

## Analisis Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit UKI Tahun 2023

Setya Bayu Kurniawan, Grace Rumengan, Nurhayati  
Universitas Respati Indonesia  
puskespuskes60@gmail.com

### Abstrak

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Produktivitas kerja perawat dalam menjalankan kewenangannya menjadi faktor penentu keberhasilan pemberian asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di RS UKI. Penelitian dilakukan secara potong lintang dan melibatkan 105 perawat di Rumah Sakit UKI sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan metode korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, bakat, *personality*, lingkungan kerja, dan batas minimal performansi memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja perawat. Dan tidak ada hubungan yang signifikan antara minat, kecerdasan, imbalan, pelatihan dan pengembangan, serta peralatan dan teknologi dengan produktivitas kerja perawat. Studi ini menekankan pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perawat baik faktor internal maupun eksternal. Upaya meningkatkan produktivitas kerja perawat yang bisa diutamakan terlebih dahulu yaitu segi motivasi, bakat, minat, *personality* dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** produktivitas, kerja, perawat

### Abstract

*Employee work productivity is a benchmark for every company in running its business both in terms of product quality and quantity. The work productivity of nurses in carrying out their authority is a determining factor for success in providing coach care. The purpose of this study is to identify and analyze the factors that affect work productivity. The study was conducted cross-sectionally and involved 105 nurses at the UKI General Hospital as a sample. Data were analyzed using the Spearman Correlation method. The results showed that the variables of motivation, aptitude, personality, work environment, and minimum performance limits had a significant relationship with the work productivity of nurses. And there is no significant relationship between interest, intelligence, imbalance, training and development, equipment and technology with nurse work productivity. This study emphasizes the importance of paying attention to factors that affect nurse productivity, both internal and external factors. Efforts to increase the work productivity of nurses that can be prioritized first are in terms of motivation, talents, interests, personality and work environment.*

**Keywords:** productivity, work, nurses

### PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. (Haryo & W, 2018). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu,

Claudia, & Suana, 2018)

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri. Hal ini terjadi dalam berbagai macam bidang, tak

terkecuali bidang kesehatan. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Penyelenggaraan pembangunan kesehatan diwujudkan melalui penyelenggaraan pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan. Penyelenggaraan pelayanan keperawatan harus dilakukan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, aman, dan terjangkau oleh perawat yang memiliki kompetensi, kewenangan, etik, dan moral tinggi.

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai: a. pemberi asuhan keperawatan; b. penyuluh dan konselor bagi klien; c. pengelola pelayanan keperawatan; d. peneliti keperawatan; e. pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau f. pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Mengacu kepada Undang-Undang No 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat berwenang: a. melakukan pengkajian keperawatan secara holistik (menyeluruh); b. menetapkan diagnosis keperawatan; c. merencanakan tindakan keperawatan; d. melaksanakan tindakan keperawatan; e. mengevaluasi hasil tindakan keperawatan; f. melakukan rujukan; g. memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi; h. memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter; i. melakukan

penyuluhan kesehatan dan konseling; dan j. melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

Produktivitas kerja perawat (individu) adalah kondisi bagaimana individu atau perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*Job Performance*) (Wahyudi & Septiawan, 2019). Kontribusi pelayanan keperawatan sangat penting terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan salah satu cara untuk menilai keberhasilan pada pelayanan keperawatan dilihat dengan seberapa besarkah produktivitas perawat saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien serta keluarganya (Emulyani et al., 2021).

Berdasarkan penelitian Putri et al (2014) produktivitas kerja baik sebesar 50.7% dan produktivitas kerja yang kurang baik 49.3%. Ada hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95%, Ada hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95%, Ada hubungan antara iklim kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95%, Ada hubungan antara gaji terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95%, Tidak ada hubungan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95%, Tidak ada hubungan antara manajemen terhadap produktivitas kerja dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95%. Penelitian Andra & Ismainar (2018) waktu kerja produktif perawat di Instalasi Rawat Inap belum optimal sebesar 42,4%. Berdasarkan penelitian Parisma (2018), variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap adalah pelatihan (OR: 17,5, 95%CI 1,42-216,6) dibanding supervisi, insentif dan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian Liester et al (2018), diketahui bahwa  $p$  value  $< \alpha$  (0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat. Berdasarkan penelitian Demur et al (2019), penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku *caring* ( $p=0,002$ ) dan motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku *caring* ( $p=0,018$ ) dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku *caring*.

