



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph5602>

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT RUANG
INAP DI RUMAH SAKIT IBNU SINA YW-UMI

^KNova Selviani¹, Arni Rizqiani Rusydi², Reza Aril Ahri³

^{1,2,3}Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): novaselvianii21@gmail.com

novaselvianii21@gmail.com¹, arni.rizqiani@umi.ac.id², reza.ahri.eman@umi.ac.id

ABSTRAK

Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit ialah SDM. Pentingnya produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit dan peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi, disiplin kerja, etos kerja dan keterampilan perawat ruang inap di rumah sakit Ibnu sina yw-umi kota makassar Tahun 2024. Jenis penelitian yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah jumlah pasien rawat inap satu bulan terakhir yaitu 778 dan didapatkan sampel sebanyak 265 responden. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan survei menggunakan kuesioner. Data diolah menggunakan analisis univariat dan bivariat, serta uji statistik *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara produktivitas kerja dengan motivasi, disiplin kerja, etos kerja dan keterampilan perawat ruang inap, Standar nilai *p-value* yang digunakan adalah 0,05 yaitu pada motivasi pada uji statistik *chi square* dengan nilai *p Value* ($p=0,0000$), disiplin kerja diperoleh ($p=0,000$), etos kerja ($p=0,013$), dan keterampilan ($p=0,001$). Dari hasil di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dengan motivasi, disiplin kerja, etos kerja dan keterampilan perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar 2024.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Etos Kerja; Keterampilan

Article history :

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas
Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Received : 17 Juli 2024

Received in revised form : 29 Juli 2024

Accepted : 5 Desember 2024

Available online : 30 Desember 2024

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

To improve the quality of its services, one of the most important factors that hospitals pay attention to is Human Resources. The importance of work productivity for nurses is an evaluation material for making continuous improvements to all hospital components and increasing the quality of the hospital's work results. The impact of hospitals having low productivity will result in a decrease in the number of customers due to the low quality of service produced. The aim of this research is to determine the relationship between motivation, work discipline, work ethic and skills of inpatient nurses at Ibnu Sina YW-UMI Hospital, Makassar City in 2024. The type of research is a quantitative method with a cross-sectional approach. The population of this study was the number of inpatients in the last month, namely 778 and a sample of 265 respondents was obtained. The sampling technique was purposive sampling with a survey using a questionnaire. Data were processed using univariate and bivariate analysis, as well as the chi square statistical test. The results of the research show that there is a significant relationship between work productivity and motivation, work discipline, work ethic and skills of inpatient nurses. The standard p-value used is 0.05, namely motivation in the chi square statistical test with a p value ($p= 0.0000$), obtained work discipline ($p=0.000$), work ethic ($p=0.013$), and skills ($p=0.001$). From the results above, it can be concluded that there is a significant relationship between work productivity and motivation, work discipline, work ethic and skills of inpatient nurses at Ibnu Sina Hospital YW-UMI Makassar City 2024.

Keywords : Work productivity; Motivation; Work Discipline; Work ethic; Skills

PENDAHULUAN

Perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat. Rumah Sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa terus bersaing menjadi pilihan masyarakat yang paling utama.¹ Rumah sakit merupakan bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang, atau pelayanan kesehatan rujukan.²

Untuk menghasilkan SDM dengan kualitas kerja yang baik adalah meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit dan peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelanggan akan berpindah pada organisasi lain yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu.²

Produktivitas kerja di negara maju misalnya Jerman, Inggris, Kanada dan AS menjelaskan sebesar 41% pegawai dirumah sakit mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja disebabkan oleh ketidakpuasan dengan pekerjaannya serta sebesar 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya pada saat satu tahun bekerja.³

Adapun negara tetangga misalnya Vietnam sebesar 80%, Thailand sebesar 80,1%, Singapura sebesar 82,7%, Malaysia 76,2% dan Laos 76,7% dan Filipina sebesar 86,3%, sedangkan persentase produktivitas kerja di Indonesia ada pada angka 74,4% tingkat produktivitas yang rendah dibandingkan negara tetangga yang lain sehingga Indonesia berada dibawah.³

Peran penting tenaga keperawatan secara mutlak perlu dilakukan pengembangan dan kajian yang mendalam sehingga waktu dan tenaga serta kemampuan yang dimilikinya benar-benar dimanfaatkan secara maksimal sehingga dapat mendukung produktivitas kerja organisasi pelayanan Kesehatan.

