

## Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga

Neti Ariftaningsih<sup>1</sup>, Eko Susilo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Ngudi Waluyo, Semarang, Indonesia

Korespondensi Email : [ekosmrg18@gmail.com](mailto:ekosmrg18@gmail.com)

### ABSTRAK

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Perawat dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel sebanyak 57 perawat didapatkan dengan teknik *probability sampling dan Rumus slovin* dari populasi 124 perawat rawat inap di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Data dikumpulkan menggunakan uji kuesioner valid dan reliable serta dianalisis menggunakan uji Chi-Square di RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat memiliki motivasi cukup (52,6%) dan (47,4%) kategori tinggi, sementara itu (80,7%) menunjukkan kinerja tinggi dan (19,3% ) kategori kinerja cukup. Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai ( $p=0,031$ ) Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. meskipun sebagian besar perawat hanya memiliki motivasi kerja dalam kategori cukup, mereka tetap mampu menunjukkan kinerja yang tinggi, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja.

**Kata kunci :** Motivasi, Kinerja, Rumah Sakit, Perawat.

### ABSTRACT

***The Relationship Between Work Motivation and Nurse Performance at The Pulmonary Hospital Dr. Ario Wirawan Salatiga***

*Performance is the result of work carried out by an individual in fulfilling their duties and responsibilities. Nurses' performance is influenced by various factors, one of which is work motivation. Nurses with high motivation tend to demonstrate better performance. This study employed a quantitative approach with a descriptive correlational design and a cross-sectional method. The sample consisted of 57 nurses, selected using probability sampling and the Slovin formula from a population of 124 inpatient nurses at Dr. Ario Wirawan Pulmonary Hospital in Salatiga. Data were collected using a valid and reliable questionnaire and analyzed using the Chi-Square test at Dr. Gondo Suwarno Regional Hospital in Ungaran. The results showed that the majority of nurses had moderate motivation (52.6%), while 47.4% had high motivation. Meanwhile, 80.7% of the nurses demonstrated high performance, and 19.3% were categorized as having moderate performance. The statistical test showed a significant relationship between work motivation and nurse performance ( $p = 0.031$ ). It can be concluded that there was a significant correlation between work motivation and nurse performance. Although most nurses*

*had only moderate levels of motivation, they were still able to demonstrate high performance, indicating that other factors may also contribute to performance.*

**Keywords:** *Motivation, Performance, Hospital, Nurse.*

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan berbagai layanan, termasuk perawatan darurat, rawat jalan, dan rawat inap. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), rumah sakit adalah bagian penting dari sistem layanan kesehatan yang berperan dalam memberikan pelayanan secara menyeluruh (komprehensif), mengobati penyakit (kuratif), serta mencegah penyebaran penyakit (preventif) bagi masyarakat. Dalam sistem pelayanan ini, profesi perawat memiliki peran krusial karena bertugas memberikan perawatan kepada pasien, baik secara langsung di rumah sakit maupun dalam lingkup individu, keluarga, dan masyarakat secara menyeluruh. Kualitas pelayanan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh mutu layanan yang diberikan oleh perawat, sehingga mereka dituntut untuk terus meningkatkan standar pelayanan. Dari perspektif mutu layanan rumah sakit, kompetensi dan prospek kerja perawat menjadi faktor penting yang harus diperhatikan, di samping ketersediaan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, fasilitas penunjang, serta sistem manajemen rumah sakit yang selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Jufrizen, 2017). Namun demikian, masih terdapat keterbatasan informasi mengenai sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, khususnya dalam konteks pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, jumlah perawat di seluruh Indonesia mencapai 460.267 orang yang tersebar di 34 provinsi. Di Provinsi Jawa Tengah, jumlah perawat tercatat sebanyak 64.533 orang menurut data Badan Pusat Statistik yang bersumber dari Kemenkes RI tahun 2023. Kinerja perawat dapat dilihat dari kualitas layanan keperawatan yang diberikan, di mana indikator utamanya adalah penerapan standar praktik keperawatan sebagaimana diatur dalam Permenkes No. 26 Tahun 2019. Standar ini berfungsi sebagai panduan bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Menurut World Health Organization (WHO), kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, merupakan faktor kunci dalam menjamin kualitas pelayanan kesehatan, yang harus didukung dengan beban kerja yang seimbang, kompetensi yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, di Indonesia, masih banyak perawat yang menghadapi rasio perawat-pasien yang tidak ideal. Idealnya, rasio perawat terhadap pasien di rumah sakit adalah 1:5 hingga 1:10 tergantung pada jenis layanan, namun pada kenyataannya di berbagai rumah sakit, terutama rumah sakit rujukan nasional, rasio tersebut bisa jauh lebih tinggi. Beban kerja yang berlebihan berdampak pada kinerja perawat yang pada akhirnya memengaruhi mutu layanan. Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dapat diukur dari aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Penurunan kinerja perawat berisiko menurunkan kualitas pelayanan dan berdampak langsung terhadap kepuasan serta keselamatan pasien di rumah sakit.

