

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 Inpatient Room of RSUD Datu Beru, Central Aceh Regency

Samsul Bahari^{1*}, Megawati², Yuniati³ Arifah Devi Fitriani⁴,
Suzan Fhitriana⁵

^{1,2,3,4,5} Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107, Medan 20124

*Koresponding Penulis: baharisgayo75@gmail.com; arifahdevifitriania@helvetia.ac.id

Abstrak

Peran penting sumber daya manusia tenaga keperawatan secara mutlak perlu dilakukan pengembangan dan kajian yang mendalam sehingga waktu dan tenaga serta kemampuan yang dimilikinya benar-benar termanfaatkan secara maksimal sehingga dapat mendukung produktifitas kerja organisasi pelayanan kesehatan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang memengaruhi konsep diri perawat terhadap produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah Tahun 2021. Desain penelitian yang digunakan adalah survei *analitik* dengan rancangan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah 341 orang pengambilan sampel populasi ini dilakukan dengan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 77 orang. Analisa data dilakukan dengan analisis *univariat*, *bivariat* dan *multivariat* dengan uji *Chi Square*. Hasil penelitian variabel *care*, *knowledge*, *relation staff*, *leadership* diperoleh nilai p-value = $0,001 < 0,05$ artinya ada pengaruh antara *care*, *knowledge*, *relation staff*, *leadership* terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat inap. Hasil analisis multivariat didapatkan variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel *care* dengan nilai OR 47.802. Ada pengaruh antara *care*, *knowledge*, *relation staff*, *leadership* terhadap terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, dari hasil analisis multivariat menunjukkan hasil bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel *care*. Kesimpulan didapatkan ada pengaruh antara *care*, *knowledge*, *relation staff*, *leadership* terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, Disarankan kepada RSUD Datu Beru Takengon agar supaya mengutamakan peningkatan *Care* karena lebih memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dalam memberikan pelayanan prima yang dibanggakan masyarakat (*consumer satisfaction*), pemberi layanan (*provider satisfaction*) dan institusi pelayanan (*institutional satisfaction*).

Kata kunci: Produktifitas kerja, *care*, *knowledge*, *relation staff*, *Leadership*.

Abstract

The important role of human resources for nursing staff absolutely needs to be developed and studied in depth so that their time and energy and abilities are really utilized to the fullest so that they can support the work productivity of health service organizations. The

goal to be achieved in this study is to determine the factors that influence the nurse's self-concept on the work productivity of implementing nurses in the inpatient room at Datu Beru General Hospital, Central Aceh Regency in 2021. The research design used was an analytic survey with a cross sectional design. The population in this study was 341 people. This population sample was taken by purposive sampling. The number of samples to be studied was 77 people. Data analysis was performed by univariate, bivariate and multivariate analysis with Chi Square test. The results of the research on variables of care, knowledge, staff relations, leadership obtained $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$, meaning that there is an influence between care, knowledge, staff relations, leadership on the work productivity of implementing nurses in inpatient rooms. The results of multivariate analysis showed that the most influential variable in this study was the care variable with an OR value of 47.802. There was an influence between care, knowledge, staff relations, leadership on the Work Productivity of Implementing Nurses in the Inpatient Room of RSUD Datu Beru Takengon, the results of multivariate analysis showed The results show that the most dominant factor is the care variable. It is hoped that RSUD Datu Beru Takengon will prioritize improving care because it will affect the work productivity of implementing nurses in inpatient rooms in providing excellent service that the community is proud of (consumer satisfaction), service providers (provider satisfaction) and service institutions (institutional satisfaction).

