



JAKK - UHO

JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
(JAKK-UHO)

Vol. 5 /No.2 /Bulan Juli Tahun 2024
e-ISSN: 2797-6831

**HUBUNGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM BAHTERAMAS
PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2023**

Astrid Nurandina Madani^{1*}, Yusuf Sabilu², Rastika Dwiyantri Liaran³

¹²³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
astridmadani08@gmail.com¹, yusufsabilu@yahoo.com², rastika.liaran@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Kata kunci: Kepribadian Manusia, Produktivitas, Faktor Interinsik, Faktor Ekstrinsik, Kinerja Perawat

***Korespondensi:**

Astrid Nurandina Madani
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Halu Oleo
Email:
astridmadani08@gmail.com

Copyright: © 2016 Author et al.
This is an open access article distributed under the terms of the [JAKK-UHO Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)
Published by Universitas Halu Oleo

Laman:
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>

Kode Etik:
495/UN29.20.1.2/PG/2023

Abstrak

Latar Belakang: Menurut Jessica Riani Gambaran kinerja perawat di rumah Sakit Umum Bahteramas rata-rata berada pada Tingkat kategori sedang dengan persentase 39,8% Adanya penurunan kinerja perawat yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri Dalam kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan maju, dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja, dan jaminan kerja. Maka bila hal tersebut kurang optimal dapat berdampak terhadap prestasi kerja (kinerja) yang akibatnya pada kepuasan kerja dan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diterimanya

Tujuan: mengetahui hubungan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Tahun 2023.

Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Survei analitik. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*. Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Di Mana sampel dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas yang berjumlah 142 perawat.

Hasil: Hasil penelitian terdapat hubungan antara sumber daya manusia melalui variabel kepribadian manusia dengan nilai p value $0,004 < 0,05$., produktivitas dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. dan terdapat hubungan antara motivasi melalui variabel faktor instrinsic dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. dan faktor ekstrinsic dengan nilai p value $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan: : Terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan variabel kepribadian manusia, produktivitas, faktor intrinsic dan ekstrinsic terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah sakit umum bahteramas provinsi sulawesi tenggara Tahun 2023. disarankan Rsu Bahteramas dapat mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan pelatihan tujuannya untuk mengembangkan individu.

Abstract

Background: *There is a decline in nurse performance which can be influenced by several factors, especially the work motivation factor of the nurse herself. This condition can be influenced by two factors, including self*

satisfaction at work, personal appreciation or recognition, challenging work.
Objectives: Human resources relations and motivation towards Performance of inpatient nurses at bahteramas general hospital, southeast sulawesi province Year 2023

Methods: This type of research is quantitative research using an analytical survey approach. This research uses a cross-sectional design. The sampling technique used in this research is Proportionate Stratified Random Sampling. The sample in this research is the inpatient nurses at Bahteramas General Hospital, totaling 142 nurses.

Results: The research results show a relationship between human personality variables with a p value of $0.004 < 0,05$. And there is a relationship between motivation through the intrinsic factor variable with a p value of $0.000 < 0.05$ and extrinsic factors with a p value of $0.000 < 0.05$.

Conclusion: There is a relationship between nurse performance with human personality variables, productivity, intrinsic and extrinsic factors on the performance of inpatient nurses, it is recommended that bahteramas hospital can maintain and improve human resources by conducting training to develop individuals.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit). (Risikesdas, 2019).

SDMK di rumah sakit meliputi tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain dan tenaga non kesehatan. Menurut data *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2011 terdapat 19,3 juta perawat. Sebanyak 147.264 perawat terdapat di Indonesia (45,65 %) berdasarkan jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Total jumlah perawat nasional sebanyak 87,65 per 100.000 penduduk. Ini masih kurang berdasarkan target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk (gradian putra et al., 2021).