Motivasi masih menjadi topik utama dalam bidang psikologi, berada di persimpangan aspek biologis, kognitif, dan perilaku sosial. Di lingkungan kerja, dorongan untuk bertindak bisa muncul karena minat pribadi yang kuat, pengaruh dari lingkungan sekitar, tanggung jawab serta komitmen, atau bahkan rasa takut terhadap atasan (Maslow, 2019). Motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dengan motivasi, perawat akan memiliki power semangat dalam menjalankan tugas. Berdasarkan WHO Indonesia termasuk salah satu negara yang memiliki motivasi terendah di antara negara lainnya. selain Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India. Menurut penelitian Brema (2019).

Berdasarkan *research gap* dan hasil mengkaji beberapa jurnal peneliti menemukan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat, sementara penelitian lain menyatakan sebaliknya. Studi yang dilakukan oleh Saharman dan Sunarno (2023) di RSUD Kotamobagu menemukan hasil uji statistik dengan nilai  $p\text{-value} = 0,001$  yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja perawat. Penelitian serupa juga ditemukan dalam penelitian Buamona (2018) di ruang rawat inap RSUD Sanana, di mana hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,037$ . Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) di RSUD Deli Serdang dengan nilai  $p = 0,001$  menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja perawat juga semakin baik, sedangkan jika motivasi kerja menurun, maka kinerja perawat pun ikut menurun.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Salawangi (2019) menggunakan uji statistik Fisher's Exact menghasilkan nilai  $p = 0,076$ , yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di RSUD Liun Kendage Tahuna, Kabupaten Sangihe.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Suba et al. (2020) dalam studi berjudul "*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Rataatotok-Buyat*". Hasil uji Spearman Rank menunjukkan nilai  $p = 0,590$  ( $p > 0,05$ ), yang berarti motivasi kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja perawat. Selain itu, Yulidha (2022) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh menemukan bahwa 63,6% perawat memiliki motivasi kerja rendah dan 88,6% termasuk dalam kategori kinerja rendah. Hasil uji chi-square menunjukkan  $p = 0,141$  ( $p > 0,05$ ), yang mengindikasikan tidak adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa tidak selalu terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja perawat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga keperawatan.

Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga merupakan rumah sakit kelas A dengan akreditasi paripurna, yang berfungsi sebagai pusat rujukan penyakit paru untuk wilayah Jawa Tengah. Rumah sakit ini memiliki visi menjadi pusat pelayanan spesialis respiratori terbaik, sehingga perawat di rumah sakit ini menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan perawat di rumah sakit umum lainnya. Risiko paparan penyakit menular seperti TB resisten obat memerlukan kepatuhan ketat terhadap prosedur pencegahan infeksi, disertai beban kerja tinggi