Keywords: *Work productivity, care, knowledge, staff relations, Leadership*

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia tenaga keperawatan secara mutlak perlu dilakukan pengembangan dan kajian yang mendalam sehingga waktu dan tenaga serta kemampuan yang dimilikinya benar-benar termanfaatkan secara maksimal sehingga dapat mendukung produktifitas 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. Penilaian produktifitas kerja seseorang adalah bagian dari proses penilaian, membandingkan dan memberikan *feedback* terhadap hal-hal yang telah dilakukan sehingga dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai visi misi suatu organisasi (Hwang & Takane, 2004)

Produktifitas kerja sumber daya manusia kesehatan khususnya tenaga kesehatan perawat adalah sangat penting dan memiliki peran yang vital bagi sebuah organisasi pelayanan kesehatan karena berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai atau tidak dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit yang baik akan melakukan pengukuran produktifitas kerja, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa baik berjalannya pelayanan kesehatan yang berlangsung di rumah sakit (Randle, 2001).

Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena

itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang produktif yang akan menunjang produktifitas kerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Andrei & Parker, 2018)

Beberapa rumah sakit yang ada di Indonesia, yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan ternyata masih terdapat beberapa rumah sakit yang belum mampu memenuhi standar pelayanannya. Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher di Jambi pada tahun 2013, evaluasi yang dilakukan terhadap kepuasan pasien atas pelayanan keperawatan diperoleh hasil 72%. Pada tahun 2013 di RSUP Dr. M. Djamil Padang, angka kepuasan terhadap pelayanan hanya 79,28% dari SPM 90%. Penelitian yang dilakukan Fatas (2017) di Rumah Sakit Hidayah Boyolali, mendapatkan hasil bahwa pasien merasa kurang puas terhadap daya tanggap dari dokter dan perawat serta pasien tidak merasa puas terhadap sikap dokter dan perawat dalam mendengarkan keluhan pasien (Barigozzi & Turati, 2012)

Tanggung jawab perawat dan profesi lain untuk memenuhi tuntutan layanan kesehatan yang berkualitas dalam memenuhi harapan pasien sebagai penerima jasa layanan kesehatan. Perawat merupakan proporsi terbesar tenaga kesehatan di rumah sakit. Perawat berinteraksi langsung dengan pasien sambil memberikan pelayanan. Oleh karena itu, secara langsung mempengaruhi produktifitas dan kualitas perawatan serta kepuasan pasien (Aminah, n.d.)

Penelitian yang dilakukan oleh Arthur menunjukkan bahwa perawat di beberapa negara percaya bahwa ada hubungan antara perawat dan pasien mereka berdasarkan nilai-nilai kejujuran dan rasa hormat. Perawat di seluruh dunia memiliki banyak kesamaan dalam aspek *caring*. Perawat percaya bahwa tanggung jawab utamanya adalah melakukan asuhan keperawatan. Permasalahan perawat dalam kosep diri yaitu komunikasi. Konsep diri perawat yang negatif disebabkan oleh perawat sendiri (Arthur et al., 1999)

Perawat perlu memperbaiki konsep dirinya. Perawat membutuhkan kekuatan dari dalam diri untuk memperbaiki cara pandang mereka. ketika perawat tidak merasa bertanggung jawab atas perannya yang telah mereka dan tidak memerhatikan dan meningkatkan kinerja dalam pelayanan asuhan keperawatan, maka konsep diri negatif akan terus melekat pada pribadi seorang perawat (Laschinger, Shamian, & Thomson, 2001)

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Datu Beru dengan mewawancarai 10 perawat pelaksana khusus rawat inap, 7 diantaranya kurang memahami apa itu konsep diri perawat profesional (*knowledge*), sehingga perawat melaksanakan pekerjaan tidak berlandaskan dengan konsep diri, kurangnya peduli terhadap sesama rekan kerja (*care*), untuk kepala ruangan masih kurang baik dalam memimpin bawahan (*leadership*), serta kurangnya diklat dari pihak rumah sakit dalam update ilmu baru kepada perawat pelaksana. Faktor-faktor yang terdapat dalam diri perawat pelaksana sangat memengaruhi baik buruknya produktifitas kerja perawat dalam memberikan asuhan langsung kepada pasien yang mempengaruhi turunnya kinerja dari perawat pelaksana yang berdampak terhadap pelayanan di rumah sakit. Maka dari itu diperlukannya masukan secara berkesinambungan antar kepala ruamgam dengan bawahannya yaitu perawat pelaksana, sebagaimana salah satu perantara dari masalah

produktivitas kerja perawat pelaksana dengan cara berkomunikasi (*Staff Relation*). Dari masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul tentang “faktor yang memengaruhi konsep diri perawat terhadap produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan pada periode yang sama dan dampak diukur menurut keadaan pada saat penelitian. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data dan pengukuran terhadap variabel dependen dan independen (45).