Berdasarkan laporan/wawancara dengan bagian diklat di RS UKI serta komite keperawatan/observasi di ruang rawat inap, rawat jalan, dan instalasi RS UKI periode tahun 2022 ditemukan beberapa hal yang menyangkut produktivitas kerja perawat dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan baik di pelayanan rawat inap maupun pelayanan rawat jalan. Merujuk pada masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit UKI baik perawat di ruang rawat inap maupun di layanan rawat jalan.

Penelitian terdahulu terkait produktivitas perawat, hanya menganalisis pada aspek motivasi, pelatihan, iklim kerja, gaji, etos kerja, manajemen, beban kerja, kemungkinan berprestasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan supervise, insentif, *care, knowledge, relation staff, leadership*. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah menganalisis pada aspek manusia memiliki dampak signifikan dalam usaha peningkatan produktivitas. Aspek manusia terdiri dari aspek internal meliputi motivasi, bakat, minat, kecerdasan, dan *personality* (daya upaya, keuletan, kemampuan komunikasi) dan aspek eksternal meliputi lingkungan kerja, imbalan dan hukuman, pelatihan dan pengembangan diri, peralatan dan teknologi serta batas minimal performansi.

## METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Instrumen pengambilan data dengan penyebaran kuesioner tertutup. Uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni s/d Juli 2023 di Rumah Sakit UKI. Populasinya seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap / rawat jalan dan instalasi RS UKI berjumlah 143 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *stratified random sampling* dengan strata *disproporsional*, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 105 responden. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengolahan data dengan *editing*, penyuntingan, pengkodean, *entry data, cleaning data, tabulasi data*. Analisis data dengan analisis univariat, analisis bivariat, analisis multivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Berdasarkan hasil pada *Tests of Normality*, Sig (p value)  $0,009 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak normal. Maka digunakan analisis bivariat korelasi spearman.

Karakteristik responden dalam penelitian ini, perawat di RS UKI mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 83 orang (79%), sedangkan minoritas laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (21%). Mayoritas bekerja >5 tahun yaitu sebanyak 91 orang (87%), sedangkan minoritas masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 14 orang (13%). Mayoritas memiliki pendidikan D3 yaitu sebanyak 102 orang (97%), sedangkan minoritas pendidikan Ners yaitu sebanyak 3 orang (3%). Mayoritas berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 54 orang (51%), disusul oleh usia 40-50 tahun yaitu sebanyak 40 orang (40%), sedangkan minoritas berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 11 orang (10%).

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja (Y)	105	21	32	25.47	2.512
Motivasi (X1)	105	21	30	25.92	2.115
Bakat (X2)	105	20	30	24.52	2.113
Minat (X3)	105	19	32	24.99	2.658
Kecerdasan (X4)	105	21	31	25.09	2.516
Personality (X5)	105	21	31	25.07	2.636
Lingkungan Kerja (X6)	105	21	29	24.11	1.878
Imbalan (X7)	105	16	30	22.45	2.312
Pelatihan & Pengembangan (X8)	105	21	32	24.85	2.042
Peralatan & Teknologi (X9)	105	18	30	23.11	1.928
Batas Minimal Performansi (X10)	105	17	28	24.03	1.695
Valid N (listwise)	105				

