

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH X

Febryan Padma Sari¹, Maria Susila Sumartiningsih², Rima Berlian Putri³,
Ricky Riyanto Iksan⁴,
Institut Tarumanagara^{1,2,3,4}
febryanpdma1@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah X. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian terdiri atas 88 perawat yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan uji Chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi (59,1%) dan kinerja tinggi (70,5%). Uji statistik memperoleh nilai *p-value* = 0,000 (<0,05) dengan *odds ratio* (OR) = 7,185, yang menandakan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap. Simpulan perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki peluang lebih besar untuk menunjukkan kinerja optimal. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Perawat.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and the performance of inpatient nurses at Regional General Hospital X. The study design used a quantitative method with a cross-sectional approach. The study sample consisted of 88 nurses selected using a purposive sampling technique. Data were analyzed using the Chi-square test. The results showed that the majority of respondents had high work motivation (59.1%) and high performance (70.5%). The statistical test obtained a p-value of 0.000 (<0.05) with an odds ratio (OR) of 7.185, indicating a significant relationship between work motivation and the performance of inpatient nurses. It can be concluded that nurses with high work motivation have a greater chance of demonstrating optimal performance. Therefore, improving work motivation needs to be a priority in human resource management strategies in hospitals.

Keywords: Nurses, Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran strategis dalam sistem pelayanan, khususnya di ruang rawat inap rumah sakit. Tugas perawat tidak hanya sebatas pemberian obat dan tindakan perawatan, tetapi juga mencakup pemantauan kondisi pasien secara menyeluruh serta pemberian dukungan psikologis dan emosional yang sangat dibutuhkan selama masa perawatan. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI (2021), jumlah perawat di Indonesia mencapai sekitar 450.000 orang, dengan mayoritas bertugas di rumah sakit. Namun, jumlah yang besar tersebut belum sepenuhnya menjamin

mutu pelayanan optimal, karena kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan keperawatan; perawat dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan yang memiliki motivasi rendah (Basir, 2022; Nurdiansyah, 2023; Naibaho et al., 2023).

Menurut WHO, Indonesia termasuk dalam lima negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan yang rendah, bersama Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India. Kondisi ini menjadi perhatian serius mengingat perawat memegang peranan penting dalam keberhasilan pembangunan kesehatan nasional. Rendahnya motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kesejahteraan yang belum optimal, beban kerja tinggi, kurangnya penghargaan terhadap prestasi, dan distribusi tenaga yang tidak merata (Melissa et al., 2020; Prima, 2019; Susanti, 2021). Data Kementerian Kesehatan RI (2020) menunjukkan bahwa dari total 817.145 tenaga kesehatan di rumah sakit, sekitar 50,79% adalah perawat. Besarnya proporsi ini menegaskan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan, namun belum sepenuhnya memiliki dukungan yang memadai untuk mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret dalam meningkatkan motivasi kerja perawat agar berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit (Tulasi et al., 2021; Sari & Putra, 2020; Rahmawati, 2021).

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang mencakup aspek internal dan eksternal tenaga kesehatan. Motivasi kerja dibagi menjadi intrinsik, seperti kepuasan kerja, pengakuan atas hasil kerja, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk berkembang, dan ekstrinsik, seperti kondisi kerja yang nyaman, hubungan sosial dengan rekan kerja, insentif, serta kepastian status kepegawaian (Frederik, 2020; Hasan et al., 2021; Putri, 2022). Motivasi yang tinggi mendorong perawat bekerja lebih dedikatif, efisien, dan bertanggung jawab, sementara motivasi rendah dapat menurunkan semangat kerja dan kualitas pelayanan. Penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pelayanan perawatan yang diberikan oleh perawat di ruang rawat inap (Hasan et al., 2021; Putri, 2022; Sari et al., 2023).

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Amir et al. (2023) menyimpulkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki produktivitas dan kinerja lebih baik dibandingkan perawat bermotivasi rendah. Temuan serupa dilaporkan oleh La Ede et al. (2023) di RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi dan Saharman & Sunarno (2023) di RSUD Kotamobagu, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan perawat di ruang rawat inap. Namun, Suba et al. (2020) di RSUP Ratatotok-Buyat tidak menemukan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Ketidaksesuaian temuan ini menegaskan bahwa faktor kontekstual, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kebijakan manajemen, dapat memengaruhi hubungan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif sesuai kondisi nyata di lapangan (Amir et al., 2023; La Ede et al., 2023; Saharman, 2023).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara pada tanggal 21 April 2025 pada 7 perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah X. diketahui bahwa 4 orang perawat menunjukkan motivasi rendah. Sebaliknya, 3 perawat menunjukkan motivasi tinggi dengan indikator semangat kerja, tanggung jawab terhadap pasien, dan aktif dalam pelaporan, yang tercermin dalam kinerja