Penelitian ini mengambil lokasi di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juli 2021 sampai dengan Oktober 2021. Jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 77 perawat pelaksana yang bertugas di 10 ruang rawat inap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021

| No. | Jenis Kelamin | F | Persentase |
|--------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki – laki | 21 | 27.2 |
| 2 | Perempuan | 56 | 72.8 |
| Total | | 77 | 100.0 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 orang responden diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 21 orang responden (27.2%) dan perempuan sebanyak 56 orang responden (72.8%).

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Pendidikan Terakhir di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021

| No | Pendidikan Terakhir | F | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|--------------|
| 1 | SPK | 5 | 6.5 |
| 2 | DIII Keperawatan | 12 | 15.5 |
| 3 | S1 Keperawatan | 28 | 36.3 |
| 4 | Ners | 30 | 38.9 |
| 5 | S2 | 2 | 2.5 |
| Total | | 77 | 100.0 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 77 orang responden diketahui mayoritas berpendidikan Ners sebanyak 30 orang responden (38.9%) dan minoritas berpendidikan S2 sebanyak 2 orang responden (2.5%).

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan status perkawinan di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021

| No. | Status perkawinan | f | Persentase |
|--------------|-------------------|-----------|--------------|
| 1 | Tidak kawin | 21 | 27.2 |
| 2 | Kawin | 56 | 72.8 |
| Total | | 77 | 100.0 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 77 orang responden diketahui jumlah responden tidak kawin sebanyak 21 orang responden (27.2%) dan kawin sebanyak 56 orang responden (72.8%).

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021

| No. | Masa kerja | f | Persentase |
|--------------|------------|-----------|--------------|
| 1 | < 5 tahun | 23 | 29.8 |
| 2 | > 5 tahun | 54 | 70.2 |
| Total | | 77 | 100.0 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 77 orang responden diketahui jumlah masa kerja < 5 tahun sebanyak 23 orang responden (29.8%) dan masa kerja > 5 tahun sebanyak 54 orang responden (70.2%).

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan status kepegawaian di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021

| No. | Status kepegawaian | f | Persentase |
|--------------|--------------------|-----------|--------------|
| 1 | Tidak tetap | 32 | 41.5 |
| 2 | Tetap | 45 | 58.5 |
| Total | | 77 | 100.0 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 77 orang responden diketahui status kepegawaian tidak tetap sebanyak 32 orang responden (41.5%) dan status kepegawaian tetap sebanyak 45 orang responden (58.5%).

5.1. Pengaruh Karakteristik Responden Dengan Produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon

Karakteristik dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, masa kerja dan status kepegawaian. Berdasarkan penelitian di peroleh hasil bahwa mayoritas jumlah responden perempuan sebanyak 56 orang responden (72.8%). Kemudian, dari hasil penelitian didapat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan Ners sebanyak 30 orang responden (38.9%) kemudian status perkawinan mayoritas responden kawin sebanyak 56 orang responden (72.8%) lalu dari masa kerja mayoritas responden > 5 tahun sebanyak 54 orang (70.1) serta status kepegawaian responden mayoritas responden tetap sebanyak 45 orang (58.4) di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon.

Produktifitas adalah ukuran seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan pada unit pelayanan dan bagaimana melakukan hal itu secara baik. Aspek kualitas produktifitas berbeda dengan efisiensi. Kebutuhan staf dianggarkan tergantung pada produktifitas pekerja. Produktifitas keperawatan didefinisikan sebagai rasio dari jam perawatan pasien perhari pasien untuk biaya gaji dan tunjangan yang dibayarkan kepada staf oleh organisasi.

