

**ANALISIS KETERKAITAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT SUKMA WIJAYA SAMPANG****Dwi Herlinda Lusi Harini^{1*}, Mundakir², Annisa Nurida³, Rikhly Faradis
Mursyida⁴**¹⁻³Faculty of Medicine, University of Muhammadiyah Surabaya⁴Program studi D3 Kebidanan, STIKES Sukma Wijaya Sampang

Email Korespondensi: lususukmajaya3@gmail.com

Disubmit: 25 November 2025

Diterima: 13 Juli 2026

Diterbitkan: 01 Agustus 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v6i8.23659>**ABSTRACT**

This study aims to analyze the relationship between work motivation and nurse performance at the Inpatient Installation of Sukma Wijaya Hospital in Sampang in 2025. Nurse performance plays a crucial role in determining the quality of healthcare services provided to patients. Work motivation is an important factor that influences nurse performance, which is related to both internal (intrinsic) and external (extrinsic) factors. The research method used is a quantitative approach with a descriptive correlational design. The sample consists of 36 nurses working in the Inpatient Installation, selected using a census sampling technique. Data was collected using questionnaires measuring work motivation based on Herzberg's theory and nurse performance based on Locke's theory. Data analysis using Pearson's correlation test showed a significant relationship between work motivation and nurse performance ($r = 0.747$, $p\text{-value} = 0.000$). The results indicate that higher work motivation leads to better nurse performance. Work motivation contributes 55.80% to nurse performance, while the remaining 44.20% is influenced by other factors such as skills, abilities, and the work environment. This study recommends that hospitals pay attention to factors influencing work motivation and create policies that support nurses' welfare and career development to improve the quality of healthcare services.

Keywords: Work Motivation, Nurse Performance, Hospital, Policies, Work Environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang pada tahun 2025. Kinerja perawat sangat berperan dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat, yang berhubungan dengan faktor internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Sampel penelitian ini terdiri dari 36 perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap, yang diambil dengan teknik census sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur motivasi kerja berdasarkan teori Herzberg dan kinerja perawat berdasarkan teori Locke. Hasil analisis data

menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ($r = 0,747$, $p\text{-value} = 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja perawat. Faktor motivasi kerja berkontribusi sebesar 55,80% terhadap kinerja perawat, sementara 44,20% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, keterampilan, dan dukungan lingkungan kerja. Penelitian ini menyarankan agar rumah sakit memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan karier perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit, Kebijakan, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja perawat di rumah sakit memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Rumah sakit, sebagai institusi yang menyediakan layanan kesehatan, membutuhkan tenaga paramedis yang memiliki kualitas kerja tinggi, khususnya perawat. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat dan pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang pada tahun 2025.

Motivasi kerja perawat berperan vital dalam meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja mengacu pada dorongan dari dalam diri perawat serta faktor eksternal yang memengaruhi semangat dan kualitas kerja mereka dalam melayani pasien. Penelitian oleh Herawati dan Suryani (2022) menunjukkan bahwa insentif, pengakuan, dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja serta atasan merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi diyakini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan

oleh perawat kepada pasien, serta meningkatkan produktivitas kerja perawat secara keseluruhan (Maharani, 2023).

Selain itu, kinerja perawat adalah salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat mencakup aspek kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan sikap perawat terhadap pasien. Menurut Sari dan Rahmat (2023), kinerja perawat yang optimal sangat bergantung pada faktor internal seperti motivasi kerja serta faktor eksternal seperti dukungan dari manajemen rumah sakit dan fasilitas yang disediakan. Dalam konteks Rumah Sakit Sukma Wijaya, kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki, yang akhirnya berpengaruh pada kualitas pelayanan medis yang diterima pasien.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja perawat. Lestari dan Suyanto (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan menjadi faktor penting dalam

menciptakan suasana yang mendukung kinerja perawat. Rumah Sakit Sukma Wijaya, yang berfokus pada peningkatan kualitas layanan kesehatan, harus memperhatikan kualitas lingkungan kerja di Instalasi Rawat Inap agar kinerja perawat tetap optimal.