Alat ukur penilaian kinerja perawat dan mutu kualitas pelayanan rumah sakit, *National Health Services* (NHS) menggunakan efisiensi sebagai salah satu parameternya. Efisiensi kinerja perawat rawat inap di rumah sakit dapat dinilai dengan menggunakan empat parameter Grafik Barber-Johnson yang berkaitan dengan pemanfaatan tempat tidur yang tersedia di rumah sakit. Pengukuran efisiensi menggunakan beberapa indikator yaitu *Bed Occupancy Rate* (BOR), *Length Of Stay* (LOS), *Bed Turn Over* (BTO) dan *Turn Over Interval* (TOI) (Giancotti et al., 2017).

Bed Occupancy Rate (BOR) merupakan persentase pemakaian tempat tidur selama periode tertentu. Indikator ini menggambarkan tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit. Nilai parameter BOR yang ideal yaitu 60-85%. *Length Of Stay* (LOS) merupakan rata-rata lama perawatan seorang pasien. Indikator ini selain memberikan gambaran tentang tingkat efisiensi, juga dapat memberikan gambaran mutu kualitas pelayanan, apabila diterapkan pada diagnosis tertentu yang digunakan sebagai tracer (yang memerlukan pengamatan lebih lanjut). Nilai parameter LOS yang ideal yaitu rata-rata 6-9 hari. *Bed Turn Over* (BTO) merupakan frekuensi penggunaan tempat tidur, berapa kali dalam satuan waktu tertentu (biasanya 1 tahun) tempat tidur rumah sakit digunakan. Nilai parameter BTO yang ideal yaitu minimal 30 kali, dan *Turn Over Interval* (TOI) merupakan rata-rata hari tempat tidur kosong dari saat terisi hingga ke terisi berikutnya. Nilai parameter TOI yang ideal yaitu 1-3 hari (Sidiq et al., 2021).

Berdasarkan pengambilan data awal Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bahteramas Prov. sultra. *Bed Occupancy Rate* (BOR), *length of stay* (LOS), *Bed Trun Over* (BTO), *Trun Over Internal* (TOI), serta jumlah pasien rawat inap RSUD Bahtermas dari tahun 2018-2022 dapat dijabarkan sebagai berikut. BOR tahun 2018 sebesar 58,49% , pada tahun 2019

menurun 56,02%, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan 37,12% ,2021 meningkat 56,1% sedangkan BOR 2022 melonjak 72,62%. LOS RSUD Bahtermas 2022 berbeda dengan tahun 2021 yakni 5,5 hari menjadi 4,5 hari, hal tersebut belum mendekati kategori ideal LOS menurut Kemenkes yakni 6-9 hari.

Sedangkan Angka frekuensi pemakaian tempat tidur BTO tahun 2020 berada diangka ideal dari tahun sebelumnya yakni dari 37,06 meningkat 47,67 kali, hal tersebut di sebabkan karena adanya peningkatan jumlah pasien rawat inap pada masa pandemic Covid- 19, hal tersebut seiring dengan peningkatan angka frekuensi pemakaian tempat tidur (Data Rekam medis RSUD Bahtermas 2022).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara pada bulan juli 2023 berupa wawancara kepada beberapa perawat. Hasil wawancara perawat mengatakan bahwa terdapat beberapa masalah diantaranya Pada aspek ketepatan waktu, dalam hal ini masih ada perawat yang kurang dalam disiplin waktu, ditunjukkan dari hasil wawancara I dan S bahwa mereka kurang dalam memaksimalkan waktu dikarenakan seringkali bekerja kurang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditugaskan sehingga memepegaruhi kinerja perawat lainnya.

Pada aspek kemampuan, dalam hal ini beban kerja yang dirasakan cukup tinggi yang disebabkan oleh stress kerja dikarenakan mengalami kejenuhan dan kelelahan pada saat shift pagi, sore perawat merasa tidak terlalu banyak turun tangan dikarenakan rata-rata pasien biasanya mengalami gangguan ditengah malam, dan perawat yang melakukan shift malam merasa kelelahan dikarenakan perawat yang bekerja pada saat dinas malam kurang memadai hasil wawancara seorang perawat M.