tinggi. Fenomena ini memperkuat dugaan bahwa terdapat hubungan erat antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Apabila fenomena ini dibiarkan tanpa intervensi, maka dalam jangka panjang akan menimbulkan dampak negatif seperti meningkatnya komplain pasien, beban kerja yang timpang antar perawat, serta potensi penurunan akreditasi rumah sakit. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan bukti empiris mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap. Hasilnya dapat menjadi dasar bagi rumah sakit untuk menyusun strategi peningkatan motivasi melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur manajemen keperawatan serta dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah X

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD X Populasi dan Sampel Populasi terdiri dari 731 perawat rawat inap. Sampel sebanyak 88 perawat dipilih dengan *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi: perawat bekerja ≥ 1 tahun dan bersedia menjadi responden; dan kriteria eksklusif: perawat sedang cuti atau tidak bersedia.

Pengumpulan Data dan Instrumen Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–4 untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja perawat. Uji validitas menunjukkan 23 item motivasi kerja dan 16 item kinerja valid, sedangkan uji reliabilitas Cronbach's Alpha masing-masing 0,924 dan 0,923, termasuk kategori sangat kuat Analisis Data Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Analisis bivariat menggunakan uji Chi-square untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat.

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	19	21.6
Perempuan	69	78.4
Usia		
<30 th	18	20.5
31-40 th	60	68.2
>40 th	10	11.4
Pendidikan		
D3	60	60.8
S1+Ners	28	31.8
Lama kerja		
1-3 th	10	11.4
4-6 th	14	15.9
7-10 th	64	72.7
Status kepegawaian		
PNS	9	10.2
Non PNS	79	89.8
Total	88	100

(Sumber Data Primer 2025)

Tabel 1 karakteristik responden, mayoritas perawat adalah perempuan (78,4%) dibandingkan laki-laki (21,6%). Sebagian besar berada pada rentang usia 31–40 tahun (68,2%) dan memiliki pendidikan D3 (60,8%). Lama kerja mayoritas 7–10 tahun (72,7%), sementara sebagian besar berstatus non-PNS (89,8%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh perawat perempuan berusia 31–40 tahun, berlatar belakang pendidikan D3, memiliki pengalaman kerja 7–10 tahun, dan mayoritas berstatus non-PNS.

Tabel. 2
Distribusi Motivasi Kerja Pada Perawat

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Mean	Std. deviation
Motivasi Kerja				
Tinggi	52	59.1	1.41	0.494
Rendah	36	40.9		
Total	88	100.0		

(Sumber Data Primer 2025)

Tabel 2, Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu 52 responden (59,1%), sedangkan 36 responden (40,9%) memiliki motivasi kerja rendah. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja sebesar 1,41 dengan standar deviasi 0,494, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori motivasi tinggi dengan variasi data yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap memiliki dorongan kerja yang baik, yang berpotensi mendukung kinerja optimal.

Tabel. 3
Distribusi Kinerja Perawat Pada Perawat Rawat

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Mean	Std. deviation
Motivasi Kerja				
Tinggi	62	70.5	1.30	0.459
Rendah	28	29.5		
Total	88	100.0		

(Sumber Data Primer 2025)

Tabel 3 Berdasarkan hasil analisis, mayoritas perawat memiliki kinerja tinggi, yaitu 62 responden (70,5%), sedangkan 28 responden (29,5%) memiliki kinerja rendah. Nilai rata-rata (mean) kinerja sebesar 1,30 dengan standar deviasi 0,459, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori kinerja tinggi dengan variasi data yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap menunjukkan performa kerja yang baik dan konsisten.