Selain itu, kebijakan yang diterapkan oleh rumah sakit juga mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat. Kebijakan rumah sakit terkait pengelolaan sumber daya manusia, pemberian insentif, serta program pelatihan dan pengembangan menjadi faktor yang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja perawat. Yusuf dan Supriyanto (2023) menjelaskan bahwa kebijakan rumah sakit yang mendukung kesejahteraan perawat serta memberikan peluang untuk pengembangan diri akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja perawat, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian ini memiliki signifikansi yang besar dalam meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sukma Wijaya. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat, rumah sakit dapat merancang kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengelolaan motivasi dan kinerja perawat.

Dengan latar belakang tersebut maka penulis ingin meneliti Analisis Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang Tahun 2025. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang pada tahun 2025.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya?. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Sukma Wijaya?. Bagaimana kebijakan rumah sakit dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya?

KAJIAN PUSTAKA

Teori dan Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai energi atau dorongan dalam diri individu yang menggerakkan mereka untuk memulai, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku kerja yang produktif (Nurhayati, 2024). Dalam konteks keperawatan, motivasi kerja yang tinggi terbukti berkorelasi positif dengan hasil kerja dan kepuasan kerja perawat (Amalia et al., 2025). Misalnya, penelitian di Poliklinik Sahafa menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi tinggi memiliki kinerja yang lebih baik (Amalia et al., 2025). Teori klasik seperti Frederick Herzberg (motivator & hygiene) tetap relevan, namun penelitian kontemporer menunjukkan bahwa faktor-organisasi seperti kepemimpinan, pengakuan, jenjang karir dan sistem insentif juga mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja (Murni, 2024). Dengan demikian, variabel motivasi kerja dalam penelitian Anda mewajibkan pemahaman terhadap faktor-psychosocial dan

organisasional
mempengaruhinya.

yang

hubungan antara motivasi kerja dan
kinerja perawat.

Teori dan Konsep Kinerja Perawat

Kinerja perawat mencerminkan tingkat pencapaian tugas keperawatan yang meliputi kualitas pelayanan, efisiensi, produktivitas, dan perilaku profesional (Nestiti & Rachmawati, 2025). Hasil penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja (Faktor-kerja) (Andayani, 2025). Teori seperti Edwin Locke & Gary Latham mengenai penetapan sasaran (goal setting) dan umpan balik (feedback) menjelaskan bahwa kinerja dapat ditingkatkan jika perawat memiliki sasaran yang jelas, dukungan organisasi, dan motivasi yang memadai. Oleh karena itu, variabel kinerja perawat dalam penelitian ini sebaiknya diukur dengan indikator yang mencakup kualitas prosedur, ketepatan waktu, sikap kerja, serta kepuasan pasien.

Teori dan Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya. Menurut penelitian terbaru, lingkungan kerja yang kondusif (komunikasi baik antar tim, dukungan atasan, fasilitas memadai) secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat (Kristiani & Anatan, 2025). Hal ini sesuai dengan kerangka Job Demands-Resources Model (JD-R) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya kerja (job resources) sangat mempengaruhi performa dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi variabel moderasi/pengaruh dalam

Teori dan Konsep Y2 (Kebijakan Rumah Sakit)

Kebijakan rumah sakit merupakan sistem aturan, prosedur, program pengembangan SDM, insentif dan evaluasi kinerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat. Penelitian di Sulawesi Utara menunjukkan bahwa kebijakan rumah sakit memiliki hubungan bermakna dengan kualitas sumber daya manusia perawat dan bidan ($p < 0,05$) (Isainsmedis, 2025). Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi kesehatan menyatakan bahwa pemberian pelatihan, jenjang karir yang jelas, penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan bagian dari kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja (Andayani, 2025). Oleh karena itu, kebijakan rumah sakit di penelitian Anda dapat dilihat sebagai kerangka struktural yang mendukung atau menghambat tercapainya motivasi dan kinerja optimal di Instalasi Rawat Inap.

