripsi Pekerjaan (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,913	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. menunjukkan bahwa setiap variabel

memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan begitu Variabel Produktivitas Kerja, Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompetensi dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompetensi terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,139	1,334		3,854	,000
Analisis Beban Kerja	1,038	,130	,589	7,962	,000
Deskripsi Pekerjaan	,275	,074	,282	3,709	,000
Kompetensi	,183	,078	,171	2,336	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh koefisien regresi masing- masing variabel dengan bantuan SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,139 + 1,038X_1 + 0,275X_2 + 0,183X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,139 (Positif) artinya, jika variabel analisis beban kerja (X1), deskripsi pekerjaan (X2) dan kompetensi (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel produktivitas kerja naik sebesar 5,139 Satuan.
2. Nilai koefisien variabel analisis beban kerja (X1) sebesar 1,038 artinya jika analisa beban kerja kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,038 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara analisa beban kerja dan produktivitas kerja.
3. Nilai koefisien variabel deskripsi pekerjaan (X2) adalah sebesar 0,275 artinya jika deskripsi pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,275 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara deskripsi pekerjaan dan produktivitas kerja.
4. Nilai koefisien variabel kompetensi (X3) adalah sebesar 0,183 artinya jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,183 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dan produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji kebermaknaan koefisien regresi secara parsial antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam

penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n - k$ atau $60 - 3 = 57$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 2,002. Berdasarkan tabel 3. diatas, maka hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel analisis beban kerja (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,962. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,962 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen analisis beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Pada variabel deskripsi pekerjaan (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,709. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,709 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen deskripsi pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Pada variabel kompetensi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,336. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,336 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895,698	3	298,566	86,562	,000 ^b
	Residual	193,152	56	3,449		
	Total	1088,850	59			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Deskripsi Pekerjaan, Analisis Beban Kerja						

Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, tabel diatas menunjukkan nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$ sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,769. Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 86,562 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($86,562 > 2,769$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,813	1,857
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Deskripsi Pekerjaan, Analisis Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Berdasarkan Tabel 7. di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,823 yang berarti bahwa analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja sebesar 82,3%, dan sisanya 17,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel analisis beban kerja (X1) sebesar 1,038 artinya jika analisa beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,038 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara analisa beban kerja dan produktivitas kerja.

Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel analisis beban kerja (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,962. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,962 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen analisis beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat pada pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar.

Analisis beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat karena dalam prosesnya jika beban kerja yang diberikan kepada perawat tidak sesuai atau melebihi kapasitas dan kemampuan perawat tersebut tentunya akan membuat pekerjaannya tidak rampun sehingga produktivitasnya pun akan menurun.

Analisis beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengandung arti semakin baik instansi menganalisis beban kerja yang diberikan kepada perawat maka berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja perawat. Adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas menandakan bahwa dalam bekerja, perawat dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan instansi kepada mereka agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitasnya. Adanya beban kerja menjadikan perawat memiliki tolok ukur dalam bekerja, merasa ada kekhawatiran apabila ada teguran dari pimpinan dan timbul keinginan untuk mengatasinya.

Variabel yang dominan berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel analisis beban kerja, hal ini dikarenakan tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada perawat puskesmas Buki Kepulauan Selayar dapat dirampungkan atau diselesaikan dengan baik sesuai tugas dan waktu yang telah ditentukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sitorus (2019) dalam penelitiannya membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti secara signifikan pada PT Sinar Multi Medan. Dan juga penelitian Kiolol (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Siloam Hospital Manado.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel deskripsi pekerjaan (X2) adalah sebesar 0,275 artinya jika deskripsi pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,275 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara deskripsi pekerjaan dan produktivitas kerja.

Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel deskripsi pekerjaan (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,709. Artinya t-hitung lebih besar dari t-

tabel ($3,709 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, variabel independen deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar.

Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat karena deskripsi pekerjaan para perawat menjadi poin-poin penting dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya serta merupakan uraian mengenai apa dan bagaimana perawat bekerja, sehingga apabila perawat memahami dengan baik deskripsi pekerjaannya maka tentu saja dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan tanpa perlu diberikan perintah lagi hal ini membuat perawat lebih produktif.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa deskripsi pekerjaan (job description) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa deskripsi pekerjaan perawat pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar sangat perlu disusun agar sumber daya manusia atau perawat yang ada dapat difungsikan sebagaimana mestinya, sehingga orang-orang yang terlibat di dalamnya bisa lebih mengerti mengenai tugas, wewenang maupun tanggung jawab dari jabatannya. Ketika deskripsi pekerjaan kurang jelas maka akan mengakibatkan seorang perawat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, menyebabkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Perteka dan Imbayani (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa job description (deskripsi pekerjaan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa Ubud Bali. Kemudian penelitian Syelviani (2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor camat Tembilahan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel kompetensi (X3) adalah sebesar 0,183 artinya jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,183 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dan produktivitas kerja.

Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel kompetensi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,336. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,336 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, variabel independen kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat pada Puskesmas Buki Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat karena dalam upaya pelayanan kesehatan dititik beratkan pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga jika perawat memiliki kemampuan tersebut maka pekerjaan yang dilakukan akan sangat efektif serta meningkatkan produktivitas kerja.

Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang telah dibuktikan dalam penelitian ini, dimana kompetensi merupakan salah satu bagian penting dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh para perawat secara empiris memang membutuhkan kompetensi yang mumpuni, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi

merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat.

Meskipun demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel yang paling lemah pengaruhnya adalah variabel kompetensi, hal ini dikarenakan masih kurangnya pengetahuan serta keahlian yang dimiliki oleh beberapa perawat puskesmas buki yang dilatar belakangi oleh tingkat pendidikan SMK dan DIII yang seharusnya dalam melakukan pekerjaan perawat minimal tingkat pendidikan S1 karena lebih berkemampuan dari segi pengetahuan dan keahlian. Dalam hal ini Puskesmas Bukti Kabupaten Kepulauan Selayar harus mengutamakan pentingnya faktor Kompetensi dalam menunjang produktivitas kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika dan Khaerana (2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. Kemudian penelitian Abubakar (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Pengaruh Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 5,139 (Positif) artinya, jika variabel analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi nilainya tetap atau konstan, maka variabel produktivitas kerja naik sebesar 5,139 satuan.

Kemudian dalam pengujian secara simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 86,562 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($86,562 > 2,769$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis keempat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja

Adapun nilai koefisien determinasi R² atau R Square adalah sebesar 0,823. Hasil ini berarti bahwa variabel analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja sebesar 82,3%, dan sisanya ($100\% - 82,3\% = 17,7\%$) 17,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa para perawat pada puskesmas buki kabupaten kepulauan selayar telah melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja dan deskripsi pekerjaan yang diberikan serta kompetensinya baik dilihat dari komponen sikap, komponen pengetahuan, ataupun komponen keterampilan. Selain itu juga, hasil penelitian di atas telah mencerminkan adanya kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi ini sesungguhnya merupakan salah satu syarat dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi faktual memperlihatkan pentingnya indikator-indikator yang membangun variabel analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki oleh para perawat di lingkungan puskesmas buki kabupaten kepulauan selayar. Analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan serta kompetensi merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi melalui produktivitas kerja. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah

satunya oleh lemahnya faktor dalam menganalisis beban kerja dan memahami deskripsi pekerjaan maupun kompetensi. Hal ini memberikan peneliti pemahaman bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh para perawat secara empiris memang membutuhkan analisa yang baik mengenai beban kerja dan juga memahami deskripsi pekerjaan dengan baik serta kompetensi yang mumpuni, sehingga para perawat benar-benar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh puskesmas buki kabupaten kepulauan selayar.

Dalam Abubakar (2018) mengemukakan bahwa munculnya kesenjangan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam memahami deskripsi pekerjaan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi perawat merupakan hal penting dalam wadah organisasi atau lembaga dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun tingkat keberhasilan kompetensi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pemahaman pegawai terhadap deskripsi pekerjaan tetapi juga ditentukan oleh adanya penerapan dalam menganalisis beban kerja yang diberikan. Hal tersebut peneliti dapat mengerti, karena implementasi dari indikator-indikator yang membangun analisa beban kerja, deskripsi pekerjaan dan kompetensi sesungguhnya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar.
2. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar.
4. Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar

DAFTAR PUSTAKA

Albar, J., Firman, A., & Rahwandi, D. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT INAP DI WILAYAH KERJA UPTD PUSKESMAS TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 1(1), 21-32.

Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Ahmadi, R. (2016). Pengantar Pendidikan: asas & Filsafat Pendidikan. Ar Ruzz.

Aswad, H. N., & Ferrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar (Influence of Education Level , Training and Compensation Makassar). 1, 413–425.

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

- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Alfabeta. CV.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Alfabeta. CV.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A., Sjarlis, M. F., & Khaer, A. U. (2023). Sosialisasi dan Edukasi Kepada Masyarakat Mengenai Pencegahan Penyebaran Covid 19 Pada Jaringan Lunak: Sosialisasi dan Edukasi Kepada Masyarakat Mengenai Pencegahan Penyebaran Covid 19. *JOURNAL OF TRAINING AND COMMUNITY SERVICE ADVERTISI (JTCSA)*, 3(1), 44-47.
- Fu'ad, Eko, Nur., dan Gumilar, Asep, Gugun. (2018). Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Produktivitas, Dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 21 No. 2. Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII). Refika Aditama.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3). Pustaka Setia. CV.
- Munandar, Ashar, S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada Press.
- Neolaka, A. (2016). Metode Penelitian dan Statistik (Edisi 2). PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama). Kencana.

- Nursiti, Dwi. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta. CV.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja) (Cetakan Kedua). Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta. CV.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif (Cetakan Pertama). Nilacakra Publishing House.
- Wahyudi, C. T., & G, C. S. (2014). Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap. 550–562.