

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026

The Relationship Between Work Motivation and Nurse Performance in the Inpatient Ward of Dr. Muhammad Zein Painan Regional General Hospital in 2026

Sahilla Desya Herlian¹, Nentien Destri², Marlina Andriani³

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

Email Corresponding: sahilladesya02122003@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 12-08-2026

Revised : 14-08-2026

Accepted : 16-08-2026

Published : 18-08-2026

Abstract

Work motivation is an important factor that encourages nurses to work optimally and increases their sense of responsibility to do their jobs better, in order to improve nurse performance. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and nurse performance in the Inpatient Ward of Dr. Muhammad Zein Painan Regional General Hospital in 2026. The type of research used was correlational research with a cross-sectional research design. The study was conducted from February 23 to March 23, 2026. The population used in this study were 130 nurses in the inpatient ward of Dr. Muhammad Zein Painan Regional General Hospital. Using a proportional stratified random sampling technique with a sample size of 57 people. Data collection was carried out using primary data and analyzed univariately with a frequency distribution obtained results with the majority with sufficient work motivation, namely 34 people (59.6%), and the majority with sufficient nurse performance, namely 37 people (64.9%). Bivariate analysis of both variables using the chi-square test revealed a relationship between work motivation and nurse performance in the Inpatient Ward of Dr. Muhammad Zein Painan Regional General Hospital in 2026 ($p = 0.010$). Educational institutions, hospitals, and researchers are expected to improve nurse work motivation through education, a conducive work environment, and continuous evaluation and development to improve nurse performance.

Keywords: *work motivation, performance, nurses*

Abstrak

Kinerja perawat yang belum optimal masih menjadi masalah dalam pelayanan keperawatan, seperti keterlambatan tindakan keperawatan, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya penghargaan terhadap perawat yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada tanggal 23 februari sampai 23 maret tahun 2026. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan berjumlah 130 orang. Menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dengan besaran sampel sebanyak 57 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer dan di analisa secara univariat dengan distribusi frekuensi didapatkan hasil sebagian besar dengan motivasi kerja cukup yaitu 34 orang (59,6%), dan sebagian besar dengan kinerja perawat cukup yaitu 37 orang (64,9%). Kemudian hasil analisa bivariat kedua variabel menggunakan uji *chi-square* terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026 ($p=0,010$). Diharapkan institusi pendidikan, pihak rumah

sakit, dan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pendidikan, lingkungan kerja yang kondusif, serta evaluasi dan pengembangan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, Kinerja, Perawat.*

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang melibatkan berbagai tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, dan bidan. Di antara tenaga kesehatan tersebut, perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan keluarganya. Pelayanan kesehatan rumah sakit merupakan upaya yang dilakukan secara individu maupun melalui organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, mengobati, serta memulihkan kesehatan individu, kelompok dan juga masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit dipengaruhi oleh kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada, mulai dari dokter, bidan, perawat, dan lainnya (Aulia dkk., 2023).

Kinerja perawat didefinisikan sebagai perilaku kerja yang ditunjukkan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, yang mencakup implementasi aspek kognitif, interpersonal, dan teknis. Kinerja perawat yang tidak optimal dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit dan berdampak pada keselamatan pasien, sehingga peningkatan kinerja perawat menjadi salah satu kunci pencapaian tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, penilaian kinerja perawat patut diperhatikan untuk meningkatkan pertumbuhan, optimalisasi staf, serta memastikan perawatan pasien yang aman dan efektif (Puspita Eka Sulamtari dkk., 2023).

Kemampuan melaksanakan tugas merupakan salah satu indikator penilaian kinerja, dalam kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi, tanpa adanya motivasi, kinerja perawat tidak akan berjalan dengan baik. Kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi perawat, baik secara fisik maupun psikologis. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Puspita Eka Sulamtari dkk., 2023).

Menurut Gibson kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat antara lain faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi), faktor organisasi (sumber daya, imbalan, struktur, gaya kepemimpinan, faktor psikologi (persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi) (Hasan dkk., 2021).

Motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti penggerak atau dorongan untuk bertindak. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang menggerakkan individu mencapai tujuan. Menurut *McShane* dan *Von Glinow*, motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela. Menurut Wendy Putri dkk. (2024) pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya muncul dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan tujuan agar mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mengukur motivasi kerja, beberapa indikator yang digunakan meliputi keinginan, harapan, lingkungan kerja, dan kebutuhan (Jariyah & Ade Ningsih, 2024).