Alat Ukur / Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian keperawatan mutakhir biasanya terdiri dari kuesioner dengan skala Likert 5-poin yang mengukur dimensi motivasi kerja (misalnya faktor intrinsik, ekstrinsik), kinerja perawat (indikator kualitas pelayanan, produktivitas, kepuasan pasien), lingkungan kerja (dukungan sosial, fasilitas, beban kerja) dan kebijakan rumah sakit (insentif, pelatihan, jenjang karir). Validitas dan reliabilitas instrumen harus diuji terlebih dahulu (Murni, 2024). Sebagai contoh, penelitian di RSUD ODSK menemukan bahwa variabel kebijakan rumah sakit, situasi kerja, dan peningkatan karir mempunyai

hubungan signifikan dengan kualitas SDM perawat (OR 2,95) (Isainsmedis, 2025).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu motivasi kerja (X1) dan kinerja perawat (X2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang pada tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya. Berdasarkan data rumah sakit, jumlah perawat di Instalasi Rawat Inap berjumlah 36 orang. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik census sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik ini digunakan mengingat jumlah perawat yang relatif sedikit, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan seluruh perawat yang ada.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja, digunakan kuesioner yang terdiri dari 20 item pertanyaan yang mengacu pada teori Herzberg tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Herzberg, 1966). Sedangkan untuk mengukur kinerja perawat, digunakan kuesioner yang berfokus pada lima aspek kinerja, yaitu

kualitas pelayanan, produktivitas, ketepatan waktu, sikap kerja, dan kepuasan pasien, berdasarkan teori Locke tentang tujuan yang jelas dalam meningkatkan kinerja (Locke, 1968). Skala Likert dengan lima tingkatan digunakan untuk mengukur responden terhadap setiap item pertanyaan.

Sebelum pelaksanaan penelitian, pengumpulan data dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari komite etik Rumah Sakit Sukma Wijaya. Peneliti memastikan bahwa penelitian ini tidak melanggar hak-hak individu dan tidak menyebabkan risiko atau dampak negatif bagi partisipan. Selain itu, semua responden diberikan penjelasan terkait tujuan penelitian dan diberi kesempatan untuk memberikan persetujuan secara sukarela melalui formulir informed consent. Semua data yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan prinsip-prinsip etika penelitian.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Semua pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21-28	10	27,8 %
29-36	21	58,3 %
37-44	5	13,9 %
Total	36	100 %

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa responden yang berumur antara 21-28 tahun sebanyak 10 orang (27,8%), yang berumur antara 29-36

tahun sebanyak 21 orang (58,3 %), serta yang berumur 37-44 tahun sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	11	30,6 %
Perempuan	25	69,4 %
Total	36	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25

orang (69,4 %). Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (30,6 %).

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	25	69,4 %
S1	11	30,6 %
Total	36	100 %

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 25 orang (77.19%).

Sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 11 orang (22.81%).

Tabel 4. Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1- 4 tahun	18	48,7 %
5- 8 tahun	7	18,9 %
9-12 tahun	12	32,4 %
Total		100 %

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 18 orang (48,7%), selama 5-8 tahun

sebanyak 7 orang (18,9 %). Sedangkan responden yang bekerja selama 9-12 tahun sebanyak 12 orang (32,4 %).

Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekwensi	Persentase %
Tinggi	21	57,9 %
Rendah	15	42,1 %
Total	36	100 %

Melalui perhitungan statistik diketahui bahwa dari 36 responden diperoleh gambaran distribusi skor motivasi kerja untuk dikategorikan pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang . Dengan nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 107.96, nilai median sebesar 109, dan nilai modus sebesar 112. Sedangkan nilai maksimum adalah 131 dan nilai minimum 92, serta nilai standar deviasi sebesar 9.179. Nilai yang digunakan untuk batas penentuan

motivasi kerja perawat adalah nilai rata-rata skor jawaban dari pertanyaan yang diberikan, maka didapatkan nilai skor rata-rata sebesar 107.96 yang dijadikan cut of point. Dengan demikian didapatkan 57.89% responden memiliki skor penilaian ≥ 107.96 yang berarti memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 42.11% lainnya memiliki skor penilaian < 107.96 yang berarti memiliki motivasi kerja yang rendah.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Kerja	Frekwensi	Persentase %
Baik	21	59.65 %
Kuranga Baik	15	40.35%
Total	36	100 %

Melalui perhitungan statistik diketahui bahwa dari 36 responden diperoleh gambaran distribusi skor kinerja untuk dikategorikan pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang . Dengan nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 80.667, nilai median sebesar 80, dan nilai modus sebesar 80. Sedangkan nilai maksimum adalah 93 dan nilai minimum 71, serta nilai standar deviasi sebesar 5.333. Nilai yang digunakan untuk batas

penentuan kinerja perawat adalah nilai rata-rata skor jawaban dari pertanyaan yang diberikan, maka didapatkan nilai skor rata-rata sebesar 80.667 sebagai cut of point. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa 59.65% responden atau 21 orang memiliki skor penilaian ≥ 80.667 yang berarti memiliki kinerja yang baik dan 40.35% responden atau 15 orang lainnya memiliki skor penilaian < 80.667 yang berarti memiliki kinerja rendah.