akibat meningkatnya jumlah pasien dan kebutuhan pemantauan jangka panjang. Hal ini berpotensi menyebabkan stres dan kelelahan kerja pada perawat karena pasien TB memerlukan perawatan intensif dan berkelanjutan. Dampak pandemi COVID-19 turut memperberat sistem kerja dengan adanya peningkatan jumlah pasien baru dan beban kerja tambahan bagi perawat. Seluruh tantangan tersebut secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan data rekam medis dari studi pendahuluan yang dilakukan pada Kamis 10 Oktober 2024, tercatat bahwa jumlah pasien yang masuk setiap bulan pada Agustus dan September bisa mencapai lebih dari 1.000 orang. Sementara itu, jumlah perawat rawat inap yang bekerja di RSPAW sebanyak 124 orang. Artinya, satu perawat merawat lebih dari delapan pasien, yang tidak sesuai dengan rasio ideal menurut rekomendasi dari American Nurses Association (ANA), World Health Organization (WHO), dan California Nurses Association (CNA), yakni satu perawat untuk 4–6 pasien di unit rawat inap umum.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat RSPAW menunjukkan bahwa bimbingan serta motivasi dari Kepala Ruangan (KARU) dan Ketua Tim (KATIM) sangat berpengaruh terhadap semangat dan peningkatan kinerja mereka. Namun, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Beberapa perawat yang berstatus sebagai karyawan tetap, PPPK, dan ASN mengaku bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sebaliknya, perawat dengan sistem kontrak menyatakan bahwa gaji yang diterima belum mencukupi, terlebih bagi mereka yang sudah berkeluarga. Berdasarkan hasil telaah literatur dan studi pendahuluan di RSPAW, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga.”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 dengan menggunakan metode kuantitatif dan desain korelasional deskriptif untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*, dengan analisis data dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* dan tingkat signifikansi ditetapkan pada  $< 0,05$ .

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 124 perawat yang bekerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* sesuai kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Slovin*, diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang telah melalui uji validitas dengan hasil nilai  $r$  untuk kuesioner motivasi berkisar antara 0,522–0,813, dan untuk kuesioner kinerja antara 0,532–0,853. Uji reliabilitas dilakukan di RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran dan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904 untuk kuesioner motivasi dan 0,932 untuk kuesioner kinerja, yang menunjukkan bahwa instrumen sangat reliabel.

Kuesioner disusun menggunakan skala Likert, dan interpretasi skor dilakukan dengan cara mengurangi skor tertinggi dan terendah, kemudian membaginya menjadi tiga kategori. Instrumen ini selanjutnya digunakan sebagai alat pengumpul

data dalam penelitian di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Dan Penelitian ini telah mendapatkan Ethical Clearance dari Komisi Etik Fakultas Kesehatan Universitas Ngudi Waluyo dengan nomor 1070/SM/F.Kes/UNW/XI/2024.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisi Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga

Variabel	Kategori	F	%
Motivasi	Rendah	0	0
	Cukup	30	52,6
	Tinggi	27	47,4
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat (52,6%) memiliki motivasi kerja dalam kategori cukup, sementara 47,4% termasuk kategori tinggi, dan tidak ada yang tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di RSPAW Salatiga relatif stabil, meskipun belum seluruhnya optimal. Berdasarkan teori Maslow (dalam Khasanah, 2022), motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sedangkan menurut Herzberg, motivasi kerja terbentuk dari faktor intrinsik seperti pencapaian dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti supervisi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Proporsi motivasi yang dominan dalam kategori cukup menunjukkan perlunya peningkatan melalui intervensi manajerial seperti pelatihan, penghargaan, atau perbaikan sistem insentif untuk mendorong lebih banyak perawat mencapai motivasi tinggi.

Faktor yang mendukung tingginya motivasi perawat di RSPAW Salatiga meliputi penghargaan, pengakuan, supervisi manajerial, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan antar rekan sejawat. Sebaliknya, motivasi rendah terutama dialami perawat berstatus kontrak, di mana 40,45% menyatakan gaji yang diterima tidak memotivasi mereka dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Riana Tarigan yang menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif dan motivasi kerja perawat.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga

Variabel	Kategori	F	%
Kinerja	Rendah	0	0
	Cukup	11	19,3
	Tinggi	46	80,7
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 di atas mayoritas hasil kinerja perawat di RSPAW dalam kategori tinggi adalah (80,7%) 46 perawat dan namun ternyata kinerja perawat di rumah sakit paru dr. ario wirawan salatiga masih ada

yang berada di kategori cukup (19,3 %) 11 perawat. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu atau kelompok secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja yang optimal dapat didorong oleh peningkatan motivasi kerja, di mana semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya (Mangkunegara, 2017).