Permasalahan rendahnya produktifitas kerja adalah suatu hal yang menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Produktifitas kerja seseorang memiliki peran yang dominan dan berharga yang dimiliki, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk mengoptimalkan dan mengembangkan mereka.⁴

Perawat merupakan salah satu unsur penting dalam proses pelayanan kesehatan khususnya dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Keberhasilan pembangunan kesehatan rumah sakit tergantung pada perawat yang menjadi dasar dari semua kegiatan yang diberikan di rumah sakit.⁵ Seorang perawat dituntut keberadaan untuk selalu berada di rumah sakit selama 24 jam melayani pasien. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang produktif yang akan menunjang produktifitas kerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien⁶

Pada *survey* kepuasan pelanggan di Rumah Sakit Ibnu Sina diperoleh hasil bahwa masih ditemukannya keluhan pasien terhadap dimensi kualitas pelayanan kesehatan di RS Ibnu Sina YW-UMI. Selain itu menurut data yang di dapat dari tahun 2019 hingga 2023, jumlah pasien umum rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI mengalami penurunan. Pada tahun 2019, jumlah rawat inap sebesar 41.560, tetapi turun menjadi 27.364 pada tahun 2020. Kemudian turun lagi menjadi 26.277 pada tahun 2021, dan kembali meningkat menjadi 36.292 pada tahun 2022 dan 50.002 pada tahun 2023.

Adanya Penurunan jumlah pasien rawat inap tahun 2019-2021 diindikasikan oleh tingkat kepuasan pasien atas kinerja pelayanan yang rendah yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat. Meskipun angka kunjungan meningkat lagi pada tahun 2022-2023 penting juga untuk mempertimbangkan produktivitas kerja perawat selama periode ini. Sehingga dilakukan penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan produktifitas kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar yang dilaksanakan pada bulan Mei – Juni tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah kunjungan pasien rawat inap satu bulan terakhir yang ada di kamar Al-Fath, An-Nur, Ar-Rahman dan An-Nasr yaitu sebanyak 778 pasien. jumlah sampel penelitian ini berjumlah 265 responden dengan rumus *slovin*. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan sumber data primer dan sekunder. Pengolahan data yang telah dikumpulkan dan diolah selanjutnya akan diteruskan menggunakan IBM SPSS *Statistics*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi-square* ($p \text{ value} = 0,05$).

HASIL

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni Tahun 2024. Pengumpulan data ini diperoleh melalui kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan dan wawancara langsung kepada pasien atau keluarga pasien apabila kondisi pasien tidak

memungkinkan untuk diwawancarai. Jumlah sampel yaitu sebanyak 265 orang, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara metode *purposive sampling*.

HASIL

A. Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		n	%
Umur	17-26 Tahun	45	17.0
	27-36 Tahun	108	40.8
	37-46 Tahun	85	32.1
	47-56 Tahun	18	6.8
	> 57 Tahun	9	3.4
Jenis Kelamin	Laki-laki	103	38.9
	Perempuan	162	61.1
Pendidikan	SD	31	11.7
	SMP/SLTP	67	25.3
	SMA/SLTA	128	48.3
	Sarjan (S1,S2,S3)	39	14.7
Pekerjaan	Pelajar/Mahasiswa	29	10.9
	Pegawai Negeri Sipil	21	7.9
	Wiraswasta	37	14.0
	IRT	87	32.8
	Buruh	52	19.6
	Pedagang	29	10.9
	Tidak Bekerja	8	3.0
	Pensiunan	2	0.8
Total		265	100.0

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu pasien yang berumur 27-36 Tahun (40.8%), responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan (61.1%), pendidikan terakhir yang paling banyak SMA/SLTA (48.3%) dan pekerjaan yang paling banyak IRT (32.8%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi Produktivitas kerja, motivasi disiplin kerja, etos kerja dan keterampilan

