

BAB V

HASIL DAN PEMBAHAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar

Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI Makassar atau lebih yang lebih dikenal dengan Ibnu Sina Makassar adalah salah satu rumah sakit swasta yang berlokasi di Makassar. Rumah Sakit Ibnu Sina UMI merupakan Rumah Sakit Umum Swasta, dahulu bernama Rumah Sakit 45 yang didirikan pada Tahun 1988 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. 6783/ DK-I/ SK/ TV.1/ X/ 88, tanggal 05 Oktober 1988.

Pada hari Senin 16 Juni 2003 telah dilakukan penyerahan kepemilikan berdasarkan akta jual beli No. 751/ PNK/ JV/ VII/ 2003 dari Yayasan Andi Sose kepada Yayasan Wakaf UMI, yang ditandatangani oleh Ketua Yayasan Andi Sose yaitu Bapak Dr. Hc. Andi Sose dan Ketua Yayasan Wakaf UMI Bapak Almarhum Prof. Dr. H. Abdurrahman A. Basalamah, SE. MSi. Berdasarkan hak atas kepemilikan baru ini Yayasan Wakaf UMI diubah menjadi Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI.

Rumah Sakit ini berdiri diatas tanah 18.008 m² dengan luas bangunan 12.025 m², beralamat jalan Urip Sumaharjo Km 5 Makassar dan telah memiliki Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit No.YM.01.10/III/1879/09, sertifikat tersebut diberikan sebagai

pengakuan bahwa rumah sakit telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang meliputi Administrasi Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan, Rekan Medis dan status Akreditasi “Penuh Tingkat Dasar”.

Sekarang telah ditetapkan Tipe Rumah Sakit Ibnu Sina berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor:993/ MENKES/SK/XI/2009 Tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar, ditetapkan sebagai rumah sakit umum swasta dengan Klasifikasi Kelas B (Tipe B). Rumah Sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai.

2. Visi-Misi, Mootto dan Nilai Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dengan Pelayanan yang Islami, Unggul dan Terkemuka Indonesia

b. Misi

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan Kesehatan unggul yang menjunjung tinggi moral dan etika (Misi Pelayanan Kesehatan).
- 2) Melaksanakan dan mengembangkan Pendidikan kedokteran dan professional Kesehatan lainnya (Misi Pendidikan).

- 3) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada pendertia dan pengelolaan Rumah Sakit (Misi Dakwah).

c. Motto

Melayani anda merupakan ibadah dan pengabdian kami

d. Nilai

- 1) Amanah (Kepedulian, Jujur, Berdedikasi dan Bertanggung Jawab)
- 2) Professional (Kompetensi dan Etika)
- 3) Akhlaqul Qarimah

B. Hasil Penelitian

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.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Umum Responden

1) Jenis kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pasien Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

jenis kelamin	n	%
Laki-laki	103	38,9
Perempuan	162	61,1
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan bahwa dari 265 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 103 orang (38,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 162 orang (61,1%).

2) Umur

Tabel 5.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Pasien Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

Umur	n	%
17-25 Tahun	45	17,0
26-35 Tahun	95	35,8
36-45 Tahun	89	33,1
46-55 Tahun	23	8,7
56-65 Tahun	10	3,8
>65 Tahun	3	1,1
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 5.2 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi dari responden yaitu berumur 26-35 tahun sebesar 35,8% dengan jumlah 95 responden.

Sedangkan persentase terendah responden yang berumur >65 tahun sebesar 1,1% dengan jumlah 3 responden.

3) Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Pasien Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

Pendidikan Terakhir	n	%
SD	31	11,7
SMP/SLTP	67	25,3
SMA/SLTA	128	48,3
Sarjana (S1, S2, S3)	39	14,7
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 5.3 diketahui bahwa persentase tertinggi responden yaitu dari tingkat pendidikan SMA/SLTA sebesar 48,3% dengan jumlah 128 responden. Sedangkan persentase terendah responden dari tingkat pendidikan SD sebesar 11,7% dengan jumlah 31 responden.

4) Pekerjaan

Tabel 5.4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Pada Pasien Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

Pendidikan Terakhir	n	%
Pelajar	5	1,9
Mahasiswa	24	9,1
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
Pesiunan	2	0,8
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 5.4 diketahui bahwa persentase tertinggi responden yaitu yang bekerja sebagai IRT sebesar 32,8% dengan jumlah 87 responden. Sedangkan persentase terendah responden yaitu pensiunan sebesar 0,8% dengan jumlah 2 responden.

b. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, etos kerja dan keterampilan. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina Yw-UMI Kota Makassar.

1) Produktivitas kerja

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan produktivitas kerja
Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina
Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

produktivitas kerja	n	%
Baik	156	58,9
Kurang baik	109	41,1
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.5 mengenai distribusi responden berdasarkan variabel produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024 dapat diketahui bahwa sebanyak 156 responden (58,9%) dengan produktivitas kerja yang baik dan sebanyak 109 responden (41,1%) dengan produktivitas kerja yang kurang.