Robbins dalam Nursalam menjelaskan bahwa konsep kinerja melibatkan dua aspek utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), yang terdiri dari kinerja manusia sebagai hasil dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan situasi. dalam konteks keperawatan kinerja dapat diukur berdasarkan indikator yaitu *caring*, kolaborasi, empati, kecepatan respon, *courtesy*, dan *sincerity* (Nursalam, 2017).

Berdasarkan analisis kuesioner kinerja didapatkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingginya kinerja perawat terdiri dari sikap *caring*, kolaborasi, kesopanan, empati dan faktor yang menyebabkan kinerja cukup pada perawat adalah kecepatan respon dan kejujuran. pada faktor kecepatan respon sebanyak (8,8%) menjawab tidak setuju dan (10,5%) menjawab sangat tidak setuju. hal tersebut tidak sesuai karena jika terjadi sesuatu pada pasien mungkin saja bisa berakibat fatal dan melanggar prinsip etik keperawatan yaitu (*Non Maleficience*) tidak merugikan. pada item pertanyaan kejujuran sebanyak (14,0%) perawat menjawab tidak setuju dan (5,3%) perawat menjawab sangat tidak setuju. bagaimanapun pasien dan keluarga mempunyai hak (*otonomi*) berhak mengetahui kondisinya. ini juga melanggar kode etik keperawatan yaitu *veracity*(kejujuran).

Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan menerapkan prinsip etik keperawatan yang terdiri dari *otonomi*, *non malficience*, *beneficience*, *justice*, *veracity*, *fidelity*, *confidentiality*. Hasil penelitian diatas didukung oleh hasil penelitian Rohayati dan Muhaemin (2022) berjudul hubungan penilaian dan penerapan kode etik keperawatan dengan kinerja perawat klinik III di RSUD Majalengka menunjukkan adanya hubungan sugnifikan antara penerapan kode etik keperawatan dengan kinerja perawat klinik. Dengan menerapkan tindakan keperawatan sesuai dengan kode etik maka akan mencegah kesalahpahaman, konflik antar perawat, pasien dan keluarga pasien.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga

		Kinerja			P	
		Cukup	Tinggi	Total		
Kerja	Cukup	Motivasi kerja	9 5,8%	21 24,2%	30 30,0%	
	Tinggi	Motivasi kerja	2 5,2%	25 21,8%	27 27,0%	
Jumlah		Motivasi kerja	11 11,0%	46 46,0%	57 57,0%	0,031

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan analisis data menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai p-value sebesar 0,031 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Meskipun sebagian besar perawat memiliki motivasi dalam kategori “cukup”, mereka tetap menunjukkan kinerja tinggi. Hal ini dapat

disebabkan oleh faktor lain seperti rasa tanggung jawab profesional, dukungan atasan, budaya kerja positif, serta pengawasan yang ketat, yang mampu mendorong kinerja meskipun tingkat motivasi belum optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Saharman dan Sunarno (2023) di RSUD Kotamobagu, menunjukkan bahwa hasil uji statistik menghasilkan nilai  $p$ -value = 0,001, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik (53,7%) dan kinerja yang baik (66,7%). Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat, diharapkan pihak rumah sakit dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Buamona (2018) di ruang rawat inap RSUD Sanana, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,037$ . Sebagai rekomendasi, pihak rumah sakit disarankan untuk memberikan penghargaan kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja baik guna mempertahankan motivasi kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yang pada gilirannya berdampak pada mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) di RSUD Deli Serdang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja perawat akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja perawat juga cenderung menurun. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor motivasi kerja seperti tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, gaji, status, dan prosedur kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Deli Serdang. Oleh karena itu, disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja perawat.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga, didapatkan motivasi kerja perawat 27 (47,4%) kategori tinggi dan 30 (52,6%) motivasi kerja cukup sedangkan hasil kinerja mayoritas responden dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 46 responden (80,7%) dan 11 (19,3%) kinerja kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga mempunyai kinerja tinggi meskipun motivasinya hanya cukup saja, sedangkan yang memiliki kinerja rendah agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih menerapkan prinsip etik keperawatan.