Di samping itu dalam melaksanakan asuhan keperawatan perawat memiliki motivasi tersendiri yang mendorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian analitik observasional, dan menggunakan pendekatan *cross sectional study* . Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling di Mana sampel dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas yang berjumlah 142 perawat yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Kepribadian Manusia

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kepribadian pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Kepribadian Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	91	64,1
Rendah	51	35,9
Total	142	100

Sumber : Data Primer, November 2023.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 142 responden yang mengisi kuesioner di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, kebanyakan responden yang

berkepribadian baik yaitu sebanyak 91 responden (64,1%) dan yang berkepribadian rendah sebanyak 51 responden (35,9%).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat berdasarkan psikososial yang menggambarkan seseorang dengan kesehatan emosional yang nampak dalam kepribadian sehingga muncul niat dalam bekerja (Halisa, 2020). Kinerja masing-masing orang berbeda karena dalam bekerja masing-masing individu memiliki kepribadian orang berbeda-beda, oleh karena itu dari tipe kepribadian masing-masing orang berbeda maka hasil kerjanya pun tentu akan berbeda-beda (Ratnasari et al., 2021). Menurut Harahap & Khair, (2020), tipe kepribadian seseorang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kepribadian *ektrovert* dan kepribadian *introvert*. Tipe kepribadian yang dimiliki akan memengaruhi seorang perawat menghadapi tuntutan dan stress yang mungkin muncul dalam pekerjaan.

2. Produktivitas

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Produktivitas Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	98	69,0
Rendah	44	31,0
Total	142	100

Sumber : Data Primer, November 2023.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa dari 142 responden yang mengisi kuesioner di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, kebanyakan responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah responden yang memiliki produktivitas tinggi sebanyak 98 responden (69,0%) sisanya adalah responden yang memiliki produktivitas rendah sebanyak 44 responden (31,0%).

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam bukunya Sumber daya manusia dan produktivitas kerja, filosofi dan spirit tentang produktivitas kerja sudah ada sejak peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Menurut Sedarmayanti (2011) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas kerja sebagian besar tergantung dari sikap (*attitude*) dan hanya kita sendiri sebagai masyarakat dapat mewujudkan sikap yang tepat dan hanya kita sendiri sebagai masyarakat dapat mewujudkan sikap yang tepat (Bertens, 2008).

3. Faktor Intrinsik

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Faktor Intrinsik pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Faktor Intrinsik (Responden)	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	102	71,8
Rendah	40	28,2
Total	142	100

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa dari 142 responden yang mengisi kuesioner di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, kebanyakan responden yang faktor intrinsik tinggi yaitu sebanyak 102 responden (71,8%) dan yang faktor intrinsik rendah sebanyak 40 responden (28,2%).

Menurut Harahap & Khair, 2020 Tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong dan mempengaruhi individu untuk mencapai performa yang tinggi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang efektif dapat membantu individu merasa termotivasi,

terlibat secara emosional, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Ketika seseorang merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dan terpenuhi dengan apa yang mereka lakukan.

De Haan, (2019) faktor yang dimiliki oleh setiap individu yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen. Faktor intrinsik tersebut dapat dikembangkan dalam diri setiap perawat sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perawat. Perawat sebaiknya diberi salinan diskripsi kerjanya, standar pelaksanaan kerja, dan bentuk evaluasi untuk peninjauan ulang sebelum pertemuan evaluasi sehingga baik perawat maupun supervisor dapat mendiskusikan evaluasi dari kerangka kerja yang sama.

4. Faktor Ekstrinsik

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Faktor Ekstrinsik pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Faktor Ekstrinsik Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	103	72,5
Rendah	39	27,5
Total	142	100

Sumber : Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa dari 142 responden yang mengisi kuesioner di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, kebanyakan responden yang faktor ekstrinsik tinggi yaitu sebanyak 103 responden (72,5%) dan yang faktor ekstrinsik rendah sebanyak 39 responden (27,5%).