Berdasarkan tabel diatas, dari 105 responden didapatkan nilai *mean* dari variabel produktivitas kerja sebesar 25,47 dan nilai standar deviasi sebesar 2,512 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 32. Variabel motivasi memiliki nilai *mean* sebesar 25,92 dan nilai standar deviasi 2,115 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 30. Variabel minat memiliki nilai mean 24,99 dan nilai standar deviasi 2,113 dengan nilai minimum 20 dan maksimum 30. Variabel kecerdasan memiliki nilai mean 25,09 dan nilai standar deviasi 2,516 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 31. Variabel *personality* memiliki nilai mean 25,07 dan nilai standar deviasi 2,636 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 31. Variabel lingkungan kerja

memiliki nilai mean 24,11 dan nilai standar deviasi 2,516 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 31. Variabel imbalan memiliki nilai mean 22,45 dan nilai standar deviasi 2,312 dengan nilai minimum 16 dan maksimum 30. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki nilai mean 24,85 dan nilai standar deviasi 2,042 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 32. Variabel peralatan dan teknologi memiliki nilai mean 23,11 dan nilai standar deviasi 1,928 dengan nilai minimum 18 dan maksimum 30. Variabel batas minimal performansi memiliki nilai mean 24,03 dan nilai standar deviasi 1,695 dengan nilai minimum 17 dan maksimum 28. Untuk melihat determinan perawat RS UKI disusun sebanyak 88 pertanyaan.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,750	8	35,344	9,087	.000 <sup>b</sup>
	Residual	373,383	96	3,889		
	Total	656,133	104			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Batas Minimal Performansi (X10), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X6), Pelatihan & Pengembangan (X8), Minat (X3), Kecerdasan (X4), Bakat (X2), Personality (X5)

Berdasarkan tabel 2, diperoleh bahwa sig (p value) 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi, bakat, minat, kecerdasan, *personality*, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta batas minimal performansi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11,750	3,963		2,965	0,004		
	Motivasi (X1)	0,464	0,121	0,391	3,848	0,000	0,575	1,740
	Bakat (X2)	-0,468	0,132	-0,393	-3,539	0,001	0,479	2,086
	Minat (X3)	-0,225	0,119	-0,238	-1,892	0,062	0,373	2,678
	Kecerdasan (X4)	-0,083	0,111	-0,083	-0,747	0,457	0,482	2,076
	Personality (X5)	0,648	0,132	0,680	4,911	0,000	0,310	3,230
	Lingkungan Kerja (X6)	0,358	0,120	0,267	2,982	0,004	0,738	1,356
	Pelatihan & Pengembangan (X8)	0,148	0,126	0,120	1,171	0,245	0,561	1,784
	Batas Minimal Performansi (X10)	-0,319	0,135	-0,216	-2,358	0,020	0,709	1,410

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh bahwa sig (p value) variabel motivasi, bakat, *personality*, lingkungan kerja, dan batas minimal performansi memiliki nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi, bakat, *personality*, lingkungan kerja, dan

batas minimal performansi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel minat, kecerdasan, dan pelatihan pengembangan memiliki nilai signifikansi >0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara minat, kecerdasan, serta pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja.

## PEMBAHASAN

**Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,000 < 0,05, hasil uji T dengan nilai sig (p value) = 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja. Dimana arah hubungan motivasi kerja perawat positif, yang berarti semakin baik motivasi kerja perawat maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi, demikian juga sebaliknya jika motivasi kerja perawat kurang baik maka produktivitas kerja perawat menjadi rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liester dkk (2018) bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di rumah sakit. sehingga perlunya manajer rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi perawat untuk meningkatkan motivasi mereka terhadap pekerjaan.

Menurut hasil penelitian ini didapatkan bahwa masih terdapat 46 orang (43,8%) dengan motivasi kurang baik. Hal ini harus menjadi perhatian karena motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja perawat. Jika perawat tidak memiliki motivasi yang baik maka akan berdampak pada produktivitas kerja nya. Karena menurut teori Saleh & Utomo (2018), motivasi kerja mampu membuat seseorang bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai.