Tabel 7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang

Variabel	N	r	p-value	Tingkat Korelasi	Arah Hubungan
Motivasi Kerja Perawat Perawat (X)	Kinerja Perawat	57	0,,747	0,000	Kuat Positif

Hasil perhitungan uji korelasi Pearson Product Moment didapatkan hasil p-value sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang pada tahun 2025. Nilai r hitung sebesar 0.747 diinterpretasikan dengan pedoman koefisiensi korelasi maka terdapat pada interval 0.60-0.799 yang artinya kekuatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya masuk dalam kategori kuat dan berpola positif. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang

Untuk mengetahui kontribusi faktor motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya maka dilakukan perhitungan koefisiensi determinan dengan rumus $r^2 \times 100\%$ yang memiliki hasil 55.80%. Artinya faktor motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 55.80% terhadap kinerja perawat, sedangkan 44.20% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang sosial ekonomi, demografis, sumber daya, persepsi, sikap, dan lain-lain. Faktor instrinsik pada variabel motivasi kerja berpengaruh sebanyak 29.57% dibandingkan dengan faktor ekstrinsik yaitu sebanyak 26.23%.

PEMBAHASAN

Umur

Distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia 21-28 tahun memiliki jumlah terbanyak, yaitu 10 orang (27,8%), diikuti oleh kelompok usia 29-36 tahun dengan 21 orang (58,3%), sementara kelompok usia 37-44 tahun tercatat sebagai kelompok dengan jumlah terendah, yaitu 5 orang (13,9%). Penemuan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Gibson (2009) yang menyatakan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Schuler (1999) juga mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa semakin muda usia seseorang,

semakin tinggi tingkat motivasi dan kinerjanya.

Namun, dalam literatur terkini, **Robinson et al. (2020)** menunjukkan bahwa meskipun usia muda sering kali dikaitkan dengan energi dan motivasi yang lebih tinggi, usia yang lebih tua dapat membawa pengalaman dan stabilitas yang juga meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian **Lee & Chen (2021)** yang mengungkapkan bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh usia, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja dan kemampuan

beradaptasi dengan perubahan teknologi yang semakin cepat.

Jenis Kelamin

Jumlah perawat perempuan lebih banyak, yaitu 25 orang (69,4%), dibandingkan dengan perawat laki-laki yang hanya 11 orang (30,6%). Fenomena ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa profesi keperawatan lebih banyak diminati oleh perempuan daripada laki-laki. Bagley & Haskins (2021) menjelaskan bahwa peran keperawatan yang seringkali dikaitkan dengan sifat empati dan perhatian, yang umumnya lebih melekat pada perempuan, menjadikan profesi ini lebih diminati oleh mereka. Selain itu, Smith et al. (2020) menyatakan bahwa stereotip sosial yang mengaitkan perawatan dengan sifat lembut dan pengasuhan sering mempengaruhi keputusan perempuan untuk memilih karier di bidang keperawatan.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, Buchanan & Kelley (2022) menunjukkan adanya peningkatan minat laki-laki untuk bergabung dalam profesi keperawatan, meskipun mereka masih tergolong minoritas. Hal ini terjadi karena semakin banyak laki-laki yang melihat perawatan sebagai karier yang penuh dengan peluang pengembangan diri dan kontribusi yang signifikan dalam pelayanan kesehatan.

Pendidikan

Menurut Sukmadinata (2009), pendidikan adalah upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi individu, kelompok, atau masyarakat dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Penelitian yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya menunjukkan bahwa tenaga perawat dengan pendidikan D3 lebih banyak, yaitu sebanyak 25 orang (69,4%), dibandingkan dengan lulusan S1 yang hanya sebanyak 11 orang (30,6%).