Motivasi kerja yang baik akan mendorong perawat agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dimana itu menuju ke arah peningkatan kinerja perawat. Motivasi berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja, pemberian motivasi oleh kepala ruangan dapat menggerakkan perawat pelaksana untuk melakukan kegiatan pelayanan (Helsy, 2024).

Faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *internal* (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor *eksternal* (karakteristik tempat kerja) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab (Hasan dkk., 2021)

Berdasarkan hasil riset WHO tahun 2017, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki motivasi tenaga kesehatan paling rendah selain negara Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarenakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi tenaga kerja kesehatan. Dalam penelitian Brema (2019), tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan (Rahayu dkk., 2023)

Masalah kinerja perawat masih menjadi fenomena di belahan negara. Pada tahun 2023 di kota Islamabad, Pakistan menunjukkan hasil kinerja perawat baik hanya 12% dan perawat dengan kinerja kurang baik sebanyak 88%, kurangnya kinerja banyak disebabkan oleh kurangnya kualitas perawat dalam menjalankan komunikasi, kurangnya motivasi, kelebihan beban kerja yang dirasakan, kurangnya kompensasi yang diterima, membuat perawat merasa apa yang sudah mereka kerjakan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Sehingga hal tersebut membuat mereka merasa kurang diperhatikan (Rahmadani Kamila dkk., 2024)

Data kinerja perawat di Rumah Sakit seluruh provinsi di Indonesia pada tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan yaitu 2020: 149,5 % dan 2021: 153,3%. Dimana angka pencapaian kinerja perawat yang telah ditetapkan Kementerian Kesehatan RI, minimal 75% kinerja perawat yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik merupakan faktor pencetus citra rumah sakit dimasyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Patandean dkk., 2024)

Penelitian internasional yang dilakukan oleh Adetola dkk. (2022) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada tenaga kesehatan di University College Hospital, Ibadan, Nigeria, mengungkapkan bahwa faktor-faktor motivasi seperti pemberdayaan, pelatihan, pengakuan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Yohana (2021) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian oleh Nofriani (2022) tentang hubungan stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Pasaman Barat, Sumatera Barat, juga menemukan bahwa stress kerja, motivasi kerja, dan kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($r = 0,725$; $p = 0,000$).

Survey yang telah peneliti lakukan melalui wawancara pada tanggal 8 Juni 2025 kepada 8 orang perawat dan 2 kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan, ditemukan data tentang kinerja perawat pelaksana yang menginformasikan bahwa imbalan yang diterima sepertinya belum sesuai dengan beban kerja yang diterima, hal ini menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaan dan berdampak menurunnya semangat kerja. Kepala ruangan mengatakan masih kurangnya penghargaan terhadap kinerja perawat, baik dalam bentuk pujian, umpan balik positif serta kesempatan pengembangan diri yang menyebabkan perawat kurang antusias dan tidak menunjukkan inisiatif bekerja.

Data komunikasi antara perawat ditemukan kurang efektif, pernah terjadi sebaran informasi mengenai kondisi pasien yang tidak disampaikan secara lengkap pada saat pergantian shift. Perawat mengatakan pernah terjadi kesalahan tindakan keperawatan yaitu pasien seharusnya mendapatkan perawatan sesuai instruksi medis, namun tindakan yang diberikan berbeda karena perawat shift baru tidak mendapatkan informasi lengkap yang mengakibatkan kondisi pasien memburuk. Fenomena ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Di samping itu, terdapat kecenderungan perawat mengeluh terhadap banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Perawat juga mengatakan tingginya beban kerja menyebabkan mereka sering merasa lelah dan jenuh. Tugas administrasi yang banyak membuat mereka kehilangan fokus pada tugas utama dalam memberikan asuhan keperawatan. Beban kerja yang cukup tinggi terutama pada shift malam yang jumlah tenaga perawatnya lebih sedikit. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas membuat perawat sering kelelahan dan tidak fokus, sehingga pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Ada perawat yang mengaku terlambat memberikan obat kepada pasien dan pernah menunda tindakan keperawatan sederhana, seperti penggantian balutan dan pemeriksaan tanda-tanda vital, karena harus menangani pasien lain yang kondisinya lebih gawat terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ditemukan pada penelitian perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2026 sebagai berikut:

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi dan Persentase Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026

Karakteristik Responden	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	6	10,5
Perempuan	51	89,5
Umur:		
<25 tahun	2	3,5

25-45 tahun	40	70,2
>45 tahun	15	26,3
Pendidikan:		
DIII Keperawatan	13	22,8
S1 Keperawatan (Ners)	44	77,2
Masa Kerja:		
<5 tahun	15	26,3
5-10 tahun	13	22,8
>10 tahun	29	50,9
Total	57	100

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diperoleh hasil dari 57 orang perawat, mayoritas dengan jenis kelamin perempuan yaitu 51 orang (89,5%), sebagian besar berumur 25-45 tahun yaitu berjumlah 40 orang (70,2%), sebagian besar dengan pendidikan S1 Keperawatan (Ners) yaitu 44 orang (77,2%) dan sebagian besar dengan masa kerja >10 tahun yaitu 29 orang (50,9%).

Motivasi Kerja Perawat

Berikut disajikan distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026 sebagai berikut:

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026

Motivasi Kerja	<i>f</i>	%
Baik	13	22,8
Cukup	34	59,6
Kurang	10	17,5
Total	57	100

Berdasarkan tabel 5.2 di atas distribusi frekuensi motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 57 orang perawat, sebagian besar perawat dengan motivasi cukup yaitu 34 orang (59,6%) pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2026.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar dkk. (2025) tentang Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit diperoleh hasil penelitian sebanyak (65,2%) perawat dengan motivasi kerja cukup. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman La Ede dkk. (2023) tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Kulon Kabupaten Sukabumi diperoleh hasil penelitian sebanyak (61,1%) perawat dengan motivasi cukup. dan juga penelitian yang dilakukan oleh Arifaningsih & Susilo (2025) tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga diperoleh sebanyak (52,6%) perawat dengan motivasi cukup.

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga bisa menumbuhkan hasrat, kebanggaan, serta

kepuasan dalam bekerja. Dengan motivasi yang tepat, koefisien efektivitas serta kinerja perawat bisa meningkat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan kata lain, motivasi dapat menciptakan kinerja yang baik, sehingga produktivitas tenaga kerja terus bertambah (Saharman dkk., 2022).

Kondisi motivasi kerja yang cukup ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kepuasan terhadap profesi, rasa tanggung jawab, serta pencapaian pribadi dalam bekerja. Perawat yang merasa pekerjaannya bermakna dan memiliki nilai kemanusiaan tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik. Namun, apabila penghargaan terhadap profesi belum dirasakan secara optimal, maka motivasi tersebut cenderung berada pada tingkat sedang. Sementara itu, faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, beban kerja, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan manajemen juga memiliki kontribusi besar. Pada pelayanan rawat inap, perawat sering dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional (*burnout*), yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Selain itu, apabila sistem penghargaan atau insentif belum sebanding dengan beban kerja yang diberikan, maka hal ini juga dapat menahan motivasi perawat pada tingkat “cukup” dan tidak berkembang menjadi “baik” atau “tinggi”.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2026, terlihat bahwa komposisi responden didominasi oleh perempuan sebesar 89,5%. Mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan memiliki motivasi kerja kategori cukup. Menurut Lubis dkk. (2022) Hal ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, hubungan interpersonal, serta peran ganda perempuan sebagai perawat dan ibu rumah tangga yang dapat mempengaruhi dorongan dalam bekerja. Segi usia, mayoritas perawat berada pada rentang 25-45 tahun (70,2%) dengan motivasi kerja kategori cukup. Menurut Yuliani Eka & Budi Antoro (2021) usia tersebut termasuk usia produktif, dimana perawat memiliki kemampuan fisik dan pengalaman kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas. Namun, tuntutan pekerjaan, beban kerja, serta kejenuhan kerja dapat menyebabkan motivasi kerja berada pada kategori cukup. Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang S1 keperawatan (Ners) sebesar 77,2 % dengan motivasi kerja kategori cukup. Tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan perawat memiliki pengetahuan dan kompetensi yang baik, namun beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan masa kerja, sebagian perawat memiliki pengalaman kerja > 10 tahun yaitu (50,9%) dengan motivasi kerja kategori cukup. Semakin lama masa kerja maka pengalaman kerja perawat semakin baik, namun rutinitas kerja yang berlangsung lama dapat menyebabkan kejenuhan sehingga motivasi kerja berada pada kategori cukup.