Dari hasil penelitian didapatkan jawaban terendah pada dorongan dalam diri perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Maka peneliti memberikan rekomendasi yang bisa dilakukan di RS UKI untuk meningkatkan motivasi kerja perawat yaitu menyarankan agar manajemen bisa memberikan arahan, dukungan serta pengawasan dengan baik agar perawat merasa diakui oleh pimpinannya sehingga bisa

meningkatkan motivasi kepada perawat agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat tersebut. Kemudian, manajemen perlu untuk mendorong perawat untuk memberikan motivasi seperti memberikan tanggung jawab, mengadakan pertemuan yang berisi materi motivasi, memberikan peluang untuk berkembang dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi dan terdorong untuk mempertahankan produktivitas kerjanya bahkan mungkin meningkatkan produktivitas.

**Hubungan Bakat dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara bakat dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,005 < 0,05 dan hasil Uji T dengan nilai sig (p value) = 0.001 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan antara bakat dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asrie Abu (2018), bahwa bakat atau kemampuan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas perawat.

Menurut teori bakat adalah suatu proses manajemen SDM terkait tiga proses (Hermin Endratno, 2011). Bakat atau kemampuan perawat ini merupakan kapasitas perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Berarti secara teori, kemampuan yang dimiliki setiap perawat dalam melakukan pekerjaannya memiliki peran penting untuk menentukan produktivitas seorang perawat. Dalam hal kemampuan individu, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik seseorang dapat berpengaruh terhadap produktivitas.

Oleh karena itu, hasil yang menyatakan bahwa bakat memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas perawat menjadi dan masih adanya perawat yang memiliki kurang bakat sebanyak 34 orang (32,4%) dan jawaban terendah dari kuesioner adalah kinerja harian tidak berhubungan secara langsung dengan bakat yang perawat miliki. Hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk memberikan rekomendasi saran yang bisa dilakukan untuk meningkatkan bakat demi meningkatkan produktivitas perawat yaitu dengan melaksanakan manajemen bakat yaitu merupakan pengelolaan karyawan sesuai dengan talenta atau bakat yang dimilikinya, dimana hal ini dimulai dari proses rekrutmen, penempatan pegawai, penilaian kinerja, pelatihan dan

pengembangan karir hingga pegawai meninggalkan perusahaan yang diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Maka, rekomendasi yang diberikan kepada RS UKI proses manajemen bakat biasanya dimulai dari proses rekrutmen untuk memilih karyawan berdasarkan bakat dan potensinya, mengevaluasi penempatan pegawai sesuai dengan bakat dan potensinya, melakukan penilaian kinerja sesuai dengan bakat dan potensinya, melakukan pelatihan dan pengembangan karir untuk menumbuhkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki.

**Hubungan Minat dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara minat dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan Sig (p value) = 0,000 < 0,05 sedangkan untuk hasil Uji T dengan nilai sig (p value) = 0.062 > 0,05 yang berarti tidak terdapat hubungan antara minat dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Irene (2017) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara minat terhadap pekerjaan dan produktivitas kerja. Menurut teori minat adalah suatu proses manajemen SDM terkait tiga proses (Hermin Endratno, 2011). Yaitu, menarik sebanyak mungkin pegawai yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter bekerja pada perusahaan.

Menurut Strong (Telvisia & Suyasa, 2018), minat merupakan kumpulan kesukaan dan ketidaksukaan. Setiap orang memiliki ribuan aktivitas atau kebiasaan. Kesukaan dan ketidaksukaan berkaitan satu sama lain. Minat mengarah pada aktivitas yang disukai, menghindari aktivitas yang tidak disukai.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan hasil tidak signifikan antara minat perawat dengan produktivitas, namun masih ditemukan data bahwa 24 orang (22,9%) perawat masih memiliki minat yang kurang baik, dan jawaban terendah pada kuesioner adalah minat yang perawat miliki dapat mempengaruhi mood dalam bekerja maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi.

Maka, rekomendasi yang dapat diberikan ke RS UKI adalah pengembangan minat perawat dengan mengadakan pertemuan untuk pelatihan pendidikan karakter, supaya timbul minat yang

baik terhadap pekerjaannya terutama dalam hal pelayanan kesehatan, yang tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja perawat.