## **SARAN**

Bagi Institusi Rumah Sakit: Disarankan agar pihak manajemen, khususnya direktur rumah sakit, lebih memperhatikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, seperti pemberian tunjangan yang layak, kelengkapan alat medis, dan pembinaan motivasi kerja guna meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Bagi Perawat: Perawat diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan kode etik keperawatan secara konsisten, serta mempertahankan kinerja baik yang telah dicapai sebagai bentuk tanggung jawab profesional.

Bagi Institusi Pendidikan: Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam proses pembelajaran, khususnya pada mata kuliah manajemen keperawatan, untuk memahami pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan atau variabel lain di rumah sakit berbeda untuk memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawa

## DAFTAR PUSTAKA

- Buamona. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dirumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten Kepulauan Sula. *Kesmas*, 7(3), 1–7.
- 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 Muhammadiyah Tangerang*, 6(2).
- Ilayani Ilayani, Meri Herliza, & Elsa Luvia Harmen. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2022. *NAJ: Nursing Applied Journal*, 1(3), 01–10. <https://doi.org/10.57213/naj.v1i3.251>
- Ilmu, J., Masyarakat, K., & Prima, B. (n.d.). Al-Tamimi Kesmas HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN TAHUN 2019. *Journal of Public Health Sciences*. <http://jurnal.alinsyirah.ac.id/index.php/kesmas>
- Kesehatan Masyarakat, J., Amir, H., Kaseger, H., Sarino Laode Manika, H., Harmi Gaib, J., Ilmu Kesehatan, F., & Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, I. (2023). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP GMIBM MONOMPIA. 7(1).
- Kuswanto, E., Kustriyani, M., & Arifianto, A. (2022). Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Ners Indonesia*, 3(2), 63–70. <https://doi.org/10.22437/jini.v3i2.21366>
- Lalel, CP., Berek, PAL., & Nahak, H. (2019). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE IN GENERAL HOSPITAL OF Mgr . GABRIEL MANEK SVD ATAMBUA Latar Belakang Motivasi seorang berawal dari. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 01, 1–13. <https://jurnal.unimor.ac.id/JSK>
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A., Mandagi, C. K., Kesehatan Masyarakat, F., & Sam Ratulangi Manado ABSTRAK, U. (2020). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM GMIM BETHESDA TOMOHON. In *Jurnal KESMAS* (Vol. 9, Issue 1).
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan.

- Journal Of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58–72.  
<https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>
- Rahayu, M. L. P., Manurung, I., Bangsawan, M., & Astini, Y. (2022). Hubungan Komunikasi Perawat Dan Dokter Dengan Kinerja Perawat Perioperatif. *Malahayati Nursing Journal*, 4(6), 1412–1425.  
<https://doi.org/10.33024/mnj.v4i6.6585>
- 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. (n.d.). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KOTAMOBAGU. *Jurnal Kebidanan*, XV(01), 1–112. <http://www.ejurnal.stikeseub.ac.id>
- Syaifudin, A., Hernawan, S. Y., & M Adinata, N. N. (2020). Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pelayanan Perawat di Puskesmas Bangetayu Semarang. *Jurnal Gizi Dan Kesehatan*, 12(1), 52–57.  
<https://doi.org/10.35473/jgk.v12i1.80>
- Widya Pratiwi, F., & Saparwati, M. (2023). Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Kepuasan Pasien. *Jurnal Keperawatan Berbudaya Sehat*, 1(1), 43–46.  
<https://doi.org/10.35473/jkbs.v1i1.2162>