Variabel	Kategori	n	%
Produktivitas kerja	Baik	156	58.9
	Kurang	109	41.1
Motivasi	Tinggi	171	64.5
	Rendah	94	35.5
Disiplin kerja	Tinggi	190	71.7
	Rendah	75	28.3
Etos kerja	Tinggi	190	71.7
	Rendah	75	28.3
Keterampilan	Tinggi	170	64.2
	Rendah	95	35.8
Total		265	100

Berdasarkan tabel 2. Pada variable produktivitas kerja perawat sebanyak 156 responden (58.9%) dengan menyatakan baik dan 109 responden (41.1%) menyatakan kurang. variabel motivasi perawat sebanyak 171 responden (64.5%) menyatakan tinggi dan 94 responden (35.5%) menyatakan rendah. variabel disiplin kerja perawat sebanyak 190 responden (71.7%) menyatakan tinggi dan 75 responden (28.3%) menyatakan rendah. variabel etos kerja perawat sebanyak 190 responden (71.7%) menyatakan tinggi dan 75 responden (28.3%) menyatakan rendah. Dan variabel keterampilan perawat sebanyak 170 responden (64.2%) menyatakan tinggi dan 95 responden (35.8%) menyatakan rendah.

B. Analisa Bivariat

Tabel 3. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	p-value	
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	116	67.8	55	32.2	171	100	0.000
Rendah	40	42.6	54	57.4	94	100	
Total	156	58.9	109	41.1	265	100	

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa motivasi kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 116 (67.7%) sedangkan untuk motivasi kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang sebanyak 55 (32.2%). Adapun motivasi kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 40 (42.6%) dan motivasi kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang sebanyak 54 (57.4%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 4. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit

Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	p-value	
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n		%
Tinggi	125	65,8	65	34,2	190	100	0.000
Rendah	31	41,3	44	58,7	75	100	
Total	156	58,9	109	41,1	265	100	

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa disiplin kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 125 (65.8%) sedangkan untuk disiplin kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang sebanyak 65 (34.2%). Adapun disiplin kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 31 (41.3%) dan disiplin kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang sebanyak 44 (58.7%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024

Tabel 5. Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	p-value	
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n		%
Tinggi	121	63,7	69	36,3	190	100	0.013
Rendah	35	46,7	40	53,3	75	100	
Total	156	58,9	109	41,1	265	100	

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa etos kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 121 (63.7%) sedangkan untuk etos kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang sebanyak 69 (36.3%). Adapun etos kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 35 (46.7%) dan etos kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang sebanyak 40 (53.3%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0.013$ ($p<0.05$). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel etos kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 6. Hubungan Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	p-value	
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n		%
Tinggi	113	66,5	57	33,5	170	100	0.001
Rendah	43	45,3	52	54,7	95	100	
Total	156	58,9	109	41,1	265	100	

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa responden yang mengatakan keterampilan tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 113 (66.5%) sedangkan untuk keterampilan tinggi tetapi produktivitas kerja kurang sebanyak 57 (33.5%). Adapun responden yang mengatakan keterampilan rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 43 (45.3%) dan keterampilan rendah dengan produktivitas kerja kurang sebanyak 52 (54.7%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0.001$ ($p<0.05$). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel keterampilan dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu yang mana jika tujuan itu berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Bagi seorang perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi akan membawa semangat dalam bekerja, motivasi yang tinggi sebagai upaya memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien.⁷

Pada uji chi square diperoleh nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). maka terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024. Ini disebabkan karena perawat menunjukkan tingkat antusiasme, kepuasan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sasmita (2023) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X” Bengkulu. diperoleh nilai p -value =0,010. Artinya jika motivasi perawat tinggi, maka produktivitas kerja perawat akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya jika motivasi perawat rendah maka produktivitas kerja perawat akan buruk. Sehingga pihak rumah sakit harus bekerja keras dalam meningkatkan motivasi perawat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat yang baik.⁸

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku sekitarnya terutama berprofesi sebagai perawat yaitu kedisiplinan perawat yang telah di tentukan di RS. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap seorang perawat dengan begitu mereka akan menjadi perawat yang bertanggung jawab.⁹