Menurut analisa peneliti, motivasi kerja berada pada kategori cukup karena masih kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja perawat, seperti kurangnya pujian saat bekerja dengan baik serta sistem penghargaan dan kenaikan pangkat belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh perawat. Selain itu masih ada tugas yang belum dapat diselesaikan tepat waktu menunjukkan bahwa beban kerja dan tuntutan pekerjaan juga mempengaruhi motivasi kerja perawat sehingga motivasi kerja belum mencapai kategori baik.

Kinerja Perawat

Berikut disajikan distribusi frekuensi dan persentase kinerja perawat pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026 sebagai berikut:

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026

Kinerja Perawat	<i>f</i>	%
Baik	9	15,8
Cukup	37	64,9
Kurang	11	19,3
Total	57	100

Berdasarkan tabel 5.3 di atas distribusi frekuensi kinerja perawat menunjukkan bahwa dari 57 orang perawat, sebagian besar perawat dengan kinerja cukup yaitu 37 orang (64,9%) pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saharman dkk. (2022) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu diperoleh kinerja perawat terbanyak adalah cukup yaitu (66,7%). Penelitian yang dilakukan oleh Rahman La Ede dkk. (2023) tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Kulon Kabupaten Sukabumi diperoleh kinerja perawat cukup sebanyak (41,7%). Dan juga penelitian Rosdiana & Safrina Ramadhani (2021) tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sundari Medan diperoleh hasil penelitian kinerja perawat terbanyak adalah cukup yaitu (67,7%).

Menurut Nur dkk. (2024) kinerja perawat pada kategori cukup dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi, serta beban kerja yang dirasakan oleh perawat. Perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki keterampilan klinis yang lebih baik, namun tidak menutup kemungkinan mengalami kejenuhan kerja (burnout) yang dapat menurunkan kualitas kinerja. Sebaliknya, perawat dengan masa kerja yang lebih singkat mungkin memiliki semangat kerja tinggi, tetapi masih memerlukan bimbingan dalam penerapan praktik klinis yang tepat. Sementara itu, faktor eksternal juga memiliki kontribusi besar terhadap capaian kinerja perawat. Lingkungan kerja di ruang rawat inap yang memiliki tingkat ketergantungan pasien tinggi seringkali menyebabkan beban kerja perawat meningkat. Kondisi ini dapat berdampak pada keterbatasan waktu dalam memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif. Selain itu, ketersediaan sarana dan prasarana, jumlah tenaga keperawatan yang tidak seimbang dengan jumlah pasien, serta sistem manajemen rumah sakit juga turut mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026 mayoritas perawat pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan, berusia 25-45 tahun, berpendidikan S1 keperawatan (Ners), serta memiliki masa kerja > 10 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada usia produktif dan pengalaman kerja yang lebih lama dapat

meningkatkan kemampuan perawat dalam pengambilan keputusan klinis, keterampilan, serta penyesuaian terhadap lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih berada pada kinerja kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik perawat yang baik tidak selalu menjamin kinerja yang optimal. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, beban kerja, kondisi lingkungan kerja, jumlah pasien, kelelahan kerja (burnout), serta keterbatasan waktu dalam memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif.

Perawat dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengalaman dan keterampilan klinis yang lebih baik, namun beban kerja yang tinggi dan rutinitas pekerjaan yang terus-menerus dapat menyebabkan kejenuhan kerja sehingga mempengaruhi kualitas kinerja. Selain itu, meskipun sebagian besar responden memiliki pendidikan profesi Ners, pelaksanaan kinerja tetap dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti jumlah tenaga keperawatan, dukungan lingkungan kerja, serta sistem manajemen rumah sakit (Nur dkk., 2024).