Penelitian lain Lia Fitriani (2018) pada penelitian ini dihasilkan Motivasi karakteristik kerja perawat dalam pelaksanaan TAK di RSKD Duren Sawit Jakarta sebagian besar tinggi, sebanyak 59% (Rumampuk & Katuuk, 2019).

Menurut temuan peneliti karakteristik responden baik dari dari segi jenis kelamin maupun tingkat pendidikan terakhir sangat berperan dalam kinerja tenaga kesehatan di produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon. Pengetahuan tentang tugas merupakan domain yang sangat penting bagi setiap staf untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Pengetahuan yang baik tentang tugas di dalam diri seorang staf cenderung akan meningkatkan kualitas produktifitas kerja dalam pekerjaannya.

5.2. Pengaruh *Care* Dengan Produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon

Care atau yang berarti perawatan merupakan cara merawat dalam memberikan perawatan terhadap pasien. Perawat secara disadari atau tidak terkadang memberikan perawatan secara emosional kepada pasien yang dirawat. Hal ini terkait sikap individu masing-masing sehingga tidak disadari mempengaruhi kualitas perawatan. Perawat profesional sangat menyadari batasan emosional dan secara bersamaan harus mampu bersikap empatik kepada pasiennya. Faktor lain dapat mempengaruhi kondisi emosional seseorang, hal ini juga berdampak terhadap perawatan pasien. Woo and Tak (2015) dalam penelitiannya menyebutkan terdapat hubungan sedang antara *professional self-concept* dengan persepsi *caring* pada mahasiswa perawat, hal ini menunjukkan *care* merupakan indikator yang sesuai untuk konsep diri profesional perawat.

Berdasarkan uji statistik *Chi Square Test* diperoleh nilai *p-value* $0.001 < 0.05$ sehingga terdapat hubungan *care* terhadap Produktifitas kerja di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Herman (2021) mengatakan bahwa hasil uji korelasi Pearson dengan taraf kesalahan (α) = 0,05, diperoleh nilai $p = 0,011$. Ini berarti ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan perilaku *caring* yang diterapkan oleh perawat (Suprpto, Herman, & Asmi, 2020).

Penelitian lain oleh Henna Juliani (2019) mengemukakan dari hasil uji *t* independen menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan pelaksanaan perilaku *caring* perawat pelaksana (*p value* ,004) (NitiSalma, 2019).

Menurut temuan peneliti perilaku *caring* merupakan bentuk produktifitas kerja perawat yang dapat dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Terbentuknya perilaku *caring* juga sangat dipengaruhi oleh sistem nilai

bersama yang dianut oleh para perawat yang tercermin dalam visi, misi, dan tujuan rumah sakit. Tujuan, motivasi karyawan dan struktur manajemen yang kuat mencerminkan budaya organisasi yang kuat sehingga akan membawa dampak pada peningkatan prestasi organisasi dan kinerja anggota organisasi. Kinerja seorang perawat akan baik jika pengaturan kinerja diatur dengan maksimal dengan memperhatikan faktor individu dan sistem manajemen kinerja organisasi.

5.3.inap RSUD Datu Beru Takengon.

Knowledge atau yang berarti pengetahuan merupakan pengetahuan kemampuan perawat dalam mengaplikasikan asuhan keperawatan.

Berdasarkan uji statistik *Chi Square Test* diperoleh nilai *p-value* $0.001 < 0.05$ sehingga terdapat hubungan *Knowledge* dalam pemberian jasa pelayanan kesehatan terhadap Produktifitas kerja di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021.

Penelitian lain oleh Lia Endah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja termasuk beban kerja ringan, yaitu sebesar 44% atau 23 responden, sedangkan pengetahuan adalah stres kerja ringan, yaitu sebesar 71,2% atau 37 responden. *P-value* $0,014 < 0,05$ dan arah hubungan yaitu positif 0,0321 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari beban kerja terhadap pengetahuan perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Kota Madiun (LIA, 2018).