Pada uji chi square diperoleh nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Maka terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden mengatakan perawat patuh terhadap prosedur dan kebijakan, menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu dan sesuai aturan rumah sakit.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja

dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022 diperoleh nilai p -value = 0,000 yang berarti $p < \alpha$ (0,05). Ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah dapat mengakibatkan tidak produktivitas dalam menjalankan tugasnya.¹⁰

Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Etos kerja merupakan cara pandang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh.¹¹

Pada uji chi square diperoleh nilai $p = 0.013$ ($p < 0.05$). Maka terdapat hubungan antara variabel etos kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024. Hal ini dikarenakan responden mengatakan bahwa perawat sudah menunjukkan komitmen, semangat dan kerja keras dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun dengan hasil uji statistik yang diperoleh $p = 0,004$.¹²

Hubungan Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau lebih menguasai.¹³

Pada uji chi square diperoleh nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Maka terdapat hubungan antara variabel keterampilan dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024. Hal ini dikarenakan responden mayoritas mengatakan perawat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan memiliki keterampilan serta kemampuan menggunakan alat medis.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2019) yang menyatakan ada hubungan keterampilan dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai (p -value = 0.009). Bahwa untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik, maka pegawai rumah sakit harus memiliki tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja pegawai rumah sakit juga dapat meningkat.¹⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Pelayanan keperawatan yang ada di ruangan rawat inap merupakan salah satu tolak ukur di rumah sakit. Dalam penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dengan motivasi, disiplin kerja, etos kerja dan keterampilan perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar 2024. Perawat diharapkan mampu menumbuhkan kemampuan kerjanya dan bekerjasama dengan pasien

dan perawat lainnya. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, diharapkan harus mendapatkan hasil yang terbaik dan secara profession untuk meningkatkan mutu pelayan untuk menunjang produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Yurasti, Sari, R. W., Yulihardi, & Syahputra, B. Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pns Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. *Jurnal Edunimika*, 2022; 06(01), 1–10.
2. Ekti, O. D., Kholifah, S., Anisa, A., & Siti, M. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 2021; 2, 61—70
3. Oktavia, A. Gambaran Produktivitas Hand Hygiene Pada Perawat Di Rs Universitas Andalas Tahun 2022 [Tesis]. Sumatra Utara : Universitas Andalas; 2022.
4. Bahari, S., Arifah, Y., & Fitriani, D. (2022). Faktor Yang Memengaruhi Konsep Diri Perawat Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah Factors Affecting The Nurse ' S Self-Concept On The Work Productivity Of Nurses Implementation In The Inpat. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 8(1), 349–35
5. Yuriski, N., Ismainar, H., & Abidin, A. R. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022 Factors Related Nurse Work Productivity In The Inpatient Room , Pekanbaru Medical Center In 2022. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan*, 2022; 1(2).
6. Riyanti, & Yulianto, A. Disiplin Kerja , Etos Kerja Dan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 2020; 14(3), 460–469.
7. Suoth, L. F., & Akili, R. H. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Rsup Ratatotok-Buyat. *Jurnal Kesmas*, 7(5)
8. Sasmita, F. N., Maydinar, D. D., & Syaputra, W. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Covid-19 Di Ruang Rawat Inap Rs “ X ” Bengkulu. *Jurnal Tesehatan Tambusai*, 2023; 4(2), 2197–2205.
9. Anhelma, A. S., Arnawilis, Wahyudi, A., Misbahuddin, & Raviola. Analisis Indikator Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rsia Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2021. *Public Health Media*, 2022; 2, 437–447
10. Dardi, S., Appulembang, I., & Dowansiba, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Ruangan Rawat Inap Maminasa Baji Dan Baji Dakka Di Rsud Labuang Baji Makassar. *Journal Omicron Adpertisi*, 2(1), 20–34
11. Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowat, R. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2019; 2(1), 51–60.
12. Sani, N. (2019). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 6, 186–193
13. Nasihudin, & Hariyadin. (2021). Pengembangan Keterampilan Dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 733–743
14. Ulfa, H. M. Hubungan Pendidikan Pelatihan, Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Kelas C Tahun 2017. *Menara Ilmu*, 2019; 13(1), 97–102.