Hal ini sejalan dengan teori Nursalam (2020) yang menyatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, sedangkan faktor organisasi meliputi sumber daya, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut analisa peneliti, kinerja perawat yang berada pada kategori cukup dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas keperawatan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya perawat yang menyatakan pekerjaan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan serta komunikasi saat pergantian shift yang belum maksimal. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga kemungkinan mengalami kelelahan kerja (burnout) akibat rutinitas pekerjaan dan tingginya jumlah pasien dapat mempengaruhi kualitas kinerja perawat. Meskipun sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pendidikan profesi Ners, namun faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta sistem manajemen rumah sakit juga turut mempengaruhi pencapaian kinerja perawat sehingga hasil kinerja masih berada pada kategori cukup.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berikut disajikan hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026 sebagai berikut :

Tabel 5.4

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat								P value
	Baik		Cukup		Kurang		Jumlah		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Baik	6	46,2	6	46,2	1	7,7	13	100,0	0,010
Cukup	2	5,9	23	67,6	9	26,5	34	100,0	
Kurang	1	10,0	8	80,0	1	10,0	10	100,0	
Total	9	15,8	37	64,9	11	19,3	57	100,0	

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 13 orang perawat dengan motivasi kerja baik, terdapat 6 orang perawat (46,2%) dengan kinerja baik, 6 orang perawat (46,2%) dengan kinerja cukup. Pada perawat dengan motivasi kerja cukup sebanyak 34 orang perawat, sebagian besar memiliki kinerja cukup yaitu 23 orang perawat (67,6%). Sedangkan pada perawat dengan motivasi kerja kurang sebanyak 10 orang, sebagian besar memiliki kinerja cukup yaitu 8 orang perawat (80,0%) Hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* diperoleh nilai *p value*=0,010 ($p<0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar dkk. (2025) tentang Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit diperoleh hasil penelitian terbukti hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan $p=0,000$. Penelitian Rahman La Ede dkk. (2023) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Kulon Kabupaten Sukabumi diperoleh hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan $p=0,000$ dan juga penelitian Arifaningsih & Susilo (2025) tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga diperoleh terbukti hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan $p=0,000$.

Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja perawat secara positif, karena kinerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan pelayanan rumah sakit Hasan dkk. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni faktor internal serta eksternal. Faktor internal sangat mempengaruhi motivasi seseorang, sebab motivasi bisa berikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilan demi mencapai tujuan. Selain faktor internal, faktor eksternal juga berdampak pada kinerja seseorang. Pemberian insentif, tunjangan, hubungan baik antar rekan kerja, dan bonus dapat memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Tugas dan tanggung jawab tidak akan bisa diselesaikan dengan baik tanpa adanya kemauan serta motivasi. Ketika seseorang lakukan tugasnya dengan baik, ia akan merasa puas dengan hasil yang dicapainya Saharman dkk. (2022). Untuk mencapai kesuksesan dan kualitas, dibutuhkan perawat yang berkualitas dengan semangat yang kuat dari dalam diri serta dukungan dari lingkungan, baik dari atasan maupun rekan kerja (Waryantini & Maya, 2020).

Analisa peneliti dari hasil penelitian ini adalah motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat disebabkan oleh penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat yang berprestasi, kondisi kerja yang mendukung, serta pengawasan atau monitoring bulanan oleh kepala keperawatan yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Motivasi yang baik harus di pertahankan melalui hubungan kerja yang harmonis antara rekan sejawat dan atasan, menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi, pelaksanaan tugas keperawatan dengan penuh tanggung jawab, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan untuk kemajuan karier.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar dengan motivasi kerja cukup yaitu 34 orang perawat (59,6%) pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026.

2. Sebagian besar dengan kinerja perawat cukup yaitu 37 orang perawat (64,9%) pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026.
3. Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan Tahun 2026 ($p=0,010$).