Menurut temuan peneliti Pengetahuan merupakan hasil dari tahu manusia dan ini terjadi setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Pelatihan merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh pengetahuan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang perawat dalam meningkatkan keterampilan *physical skill*, *intellectual skill*, dan *managerial skill*. diperlukan pelatihan dan pengembangan perawat agar kemampuan kognitif, efektif, dan psikomotornya sesuai dengan kebutuhan areanya.

Pendidikan yang sudah didapatkan tersebut diharapkan akan membuat perawat menjadi kompeten. Dan diharapkan mampu mengaplikasikan asuhan keperawatan dengan efektif dan efisien. Perawat yang kompeten adalah perawat yang harus memiliki pengetahuan baik, oleh sebab itu pengetahuan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang perawat.

5.4.Pengaruh *Staff Relation* Dengan Produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon.

Staff relations atau yang berarti hubungan antara rekan kerja merupakan hubungan antar rekan sejawat. Hubungan secara emosional atau professional sangat mungkin terjadi

dalam dunia kerja, hal ini dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap masing-masing individu

Berdasarkan uji statistik *Chi Square Test* diperoleh nilai *p-value* $0.001 < 0.05$ sehingga terdapat hubungan *relation staff* dalam pemberian jasa pelayanan kesehatan terhadap Produktifitas kerja di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Dian R (2020) mengatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana begiu juga motivasi perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan (Raharjanti, 2018).

Penelitian lain oleh (2020) mengemukakan kepasan perawat pelaksana dalam bekerja dipengaruhi oleh beban kerja, hubungan dengan rekan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman (RIZKI, Fitri, & Muharyani, 2020).

Penilaian paling banyak di ruang inap RSUD Datu Beru takengon Hal ini menunjukkan hubungan antar staf di ruang rawat inap dibandingkan ruangan lainnya. Masalah ini dapat dikaitkan dengan personal antar individu, persaingan kerja, beban kerja yang tidak merata dan kurangnya hubungan professional dalam bekerja.

5.5. Pengaruh *Leadership* Dengan Produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon.

Leadership atau yang berarti kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uji statistik *Chi Square Test* diperoleh nilai *p-value* $0.001 < 0.05$ sehingga terdapat hubungan *leadership* dalam pemberian jasa pelayanan kesehatan terhadap Produktifitas kerja di Ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon Tahun 2021.

Penelitian ini sesuai penelitian oleh Bayu Indra (2018) hasil penelitian menunjukkan dari 67 responden sebagian besar gaya kepemimpinan kuat sebanyak 45 responden (67,2%), gaya kepemimpinan sedang 22 responden (32,8%) dan sebagian besar dari responden yang memiliki motivasi kerja tinggi 47 responden (70,1%), motivasi sedang 20 responden (29,9%). Nilai uji statistik didapatkan hasil $p = 0,002 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Jombang (Samsir & Yunus, 2020).

Menurut temuan peneliti perawat yang responsif, pemimpin perawat bekerja pada keterampilan pribadinya seperti kesadaran diri, mengelola emosi, dan bertindak dengan integritas. Sebagai seorang arsitek visioner dan sosio-budaya strategis, pemimpin perawat menunjukkan, kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, mengelola individu, tim, dan sumberdaya, meningkatkan layanan dan merencanakan pengembangan masa depan dengan fleksibilitas intelektual.

KESIMPULAN

1. *Care* memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, yang arinya caring merupakan bentuk produktifitas kerja

- perawat yang dapat dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja.
2. *Knowledge* memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, dimana Pengetahuan merupakan aspek penting yang sangat vital dalam keperawatan. Setiap hal yang dilakukan oleh perawat harus dilandasi oleh pengetahuan yang diwujudkan dalam praktik keperawatan.
 3. *Staff relation* memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, karena hubungan antar staf memiliki peran yang penting dalam membangun sikap profesionalisme.
 4. *Leadership* memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, dimana jiwa kepemimpinan yang tinggi dalam bekerja akan meningkatkan produktifitas kerja.
 5. Variabel yang paling dominan memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana adalah *Care* dengan nilai odds ratio (OR) 47.802 artinya responden yang memberikan pendapat pentingnya pendidikan berpeluang 47 kali memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon.
 - 6.