2) Motivasi

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat
Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota
Makassar Tahun 2024

Motivasi	n	%
Tinggi	171	64,5
Rendah	94	35,5
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 mengenai distribusi responden berdasarkan variabel motivasi perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024 dapat diketahui bahwa sebanyak 171 responden (64,5%) dengan motivasi kerja yang tinggi dan sebanyak 94 responden (35,5%) dengan motivasi kerja yang rendah.

3) Disiplin kerja

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin kerja
Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina
Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

Disiplin kerja	n	%
Tinggi	190	71,7
Rendah	75	28,3
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.7 mengenai distribusi responden berdasarkan variabel disiplin kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024 dapat diketahui bahwa sebanyak 190 responden (71,7%) dengan

disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 75 responden (28,3%) dengan disiplin kerja yang rendah.

4) Etos kerja

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Etos kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

Etos kerja	n	%
Tinggi	190	71,7
Rendah	75	28,3
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 mengenai distribusi responden berdasarkan variabel etos kerja perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024 dapat diketahui bahwa sebanyak 190 responden (71,7%) dengan etos kerja yang tinggi dan sebanyak 75 responden (28,3%) dengan etos kerja yang rendah.

5) Keterampilan

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Keterampilan Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Kota Makassar Tahun 2024

Keterampilan	n	%
Tinggi	170	64,2
Rendah	95	35,8
Total	265	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.9 mengenai distribusi responden berdasarkan variabel keterampilan perawat ruang rawat inap di RS Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2024 dapat

diketahui bahwa sebanyak 170 responden (64,2%) dengan keterampilan yang tinggi dan sebanyak 95 responden (35,8%) dengan keterampilan yang rendah.

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit

Tabel 5.10
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 Baik				
	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	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa motivasi kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 116 (67,7%) sedangkan untuk motivasi kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik sebanyak 55 (32,2%). Adapun motivasi kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 40 (42,6%) dan motivasi kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang baik 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 H0 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.

b. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit

Tabel 5.11
Hubungan Kedisiplinan Dengan Produktivitas Kerja
Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina
YW-UMI Makassar Tahun 2024

Disiplin kerja	Produktivitas Kerja				Total		p-Value
	Baik		Kurang Baik				
	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	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui bahwa disiplin kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 125 (65,8%) sedangkan untuk disiplin kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik sebanyak 65 (34,2%). Adapun disiplin kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 31 (41,3%) dan disiplin kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang baik sebanyak 44 (58,7%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Dengan demikian Ha diterima dan H0 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.

c. Hubungan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat

Ruang Inap Di Rumah Sakit

Tabel 5.12
Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat
Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar
Tahun 2024.

Etos Kerja	Produktivitas Kerja				Total		p-Value
	Baik		Kurang Baik				
	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	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui bahwa etos kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 121 (63,7%) sedangkan untuk etos kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik sebanyak 69 (36,3%). Adapun etos kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 35 (46,7%) dan etos kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang baik 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.

- d. Hubungan Keterampilan dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit

Tabel 5.13
Hubungan Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar YW-UMI Tahun 2024

Keterampilan	Produktivitas Kerja				Total		p-Value
	Baik		Kurang Baik				
	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	

Sumber: Data Prime, 2024

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui bahwa responden yang mengatakan keterampilan tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 113 (66,5%) sedangkan untuk keterampilan tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik 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 baik 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.

C. Pembahasan

1. Hubungan Antara 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. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah menjadikan perawat mempunyai semangat yang rendah pula dalam pelayanan kesehatan kepada pasien (Suoth & Akili, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 5.10 diketahui bahwa dari 265 responden yang bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 116 (67,7%) sedangkan untuk motivasi kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik sebanyak 55 (32,2%). Adapun motivasi kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 40 (42,6%) dan motivasi kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang baik 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. Ini disebabkan karena perawat menunjukkan tingkat antusiasme, kepuasan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

Perawat dengan motivasi kerja tinggi menunjukkan produktivitas kerja yang baik, menghasilkan output kerja yang optimal. Tingginya motivasi kerja pada perawat disebabkan oleh tingkat antusiasme, kepuasan dan semangat dalam kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sedangkan motivasi kerja tinggi namun memiliki produktivitas kerja kurang baik, disebabkan oleh adanya komunikasi yang baik dengan sesama rekan dan pasien. Perawat dengan motivasi kerja rendah menunjukkan produktivitas kerja yang baik, disebabkan oleh adanya tanggung jawab profesional yang mendorong perawat untuk tetap produktif meskipun motivasi internalnya rendah. Sedangkan perawat dengan motivasi kerja rendah memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, disebabkan oleh kurangnya pengakuan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, masalah pribadi, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasmita et al., (2023) 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. Hal ini menunjukkan bahwa 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.

2. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar organisasi. Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di rumah sakit apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. 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 ditentukan di RS. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap seorang perawat dengan begitu mereka akan menjadi perawat yang bertanggung jawab (Anhelma et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 5.13 diketahui bahwa dari 265 responden yang mengatakan bahwa perawat disiplin kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 125 (65,8%) sedangkan untuk disiplin kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik sebanyak 65 (34,2%). Adapun disiplin kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 31 (41,3%) dan disiplin kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang baik sebanyak 44 (58,7%).

Berdasarkan 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. 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. 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.

Perawat yang memiliki disiplin kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, menghasilkan output kerja yang optimal. Disiplin kerja yang tinggi pada perawat ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan, serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Sedangkan perawat dengan disiplin kerja tinggi tetapi memiliki

produktivitas kerja yang kurang baik, Ini disebabkan oleh perawat datang tepat waktu tetapi belum mahir dalam bekerja yang memungkinkan terjadinya kesalahan dan akibatnya pekerjaannya tidak selesai tepat waktu sehingga produktivitas kerja perawat jadi kurang baik. Sebaliknya perawat dengan disiplin kerja rendah dengan produktivitas kerja yang baik, ini disebabkan oleh adanya pengawasan yang dilakukan agar tetap produktif meskipun disiplin kerja rendah. Namun perawat dengan disiplin kerja rendah tapi memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, kondisi ini menunjukkan bahwa perawat yang kurang disiplin cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal. Rendahnya disiplin kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpatuhan terhadap prosedur, manajemen waktu yang buruk, atau kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi pelayanan Kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuriski et al., (2022) bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022 diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p < \alpha (0,05)$. Ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah dapat mengakibatkan tidak produktivitas dalam menjalankan tugasnya.

3. Hubungan Antara 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 (Lawu et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 5.12 diketahui bahwa dari 265 responden yang mengatakan perawat yang memiliki etos kerja tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 121 (63,7%) sedangkan untuk etos kerja tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik sebanyak 69 (36,3%). Adapun etos kerja rendah tetapi produktivitas kerja baik sebanyak 35 (46,7%) dan etos kerja rendah dengan produktivitas kerja kurang baik 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. Hal ini

dikarenakan responden mengatakan bahwa perawat sudah menunjukkan komitmen, semangat dan kerja keras dalam bekerja.

Perawat yang etos kerja tinggi dengan produktivitas kerja yang baik, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Etos kerja yang tinggi pada perawat disebabkan oleh komitmen yang kuat terhadap tugas, semangat dan kerja keras dalam berkerja, serta dedikasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sedangkan perawat dengan etos kerja tinggi namun memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, ini disebabkan oleh adanya yang menghambat produktivitas kerja, seperti beban kerja yang berlebihan. Sebaliknya perawat dengan etos kerja rendah menunjukkan produktivitas kerja yang baik, ini disebabkan oleh perawat bekerja dalam tim yang sangat mendukung sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja. Namun perawat dengan etos kerja rendah memiliki produktivitas kerja yang kurang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja yang kurang optimal. Rendahnya etos kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

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 $p=0,004$. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanti & Yulianto (2020) yang menyatakan ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai ($p\text{-value} = 0.004$). Bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4. Hubungan Antara Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, 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. Untuk menjadi seseorang yang terampil dengan memiliki keahlian khusus pada bidang tertentu haruslah melalui latihan dan belajar dengan tekun supaya dapat menguasai bidang tersebut dan dapat memahami serta mengaplikasikannya (Nasihudin & Hariyadin, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 5.13 diketahui bahwa dari 265 responden yang mengatakan bahwa perawat yang memiliki

keterampilan tinggi dengan produktivitas kerja baik sebanyak 113 (66,5%) sedangkan untuk keterampilan tinggi tetapi produktivitas kerja kurang baik 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 baik 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. Hal ini dikarenakan responden mayoritas mengatakan perawat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan memiliki keterampilan serta kemampuan menggunakan alat medis.

Perawat dengan keterampilan tinggi menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Hal ini menunjukkan perawat mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingginya keterampilan pada perawat ini mungkin disebabkan oleh pengalaman kerja, mampu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal, serta keterampilan dalam penguasaan teknologi dan prosedur medis yang baik. Sedangkan perawat dengan keterampilan tinggi tetapi memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, ini disebabkan oleh adanya yang menghambat produktivitas kerja, seperti tidak terjalannya

komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Sebaliknya, perawat dengan keterampilan rendah dengan produktivitas kerja yang baik, ini disebabkan oleh perawat dapat melayani pasien dan bekerja sesuai aturan tetapi belum mahir dalam mengoperasikan peralatan. Perawat dengan keterampilan rendah dengan produktivitas kerja yang kurang baik, Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki keterampilan rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal. Rendahnya keterampilan kerja bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan, pengalaman kerja yang terbatas dan komunikasi dengan pasien tidak berjalan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dardi et al., (2023) Menunjukkan bahwa variabel keterampilan juga mempengaruhi secara signifikan dengan produktivitas kerja di RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai p value (0,022). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2019) dimana nilai p value diperoleh adalah 0,009 dimana $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keterampilan dengan produktivitas, Dimana 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.