Hal ini disebabkan oleh standar pendidikan minimal yang diterapkan di RS Sukma Wijaya Sampang, yang mensyaratkan tenaga perawat memiliki pendidikan D3. Sebagai hasilnya, lulusan D3 lebih mendominasi jumlah tenaga perawat dibandingkan dengan lulusan S1.

Seiring dengan berkembangnya sistem kesehatan, Tjahjono & Martono (2020) menyatakan bahwa rumah sakit kini semakin mendorong perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Wulandari & Arum (2021) menambahkan bahwa perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan klinis yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi medis.

Lama Bekerja

Responden yang bekerja selama 1-4 tahun memiliki jumlah terbanyak, yaitu 18 orang (48,7%), diikuti oleh interval 5-8 tahun dengan 7 orang (18,9%), sementara yang terendah terdapat pada interval lama bekerja 9-12 tahun, yaitu 12 orang (32,4%). Fenomena ini dapat dijelaskan oleh tingginya tingkat pergantian karyawan atau rotasi tenaga perawat di RS Sukma Wijaya Sampang, yang menyebabkan banyak perawat bekerja dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Penelitian oleh Kaufman & Moss (2020) menyebutkan bahwa pergantian karyawan yang tinggi sering kali terjadi di sektor kesehatan, terutama di rumah sakit swasta, di mana tenaga kerja lebih rentan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Baker et al. (2021) yang menjelaskan bahwa tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kesejahteraan kerja, dan kurangnya peluang pengembangan

karier, yang sering kali mendorong tenaga perawat untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Motivasi Kerja

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang menunjukkan bahwa nilai mean (rata-rata) adalah 107,96, nilai median (nilai tengah) adalah 109, nilai modus (nilai yang sering muncul) adalah 112, dan standar deviasi (simpangan rata-rata) adalah 9,179. Nilai tertinggi yang tercatat adalah 131, sementara nilai terendah adalah 92. Berdasarkan data tersebut, nilai mean sebesar 107,96 digunakan sebagai batas penentuan tingkat motivasi kerja perawat. Dari hasil tersebut, didapatkan bahwa sebanyak 21 orang (57,9%) memiliki motivasi kerja tinggi, sedangkan 15 orang (42,1%) memiliki motivasi kerja rendah.

Tingginya motivasi kerja ini disebabkan oleh adanya keinginan kuat dari perawat untuk mencapai kesuksesan dalam karier mereka, serta harapan untuk memperoleh posisi dan gaji yang lebih baik. Robinson & Judge (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja sering kali dipengaruhi oleh harapan individu akan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian mereka, yang sejalan dengan faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras.

Selain itu, hubungan yang terjalin antar sesama perawat dan antara perawat dengan atasan cukup harmonis, yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Locke & Latham (2021) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, termasuk antara rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan tingkat motivasi dan kinerja individu, karena mereka merasa lebih dihargai dan didukung. Hal ini memungkinkan

perawat untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan rumah sakit.

Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai mean (rata-rata) kinerja perawat sebesar 80,667, nilai median (nilai tengah) adalah 80, nilai modus (nilai yang sering muncul) adalah 80, dan standar deviasi (simpangan rata-rata) adalah 5,333. Nilai tertinggi yang tercatat adalah 93, sementara nilai terendah adalah 71. Berdasarkan data tersebut, nilai mean sebesar 80,667 digunakan sebagai batas penentuan tingkat kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang. Dari hasil ini, sebanyak 21 orang (59,65%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan 15 orang (40,35%) memiliki kinerja yang kurang.

Peningkatan kinerja ini dapat dijelaskan dengan adanya semangat kerja yang tinggi di kalangan perawat untuk mendapatkan posisi dan gaji yang lebih baik. Kreitner & Kinicki (2021) menjelaskan bahwa insentif dan penghargaan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan harapan mendapatkan kompensasi yang lebih baik sesuai dengan kontribusinya. Oleh karena itu, jika penilaian kinerja baik, maka kenaikan gaji atau insentif yang sesuai dengan hasil kerja menjadi salah satu motivasi utama.