Faizal, (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yang berasal dari luar diri perawat itu sendiri seperti faktor kepemimpinan, yaitu bagaimana seorang manajer memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada bawahannya. Selain itu dari segi tim kerja dipengaruhi oleh kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim serta kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor ekstrinsik lainnya yaitu faktor sistem, seperti fasilitas kerja atau sarana dan prasarana yang diberikan oleh institusi, sehingga faktor-faktor ekstrinsik tersebut dapat mempengaruhi diri perawat itu sendiri sebagai upaya peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan.

5. Kinerja Perawat

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi

Kinerja Perawat Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
Tinggi	98	69,0
Rendah	44	31,0
Total	142	100

Sumber : Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa dari 142 responden yang mengisi kuesioner di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, kebanyakan responden yang kinerja tinggi yaitu sebanyak 98 responden (69,0%) dan sisanya responden yang memiliki kinerja rendah sebanyak 44 responden (31,0%).

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam sebuah organisasi. Sedaagnkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasai memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi

yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya tercapainya tujuan suatu organisasi. tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan agar berperan sebagai mekanisme untuk memberikan hukuman atau penghargaan (*punishment/reward*), namun pengukuran kinerja berperan menjadi alat manajemen dan alat komunikasi untuk memperbaiki kinerja organisasi (Robbi, 2020).

6. Hubungan Kepribadian Manusia Dengan Kinerja Perawat Rawat

Tabel 6. Hubungan Kepribadian Manusia Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Kepribadian Manusia	Kinerja Perawat						Uji Statistik
	Tinggi		Rendah		Total		
	N	%	n	%	n	%	
Baik	71	62,8	27	35,2	98	100	p= 0,004
Kurang baik	20	28,2	24	15,8	41	100	
Total	91	91,0	51	51,0	142	100	

Sumber : Data Primer, November 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa proporsi berdasarkan kepribadian yang baik dengan kinerja perawat yang tinggi sebanyak 71 orang (62,8), serta responden yang memiliki kepribadian yang baik dengan kinerja perawat yang rendah sebanyak 27 orang (35,2%). Jadi total keseluruhan responden yang memiliki kepribadian baik sebanyak 98 (69%). Sedangkan responden yang memiliki kepribadian kurang baik dengan kinerja perawat yang tinggi sebanyak 20 orang (28,2%), serta responden yang memiliki kepribadian yang kurang baik dengan kinerja perawat yang rendah sebanyak 24 orang (15,8%). Jadi total keseluruhan responden yang memiliki kepribadian yang kurang baik yaitu 91 orang (91,0%).

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dalam system psikofisiologik seseorang yang menentukan model penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat berdasarkan psikososial yang menggambarkan seseorang dengan kesehatan emosional yang nampak dalam kepribadian sehingga muncul niat dalam bekerja (Halisa, 2020). Kinerja masing-masing orang berbeda karena dalam bekerja masing-masing individu memiliki kepribadian orang berbeda-beda, oleh karna itu dari tipe kepribadian masing-masing orang berbeda maka hasil kerjanya tentu akan berbeda-beda (Ratnasari et al., 2021).

Untuk terciptanya kualitas pelayanan yang berkompeten dan bermutu perawat patut memiliki keterampilan *hard skill* dan *soft skill*, dikarenakan kesuksesan dalam dunia kerja dipengaruhi oleh *soft skill* dengan nilai kontribusi terbesar yaitu (80%) dan (20%) untuk *hard skill*. Keterampilan *soft skill* antara lain cakap dalam berkomunikasi, kemampuan memahami orang lain, membangun hubungan antar sesama, empati, kerjasama dan kepedulian (Aini & Ariani, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nandar Yusuf Bahtiar (2020) bahwa sumberdaya manusia dilihat dari kepribadian memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

7. Hubungan Produktivitas Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap

Tabel 7. Hubungan Produktivitas Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Produktivitas	Kinerja Perawat						Uji Statistik
	Tinggi		Rendah		Total		
	N	%	n	%	n	%	
Baik	81	67,8	17	30,4	98	100	p = 0,000
Kurang baik	17	30,4	27	13,6	44	100	
Total	98	69,0	44	31,0	142	100	