DAFTAR PUSTAKA

- Adetola, A., Abayomi, A., & Asoulu, Pembela. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit University College, Ibadan, Negara Bagian Oyo*.
- Afifah, T., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) | Vol* (Vol. 47, Nomor 1).
- Arifaningsih, N., & Susilo, E. (2025). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga. Dalam *Eko Susilo Journal of Holistics and Health Sciences* (Vol. 7, Nomor 1).
- Aulia, T., Sitohang, M., & Sihaloho, B. (2023). *Peran Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Yang Bermutu Untuk Meningkatkan Kepuasan Pasien*.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Nomor 2).
- Dian Novita, M., Ngadiran, A., & Kesehatan Immanuel, I. (2023). Hubungan Tingkat Stres Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Intensive Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 17(2), 2023.
- Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., Ramdhan, N., Fakultas, P. K., Kesehatan, I., & Tangerang, U. M. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang. *Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 6(2).
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i7.625>
- Helsy, D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim*.
- Iqbal M. (2022). *Faktor-Faktro Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara*.
- Jariyah, A., & Ade Ningsih, N. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. Dalam *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis* (Vol. 19).
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (A Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378. <https://doi.org/10.14710/Jkm.V10i3.33202>
- Marlina Andriani, Nentien Destri, & Zahratul Hayati. (2025). *Locus Of Control Dan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat*.
- Nofriani, R. (2022). *Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Pasaman Barat* (Vol. 1, Nomor 2).

- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Cetakan Ketiga). Rineka Cipta.
- Novitasari, D., Bhakti, S., & Bengkulu, H. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1523–1528. <https://doi.org/10.37676/ekombis.V11i12>
- Nursalam. (2020a). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dan Praktek Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2020b). *Metedologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (Edisi 4). Salemba Medika.
- Nursalam. (2020c). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*(Edisi 4). Salemba Medika.
- Nursalam. (2020d). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*(Edisi 4). Salemba Medika.
- Patandean, D., Kadek, I., Suarjana, D., Nur, A., & Manarang, U. S. (2024). *Hubungan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Provinsi Sulawesi Barat*. <https://doi.org/10.56437/jikp.V9i1>
- Puspita Eka Sulamtari, K., Murhayati, A., Teguh Kurniawan, S., & Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, F. (2023). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen*.
- Rahayu, E., Harahap, A., Sudirman Made Ali, R., Ahmad, H., Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister, M., Kesehatan, F., Aufa Royhan, U., Sidempuan, P., Utara, S., Kesehatan Masyarakat, D., Penulis, K., Motivasi, H., & Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tni Kota Padang Sidempuan, P. (2023). *The Indonesian Journal of Health Promotion Mppki Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia the Relationship of Motivation, Achievement and Awards to Nurse Performance at the Padang Sidempuan Tni Hospital*. 6(5). <https://doi.org/10.31934/mppki.V2i3>
- Rahmadani Kamila, S., Fauziah, M., Studi Kesehatan Masyarakat, P., Kesehatan Masyarakat, F., Muhammadiyah Jakarta Kh Ahmad Dahlan, U. J., & Tangerang Selatan, K. (2024). Environmental Occupational Health and Safety Journal Pages: 69-78 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2023. *Environmental Occupational Health and Safety Journal* •, 4(2), 69.
- Rahman La Ede, A., Riska Yulianti Suandi, D., Mariam, I., Studi Sarjana Keperawatan, P., Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi, S., & Studi Diploma Iii Keperawatan, P. (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).
- Rosdiana, & Safrina Ramadhani. (2021). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sundari Medan*. 2.
- Saharman, S., Dewi Sunarno, R., Kotamobagu, R., Manoppo, J. D., Pobundayan, K., Kotamobagu Selatan, K., Kotamobagu, K., Utara, S., Studi Magister Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, P., & Karya Husada Semarang, U. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, Xv (01), 1–112. <http://www.ejurnal.stikeseub.ac.id>
- Sanjaya, W., & Yohana, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*], 10(2).

- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1).
- Sinambela, M. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021*.
- Siregar, S. P., Nurhidayah, R. E., & Siregar, F. L. S. (2025). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 19(6), 1425–1434. <https://doi.org/10.33024/Hjk.V19i6.970>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tarigan, B. P., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 2(1), 26–34. <https://doi.org/10.35451/Jkf.V2i1.214>
- Vanchapo, R. A. (2021). *Motivasi Kerja Dan Prestasi Perawat* (Cetakan Pertama). Cv. Penerbit Qiara Media.
- Waryantini, & Maya. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. Viii.
- Wendy Putri, S., Luvia Harmen, E., & Mohammad Natsir Bukittinggi, U. (2024). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024. Dalam *Jpams: Journal of Public Administration and Management Studies* (Vol. 2). <https://journal.umnyarsi.ac.id/index.php/jpams>
- Yuliani Eka, & Budi Antoro. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners*. 2.