**Hubungan Kecerdasan dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara kecerdasan dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,000 < 0,05 sedangkan untuk hasil Uji T didapatkan nilai sig (p value) = 0,457 > 0,05 yang berarti tidak terdapat hubungan antara kecerdasan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Azmi (2017) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, walaupun data statistik menunjukkan hasil tidak ada pengaruh antara kecerdasan dan produktivitas kerja, namun didapatkan masih ada 28 orang (26,7%) memiliki kecerdasan kurang baik. Dari jawaban terendah pada kuesioner adalah perawat memiliki kecerdasan rata-rata orang pada umumnya. Maka, hal ini menjadi dasar peneliti untuk merekomendasikan beberapa hal kepada RS UKI.

Rekomendasi yang dapat diberikan ke RS UKI adalah mengasah kecerdasan emosional perawat dengan memberikan pengarahan, edukasi dan evaluasi rutin mengenai masalah emosional yang terjadi sehingga tidak sampai mengganggu produktivitas perawat lain.

**Hubungan Personality dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara *personality* dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,000 < 0,05 dan hasil uji T didapatkan hasil nilai sig (p value) = 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan antara *personality* dengan produktivitas kerja. dengan arah hubungan yang positif, maka *personality* yang baik merupakan faktor yang mengarahkan produktivitas kerja ke arah yang baik. Sedangkan jika *personality* kurang baik maka akan mengarahkan produktivitas perawat ke arah yang buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Morits (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *personality* terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pentingnya memperhatikan *personality* perawat karena *personality* berhubungan dengan produktivitas, ditambah lagi

masih ditemukan data bahwa 27 orang (25,7%) perawat masih memiliki *personality* yang kurang baik dan jawaban terendah pada kuesioner adalah perawat bekerja keras sesuai dengan keinginan pimpinan RS. Maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan pengembangan kepribadian atau *personality* dari perawat. Menurut Harjana (2001), ia mengatakan bahwa orang yang memiliki kepribadian yang berkembang, akan dapat diharapkan keberhasilan kerjanya, baik yang dilakukan sendiri maupun dalam kerjasama dengan orang lain.

Maka, rekomendasi yang dapat diberikan ke RS UKI yaitu bimbingan masing-masing kepala ruangan terhadap perawat bahwa kepribadian merupakan hal yang perlu di evaluasi untuk menimbulkan daya kerja dan komunikasi yang baik antar personal. Bukan hanya paksaan dari RS untuk melakukan pekerjaan yang baik, namun dari dalam diri perawat yang harus memiliki *personality* yang baik. Dimana perawat yang masih memiliki kepribadian introvert harus belajar mengembangkan *skill* keberaniannya untuk bersosialisasi dengan orang lain sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik dalam hal pekerjaan. Belajar mengembangkan hubungan timbal balik dengan orang lain (take and gift) supaya terciptanya hubungan yang harmonis dalam tim kerja. Kemudian ikut serta rajin dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh rumah sakit supaya dapat menjalin komunikasi dan hubungan yang lebih intim. Kemudian pentingnya mengadakan pelatihan internal di rumah sakit mengenai materi komunikasi efektif untuk menghindari kekurangan informasi dan meningkatkan kekompakan antar personal.

**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,000 < 0,05 dan uji T dengan nilai sig (p value) = 0,004 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan yang positif, maka lingkungan yang baik merupakan faktor yang mengarahkan produktivitas kerja ke arah yang baik. Sedangkan jika lingkungan kerja yang kurang baik maka akan mengarahkan produktivitas perawat ke arah yang buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryo (2021) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pentingnya memperhatikan lingkungan kerja perawat karena lingkungan kerja berhubungan dengan produktivitas, ditambah lagi masih ditemukan data bahwa 39 orang (37,1%) perawat masih memiliki lingkungan kerja yang kurang baik maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada lingkungan kerja terutama pada hubungan rekan kerja. Menurut Handaru (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Maka, rekomendasi yang diberikan yaitu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan mengadakan pertemuan rutin seperti pengajian, arisan, olahraga untuk meningkatkan hubungan baik antar personal yang diselipkan memasukan materi sistem tata kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja yang perlu diperbaiki sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh staf.