SARAN

Supaya mengutamakan peningkatan *Care* karena lebih memengaruhi produktifitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dalam memberikan pelayanan prima yang dibanggakan masyarakat (*consumer satisfaction*), pemberi layanan (*provider satisfaction*) dan institusi pelayanan (*institutional satisfaction*).

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, L. A. (n.d.). *Hubungan Manajemen Controlling Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Drajat Prawiranegara Serang Tahun 2018*.
- Andrei, D. M., & Parker, S. K. (2018). *Work design for performance: Expanding the criterion domain*.
- Andrews, D. R., Burr, J., & Bushy, A. (2011). Nurses' self-concept and perceived quality of care: A narrative analysis. *Journal of Nursing Care Quality*, 26(1), 69–77.
- Arthur, D., Pang, S., Wong, T., Alexander, M. F., Drury, J., Eastwood, H., ... Noh, C. H. (1999). Caring attributes, professional self concept and technological influences in a sample of Registered Nurses in eleven countries. *International Journal of Nursing Studies*, 36(5), 387–396.
- Barigozzi, F., & Turati, G. (2012). Human health care and selection effects. Understanding labor supply in the market for nursing 1. *Health Economics*, 21(4), 477–483.
- Hwang, H., & Takane, Y. (2004). Generalized structured component analysis. *Psychometrika*, 69(1), 81–99.
- Laschinger, H. K. S., Shamian, J., & Thomson, D. (2001). Impact of magnet hospital characteristics on nurses' perceptions of trust, burnout, quality of care, and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19(5), 209.

- LIA, E. R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun*. Stikes Bhakti Husada Mulia.
- NitiSalma, H. (2019). *Konsep Diri Pasien Scoliosis Dalam Membangun Motivasi Diri (Studi Fenomenologi mengenai Konsep Diri Pasien Scoliosis dalam Membangun Motivasi Diri di Rumah Sakit Umum Daerah Lembang, Bandung Barat)*. Universitas Komputer Indonesia.
- PROBOANDINI, R. M. (2018). *Hubungan Personal Mastery Dengan Caring Behavior Perawat Di Rsu Haji Surabaya Dan Rs Islam Jemursari*. Universitas Airlangga.
- Raharjanti, D. (2018). *Pengaruh Karakteristik Pasien dan Status Gizi Awal Terhadap Kualitas Hidup Pasien Rawat Inap di Bangsal Penyakit Dalam RSU Puri Asih Salatiga*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Randle, J. (2001). The effect of a 3-year pre-registration training course on students' self-esteem. *Journal of Clinical Nursing*, 10(2), 293–300.
- RIZKI, S. R. I., Fitri, E. Y., & Muharyani, P. W. (2020). *Analisis Kesiapan Perawat Dalam Melakukan Tindakan Bantuan Hidup Dasar*. Sriwijaya University.
- Rumampuk, J., & Katuuk, M. E. (2019). Hubungan Ketepatan Triase Dengan Response Time Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Tipe C. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Samsir, S., & Yunus, M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Istirahat Tidur Pada Pasien Post Operasi Di Ruang Keperawatan Bedah. *Healthy Papua-Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 3(1), 100–108.
- Sudarsono, E. K. R., Sasmita, J. F. A., Handyasto, A. B., Kuswantiningsih, N., & Arissaputra, S. S. (2017). Peningkatan Pengetahuan Terkait Hipertensi Guna Perbaikan Tekanan Darah pada Pemuda di Dusun Japanan, Margodadi, Seyegan, Sleman, Yogyakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.22146/jpkm.25944>
- Suprpto, S., Herman, H., & Asmi, A. S. (2020). Kompetensi Perawat dan Tingkat Keterlaksanaan Kegiatan Perawatan Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 9(2), 680–685.
- Syahrani, S. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Dampak Psikososial, Kecemasan Perawat Dalam Menangani Pasien Corona ViruS 19 Di Rumah Sakit*. Literature Review. Universitas Hasanuddin.