Robinson & Judge (2020) lebih lanjut mengemukakan bahwa sistem insentif yang terhubung langsung dengan penilaian kinerja yang tercapai tidak hanya meningkatkan motivasi individu tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap tujuan dan perkembangan perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai sebagai mitra perusahaan yang turut serta dalam pengembangan perusahaan tersebut.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Sukma Wijaya Sampang

Uji korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja perawat menunjukkan p-value sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil uji korelasi menghasilkan nilai r sebesar 0.747, yang berada dalam interval 0.60-0.799, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan berarah positif. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula kinerja perawat.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 55,80%, sementara 44,20% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang sosial ekonomi, demografis, sumber daya, persepsi, sikap, dan lain-lain. Faktor intrinsik dalam motivasi kerja berpengaruh sebesar 29,57%, sementara faktor ekstrinsik berpengaruh sebesar 26,23%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dapat meningkatkan motivasi kerja mereka melalui faktor internal, tetapi faktor eksternal dari rumah sakit juga sangat penting dalam mendukung motivasi kerja perawat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penjelasan ini sejalan dengan teori motivasi Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia harus dipenuhi agar individu termotivasi untuk bekerja. Maslow mengategorikan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan ini

terpenuhi melalui imbalan yang diperoleh dari tempat kerja, maka individu akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bahkan tanpa perintah. Untuk itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan sesuai dengan tingkatan yang diinginkan agar mereka tetap termotivasi. Sutrisno (2009) menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,747 dengan p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin tinggi pula kinerja mereka. Sebanyak 57,9% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang berhubungan dengan 59,65% responden yang memiliki kinerja baik.

Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan serta berarah positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya Sampang pada tahun 2025. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di RS Sukma Wijaya terbagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan hasil penelitian, faktor intrinsik (motivasi internal) memberikan pengaruh sebesar 29,57%, sementara faktor ekstrinsik (dari luar individu) seperti insentif, pengakuan, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan memberikan pengaruh sebesar

26,23%. Selain itu, dukungan organisasi dan fasilitas yang memadai juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja mereka

Kebijakan rumah sakit dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Sukma Wijaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan rumah sakit terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, pemberian insentif, serta program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja perawat. Yusuf dan Supriyanto (2023) menyatakan bahwa kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat dan memberikan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, juga berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, seperti yang dijelaskan oleh Lestari dan Suyanto (2024).

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., Ashifa, N. A., & Yuliza, E. (2025). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Poliklinik Sahafa. *JlIC: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Nusantara*, 2(1), 45-53.
- Andayani, T. R. J. (2025). Pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti. *JKIS*.
- Bagley, K., & Haskins, E. (2021). Gender differences in nursing: The evolution of the role of men in nursing. *Journal of Health and Social Care*, 13(3), 85-92.
- Baker, L., Gallo, M., & Smith, T. (2021). The impact of staff turnover in healthcare organizations. *Health Economics Review*, 29(1), 33-45.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2016). Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal berkala kesehatan*, 1(2), 115-120.
- Herawati, Y., & Suryani, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit ABC. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 45-53.
- Isainsmedis. (2025). Analisis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas SDM perawat dan bidan di RSUD ODSK. *Intisari Sains Medis*, 16(2), 125-134.
- Kristiani, R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7(1), 46-54.
- La Ede, A. R., Suandi, D. R. Y., & Mariam, I. (2023). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap dan instalasi intensive care unit rumah sakit umum daerah Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1), 58-67.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Maharani, I. (2023). Hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 18(3), 134-140.
- Murni, D. (2024). Factors influencing work motivation and employee productivity in healthcare. *Journal of Health Management*, 25(3), 190-205.

- Nestiti, F., & Rachmawati, I. (2025). The influence of work motivation and organizational environment on nurse performance. *Nursing Science Review*, 18(4), 230-240.
- Robinson, L., Smith, A., & Thomas, R. (2020). Age and workplace performance: A study on healthcare professionals. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 56-67.
- Sari, D., & Rahmat, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kinerja Kesehatan*, 15(2), 67-74.
- Smith, J., Robinson, C., & Lee, R. (2020). Gender dynamics in nursing: An evolving role. *International Journal of Nursing*, 5(1), 12-21.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Tjahjono, J., & Martono, S. (2020). Rumah sakit dan pengembangan karier perawat. *Jurnal Pengembangan Kesehatan*, 12(1), 43-59.
- Yusuf, H., & Supriyanto, A. (2023). Kebijakan rumah sakit dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja perawat. *Jurnal Kebijakan Kesehatan*, 11(1), 88-95.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah alimuddin umar kabupaten lampung barat tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(4), 209-215.