Sumber : Data Primer, November 2023

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa jumlah perawat yang memiliki produktivitas baik sebanyak 81 perawat dan perawat yang memiliki produktivitas kurang baik sebanyak 17 perawat. Dari hasil tersebut dapat dilihat perawat yang memiliki produktivitas baik dan memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 81 perawat (67,8%) dan perawat yang memiliki produktivitas baik dan memiliki kinerja rendah sebanyak 17 perawat (30,4%). Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kurang baik dan memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 17 perawat (30,4%) dan perawat yang memiliki produktivitas kurang baik dan memiliki kinerja rendah sebanyak 27 perawat (13,6%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$ atau nilai $p < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara produktivitas dengan kinerja perawat rawat inap rumah sakit umum bahteramas provinsi Sulawesi tenggara.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/rumah sakit yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya rumah sakit tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/rumah sakit akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nandar Yusuf Bahtiar (2020) bahwa sumber daya manusia yang diukur melalui produktivitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

8. Hubungan Faktor Intrinsik Dengan Kinerja Perawat Rawat

Tabel 8. Hubungan Faktor Intrinsik Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Faktor Intrinsik	Kinerja						Uji Statistik
	Tinggi		Rendah		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	77	70,4	21	27,6	98	100	p = 0,001
Kurang baik	19	12,4	25	31,6	44	100	
Total	96	82,8	46	59,2	142	100	

Sumber : Data Primer, November 2023

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa proporsi berdasarkan faktor intrinsik yang baik dengan kinerja perawat yang tinggi sebanyak 77 orang (70,4%), serta responden yang memiliki faktor intrinsik yang baik dengan kinerja perawat yang rendah sebanyak 21 orang (27,6%). Jadi total keseluruhan responden yang memiliki faktor intrinsik baik sebanyak 98 (69%). Sedangkan responden yang memiliki faktor intrinsik yang kurang baik dengan kinerja perawat yang tinggi sebanyak 19 orang (12,4%), serta responden yang memiliki faktor intrinsik yang kurang baik dengan kinerja perawat yang rendah sebanyak 25 orang (31,6%). Jadi total keseluruhan responden yang memiliki faktor intrinsik yang kurang baik yaitu 96 orang (82,8%). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor

intrinsik dengan kinerja perawat rawat inap rumah sakit umum bahteramas provinsi Sulawesi tenggara.

Dalam suatu pencapaian tujuan rumah sakit, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Perawat membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi perawat tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik (Hesti Rusfiyanti,2018).

Hasil pengamatan di lapangan pada bulan November, dirumah sakit umum bahteramas provinsi Sulawesi tenggara. Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 142 perawat, terdapat 98 (71,8%) yang memiliki Faktor intrinsik baik dan memiliki kinerja yang tinggi . Hal ini disebabkan karena perawat yang memiliki Faktor instrinsik baik memiliki motif atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Sedangkan perawat yang faktor intrinsic kurang baik dan memiliki kinerja rendah sebanyak 44 perawat (28,2%). Hal ini disebabkan karena Seorang perawat yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan tidak bergairah dalam melalukan pekerjaannya.

9. Hubungan Faktor Ekstrinsik Dengan Kinerja Perawat Rawat

Tabel 9. Hubungan Faktor Ekstrinsik Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Faktor Ekstrinsik	Kinerja				Total		Uji Statistik
	Tinggi		Rendah				
	N	%	n	%	N	%	
Baik	66	71,1	32	26,9	98	100	p = 0,001
Kurang baik	7	12,1	37	31,9	44	100	
Total	73	83,2	69	84,9	142	100	

Sumber : Data Primer, November 2023

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa proporsi berdasarkan faktor ekstrinsic yang baik dengan kinerja perawat yang tinggi sebanyak 98 orang (71,1%), serta responden yang memiliki faktor ekstrinsic yang baik dengan kinerja perawat yang rendah sebanyak 32 orang (26,9%). Jadi total keseluruhan responden yang memiliki kepribadian baik sebanyak 98 (69%). Sedangkan responden yang memiliki faktor ekstrinsic kurang baik dengan kinerja perawat yang tinggi sebanyak 7 orang (12,1%), serta responden yang memiliki faktor ekstrinsic yang kurang baik dengan kinerja perawat yang rendah sebanyak 37 orang (31,9%). Jadi total keseluruhan responden yang memiliki faktor ekstrinsic yang kurang baik yaitu 73 orang (83,2%).

Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi perawat. Pimpinan harus paham cara mensupervisi perawat sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Faizal et al., 2019) salah satu tujuan utama dari motivasi kerja adalah meningkatkan kinerja individu dan tim. Dengan merangsang minat dan antusiasme dalam pekerjaan, motivasi kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Faizal, (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yang berasal dari luar diri perawat itu sendiri seperti faktor kepemimpinan, yaitu bagaimana seorang manajer memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada bawahannya. Selain itu dari segi tim kerja dipengaruhi oleh kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim serta kekompakan dan keeratan anggota tim.

SIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara kepribadian manusia dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2023.
2. Terdapat hubungan produktivitas dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum

- Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2023.
3. Terdapat hubungan antara motivasi melalui variabel faktor intrinsic dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2023.
 4. Terdapat hubungan antara motivasi melalui variabel faktor ekstrinsic dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2023.

SARAN

1. Disarankan kepada Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dapat lebih mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan pelatihan tujuannya adalah untuk mengembangkan individu, dalam meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan perawat. Supaya potensi sumber daya manusia ini dapat digunakan secara maksimal dan memerlukan pengelolaan yang baik, meliputi kebijakan-kebijakan manajemen, prosedur, maupun sistem yang diterapkan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan indikator sumber daya manusia dan motivasi lainnya dalam melihat hubungan kinerja perawat dan menggunakan analisis penelitian lainnya agar menghasilkan suatu karya ilmiah yang lebih luas didalam melihat hubungan kinerja perawat yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Halisa NN. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digit Interdisiplin J.* 2020;1(2 Desember):14–22.
2. Ratnasari SL, Saulina B, Tanjung R. Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja PT EMI. *Jenius.* 2021;4(2):153–63.
3. Syafrina N. Manajemen sumber daya manusia. *Manaj Pendidik.* 2019;9(2):952–62.
4. Mukhlison Effendi. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian J Islam Educ Manag.* 2021;2(1):39–51.
5. Putra YD, Sobandi A. Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *J Pendidik Manaj Perkantoran.* 2019;4(1):127.
6. Harahap DS, Khair H. Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio J Ilm Magister Huk.* 2020;2(1):69–88.
7. Faizal R, Sulaeman M, Yulizar I. Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *eBA J J Econ Bussines Account.* 2019;5(1):11–21.
8. De Haan PLM, Bidjuni H, Kundre R. Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *J Keperawatan.* 2019;7(2).
9. Wisuda AC, Putri DO. Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *J 'Aisyiyah Med.* 2020;4:230–8.
10. Fadhilatul Hasnah, Dian Paramitha Asyari. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *JUKEJ J Kesehat Jompa.* 2022;1(1):89–97.
11. Alita R. Konfirmasi Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit. *J Ilmu Kesehat Masy.* 2019;8(03):89–99.
12. Ketebalan H, Lemak L, Komat K. Program Studi Ners Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan 2015 Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan 2015. 2015;2(1):1–16.
13. Hamid A, Savitri I, Juwita J, Yusuf M. Pengaruh Kepribadian Terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *J Valuasi J Ilm Ilmu Manaj dan Kewirausahaan.* 2021;1(1):227–42.
14. Saharman S, Sunarno RD. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kotamobagu. 2023;XV(01):35–4.
15. Strategis AP, Pegawai K, Rsud DI, Anwar PHM. Produktivitas SumberDaya Manusia. 2023;2(September):370–84. Available from: <https://www.psychologymania.com/2013/05/produktivitas-sumber-daya-manusia.html>