**Hubungan Imbalan dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara imbalan dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,713 > 0,05 yang berarti tidak terdapat hubungan antara imbalan dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sidi (2021) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara imbalan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa meskipun imbalan tidak berhubungan dengan produktivitas, namun pentingnya memperhatikan imbalan perawat karena ketidakpuasan perawat terhadap imbalan yang diberikan bisa menjadi alasan perawat untuk tidak bekerja dengan baik dan dapat menimbulkan masalah lain, ditambah lagi masih ditemukan data bahwa 43 orang (41%) perawat masih menyatakan imbalan yang kurang baik dan hasil kuesioner terendah pada perawat tidak pernah mendapatkan imbalan saat melakukan pekerjaan yang berprestasi maka berdasarkan masalah tersebut peneliti

memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada sistem imbalan (bisa disesuaikan dengan kemampuan rumah sakit).

Menurut Wijaya (2017), imbalan merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem pemberian imbalan yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan

Maka, rekomendasi yang diberikan kepada RS UKI yaitu imbalan finansial dengan menghargai prestasi kerja, dengan pemberian imbalan yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Meningkatkan jaminan keadilan, dengan adanya sistem pemberian imbalan yang baik akan terjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dan organisasi. Imbalan non finansial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja yaitu menempatkan perawat di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

**Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,000 < 0,05, sedangkan hasil uji T didapatkan nilai sig (p value) = 0.245 > 0.05 yang berarti tidak terdapat hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gultom (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berhubungan dengan produktivitas, namun karena masih ditemukan data bahwa 14 orang (13,3%) perawat masih menyatakan pelatihan dan pengembangan yang kurang baik maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada sistem pelatihan dan pengembangan.

Maka, rekomendasi yang dapat diberikan kepada RS UKI yaitu memberikan pelatihan dari dokter spesialis kepada masing-masing perawat di ruangan sesuai dengan kompetensi dan wewenang nya di masing-masing unit supaya bisa mereshop pengetahuan dan meningkatkan skill perawat dalam memberikan layanan kesehatan di rumah sakit. Serta mengadakan pertemuan rutin untuk evaluasi skill perawat sesuai dengan unit masing-masing sehingga kualitas dari personal perawat dapat terjaga dengan baik.

**Hubungan Peralatan dan Teknologi dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara peralatan dan teknologi dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,208 > 0,05 yang berarti tidak terdapat hubungan antara peralatan dan teknologi dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fitriana (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa meskipun teknologi tidak berhubungan dengan produktivitas, namun pentingnya memperhatikan teknologi perawat karena teknologi karena tidak berfungsi dan tidak maksimalnya teknologi akan mengakibatkan tidak berhasil nya kerja perawat dan tidak maksimalnya hasil yang didapatkan, ditambah lagi masih ditemukan data bahwa 48 orang (45,7%) perawat masih menyatakan peralatan dan teknologi yang kurang baik dan jawaban terendah kuesioner pada teknologi dan Peralatan di RS UKI sudah lengkap maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada sistem peralatan dan teknologi. Penggunaan teknologi yang tepat guna mendukung adanya inovasi- inovasi produk, meningkatkan daya saing produk dan menjadi hambatan-hambatan masuk bagi perusahaan pesaing.

Maka, rekomendasi yang dapat diberikan kepada RS UKI yaitu mengevaluasi peralatan dan teknologi yang ada di rumah sakit untuk di cek kelengkapannya di masing-masing ruangan, kemudian membuat daftar kelola inventaris menyingkirkan barang yang tidak berguna dan tidak berfungsi serta mencatat kekurangan barang

di masing-masing ruangan yang kemudian diajukan pengadaan.

**Hubungan Batas Minimal Performansi dengan Produktivitas Kerja Perawat RS UKI.** Berdasarkan hasil analisis bivariat, menganalisis hubungan antara batas minimal performansi dengan produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa nilai signifikan bahwa Sig (p value) = 0,003 < 0,05 dan hasil uji T dengan nilai sig (p value) = 0.020 < 0.05 yang berarti terdapat hubungan antara batas minimal performansi dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subiyantoro (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penilaian performansi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa batas minimal performansi berhubungan dengan produktivitas, maka pentingnya memperhatikan batas minimal performansi perawat, ditambah lagi masih ditemukan data bahwa 21 orang (20%) perawat masih dalam batas minimal performansi yang kurang baik dan hasil kuesioner terendah pada RS memiliki nilai minimal capaian kinerja perawat maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan.

Maka, rekomendasi yang dapat diberikan kepada RS UKI yaitu menyebarluaskan lembar ceklist standar minimal penilaian kinerja supaya perbaikan kinerja lebih terarah dan sistematis sesuai dengan keinginan rumah sakit, serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perawat setiap 1 tahun sekali sesuai dengan unit masing-masing secara terbuka agar setiap perawat terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya demi meningkatkan produktivitas kerjanya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Karakteristik perawat di Rumah Sakit UKI mayoritas adalah jenis kelamin mayoritas perempuan (83%), masa kerja mayoritas >5 tahun (87%), pendidikan mayoritas D3 (97%), dan usia mayoritas 30-40 tahun (51%)

Produktivitas perawat di Rumah Sakit UKI mayoritas tinggi (83,8%) dan minoritas dengan produktivitas rendah (16,2%)

Faktor internal yaitu motivasi mayoritas baik (56,2%), bakat mayoritas baik (71%), minat mayoritas baik (77,1%), kecerdasan mayoritas baik

(73,3%), *personality* mayoritas baik (74,3%), lingkungan kerja mayoritas baik (62,9%), imbalan mayoritas baik (59%), pelatihan dan pengembangan mayoritas baik (86,7%), peralatan dan teknologi mayoritas baik (54,3%), batas minimal performansi mayoritas baik (80%).

Dari 10 hipotesis, terdapat 5 hipotesis yang signifikan dengan  $p$  value  $< 0.05$ , yaitu motivasi, bakat, *personality*, lingkungan kerja, dan batas minimal performansi terhadap produktivitas kerja perawat di RS UKI.

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara minat, kecerdasan, pelatihan dan pengembangan, imbalan serta peralatan dan teknologi terhadap produktivitas kerja perawat di RS UKI.

### Saran

Bagi Rumah Sakit : (a) Meningkatkan motivasi kerja perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan *servant leadership*, pertemuan rutin seluruh pegawai, dan pemberian *reward* atau hadiah. (b) Meningkatkan proses manajemen bakat bagi perawat dengan cara mengevaluasi penempatan perawat dan penilaian kinerja sesuai dengan bakat dan potensinya, pengembangan karir untuk menumbuhkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki. (c) Meningkatkan pengembangan minat perawat dengan mengadakan pelatihan internal pendidikan karakter dari HRD kepada perawat baru dan evaluasi karakter setiap 6 bulan sekali pada karyawan. (d) Meningkatkan kecerdasan emosional perawat dengan memberikan pengarahan setiap 1 minggu sekali, menciptakan budaya kasih sayang di tempat kerja, dan evaluasi rutin. (e) Meningkatkan *personality* perawat dengan pelatihan *hospitality* pegawai setiap tahun, olahraga bersama untuk meningkatkan hubungan baik antar personal yang diselipkan memasukan materi sistem tata kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja. (f) Meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dengan budaya kerja yang baik, komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai, kebebasan berpendapat dan menciptakan ide, membangun kebersamaan. (g) Melakukan *review* atas imbalan yang diberikan, apakah sudah tidak sesuai lagi atau perlu ditingkatkan dengan menyesuaikan kondisi keuangan rumah sakit, dan pemberian *reward* yang lainnya untuk perawat yang berprestasi, sehingga pegawai berlomba-lomba meraih

prestasi kinerja yang baik. (h) Meningkatkan kompetensi dengan membuat pelatihan dan pengembangan setiap tahun. (i) Meningkatkan inventarisasi peralatan dan teknologi yang ada di rumah sakit untuk mengecek kelengkapannya di masing-masing ruangan, inventarisir peralatan yang masih baik, jika sudah rusak ringan bisa diperbaiki, sedangkan jika rusak berat bisa diganti dengan peralatan dan teknologi terbaru, serta meminta pertimbangan DPJP terkait peralatan dan teknologi yang dibutuhkan untuk pelayanan. (j) Memberikan lembar ceklist standar minimal penilaian kinerja supaya perbaikan kinerja lebih terarah dan sistematis sesuai dengan keinginan rumah sakit, serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perawat setiap 1 tahun sekali sesuai dengan unit masing-masing secara terbuka. (k) Meningkatkan BOR (*Bed Occupancy Rate*).

Bagi Peneliti Selanjutnya: (a) Memperluas sampel perawat serta menambah variabel lain sehingga bisa mendapatkan hasil yang menggeneralisir. (b) Penelitian ini hanya menggunakan kuantitatif, akan lebih baik jika dikemudian hari dikembangkan menjadi kualitatif agar dapat mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada masing-masing variabel sehingga bisa mengetahui penyelesaiannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asrie Abu. 2018. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Produktivitas Perawat Pada Ruang Rawat Inap RSD Lanto DG Pasewang Kabupaten Jeneponto. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Azmi. 2017. Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bahari, S., Megawati, Yuniawati, Fitriani,A,d., & Fitriana, S., (2022) *Faktor yang Memengaruhi Konsep Diri Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah*. Journal of Healthcare Technology and Medicine; 8 (1): 349 – 358.
- Fitriana, Lela. 2020. Pengaruh Teknologi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indoexim International. Jepara: Universitas Islam Nahdhlatul Ulama.
- Gultom. 2019. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompensasi

- Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit Royal Prima. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Handaru, A. W. 2019. *Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)*.10(2), 386–404.
- Hardjana. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Penerbit Kanisius: Yogyakarta.
- Haryo, B. D., & W, H. D. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1–6.
- Hermin Endratno. 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita. Purwokerto: Universitas Jenderal Sudirman.
- Liester, I.N,E, Girsang, E., Nasution, S.L.R, & Erda, R (2018) *Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Diruang rawat Inap Rumah Sakit Swasta Tipe C Di Kota Batam tahun 2018*. Scientia Journal 7(2). P.138–143.
- Maryo, E. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit. Jakarta: Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia.
- Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi dan Umum Badan Pengusahaan Batam. e-Proceeding of Management, 354-359.
- Parisma, W.I. (2018) *Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat .7(2). P.89–96.
- Permenkes No 26 Tahun 2019. *Tentang peraturan pelaksanaan UU No 38 Tahun 2014 tentang keperawatan*. Jakarta: Kementrian Kesehatan.
- Program Pascasarjana Universitas Respati Indonesia. (2018) *Buku Pedoman Tesis*.
- Putri, D.M., Destriatania, S., & Mutahar, L. (2014) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat.5. P.183–191.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. 2018. *DENPASAR AGUNG Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi ters.* 7(10), 5379–5406.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*,11(21), 28–50.
- Sidi. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rawat Inap Bedah di RSD Kabupaten Buton. Makasar: Universitas Muhammadiyah.
- Subiantoro, Deni. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia). Surabaya: Universitas PGRI Adi Buana.
- Telvisia, I.S & Suyasa T. Y. (2018). Kesesuaian minat terhadap pekerjaan pegawai produktif: Studi agen asuransi jiwa di Jakarta. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 10(1), 76-95.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. R. Jakarta. 2014.
- UU No 38 Tahun 2014. *Tentang Keperawatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Wijaya, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Buana: Academia, Jakarta.
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undika* 10(1),305.<https://doi.org/10.23887/jipe.v10i1.20149>.
- Wulandari, A (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1). <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>.