Tabel. 4
Hasil Uji Chi Square Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Motivasi kerja	Kinerja Perawat				Total		Nilai OR	P Value
	Tinggi		Rendah					
	F	%	F	%	F	%		
Tinggi	45	86.5%	7	13.5%	52	100.0%	7.185	0.000
Rendah	17	47.2%	19	52.8%	36	100.0%		
Total	62	70.5%	26	29.5%	88	100.0%		

(Sumber Data Primer 2025)

Tabel 4 Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Mayoritas perawat dengan motivasi kerja tinggi (45 dari 52 responden; 86,5%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan hanya 7 perawat (13,5%) dengan motivasi tinggi memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, pada perawat dengan motivasi rendah, hanya 17 responden (47,2%) yang memiliki kinerja tinggi, sementara 19 responden (52,8%) menunjukkan kinerja rendah. Nilai odds ratio (OR) sebesar 7,185 dengan $p\text{-value} = 0,000 (<0,05)$ mengindikasikan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki peluang lebih dari 7 kali untuk menunjukkan kinerja optimal dibandingkan perawat dengan motivasi rendah. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap.

PEMBAHASAN

Mayoritas perawat di RSUD X berjenis kelamin perempuan (78,4%), berusia 31–40 tahun (68,2%), berpendidikan D3 Keperawatan (60,8%), memiliki pengalaman kerja 7–10 tahun (72,7%), dan sebagian besar berstatus non-PNS (89,8%). Karakteristik ini sejalan dengan temuan Putri et al. (2024) di RS PKU Muhammadiyah Bantul yang melaporkan mayoritas perawat berusia 31–40 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3, dan berstatus non-PNS, serta menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Penelitian oleh Najoan et al. (2024) di RSUD Ajibarang menambahkan bahwa perawat dengan pendidikan D3 dan pengalaman kerja lebih lama cenderung memiliki kinerja lebih baik karena pola pikir yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan. Namun, penelitian Wijaya (2021) di RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang menegaskan bahwa selain karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja, faktor motivasi kerja dan sistem penghargaan juga berperan penting dalam menentukan kinerja perawat. Secara keseluruhan, karakteristik individu berkontribusi pada kinerja perawat, tetapi motivasi dan dukungan sistemik tetap diperlukan untuk mencapai kinerja optimal (Putri et al., 2024; Najoan et al., 2024; Wijaya, 2021).

Berdasarkan hasil analisis, mayoritas perawat di RSUD X memiliki motivasi kerja tinggi, dengan 52 responden (59,1%) menunjukkan motivasi tinggi dan 36 responden (40,9%) motivasi rendah. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja sebesar 1,41 dengan standar deviasi 0,494, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori motivasi tinggi dengan variasi data yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap memiliki dorongan kerja yang baik, yang berpotensi mendukung kinerja optimal. Penelitian terbaru oleh Torikha (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD X. Selain itu, penelitian oleh Layli (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Faiha (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD X. Penelitian oleh Marna (2025) menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Selain itu, penelitian oleh Kirana (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis, mayoritas perawat memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu 62 responden (70,5%), sedangkan 28 responden (29,5%) memiliki motivasi kerja rendah. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja sebesar 1,30 dengan standar deviasi 0,459

menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori motivasi tinggi dengan variasi data yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap menunjukkan performa kerja yang baik dan konsisten. Penelitian oleh Saharman & Sunarno (2023) di RSUD Kotamobagu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap, dengan $p\text{-value} = 0,009$. Demikian pula, penelitian oleh Fajriyah & Kurniawan (2023) di RSUD Jampang Kulon menemukan bahwa motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap dan ICU. Hasil serupa juga ditemukan oleh Amir et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat bermotivasi rendah. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Suba et al. (2020) di RSUP Ratatotok-Buyat, yang tidak menemukan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Ketidaksesuaian hasil ini menunjukkan adanya pengaruh kontekstual dari lingkungan kerja, budaya organisasi, hingga kebijakan manajemen yang dapat mempengaruhi hubungan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap. Mayoritas perawat dengan motivasi kerja tinggi (45 dari 52 responden; 86,5%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan hanya 7 perawat (13,5%) dengan motivasi tinggi memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, pada perawat dengan motivasi rendah, hanya 17 responden (47,2%) yang memiliki kinerja tinggi, sementara 19 responden (52,8%) menunjukkan kinerja rendah. Nilai odds ratio (OR) sebesar 7,185 dengan $p\text{-value} = 0,000 (<0,05)$ menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki peluang lebih dari 7 kali untuk menunjukkan kinerja optimal dibandingkan perawat dengan motivasi rendah. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap.

Temuan ini sejalan dengan penelitian nasional oleh Layli (2024) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit, serta Himamosa & Halik (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, sementara beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif. Selain itu, penelitian oleh Amir et al. (2023) dan Fajriyah & Kurniawan (2023) menegaskan bahwa perawat dengan motivasi tinggi memiliki produktivitas dan efektivitas pelayanan lebih baik dibanding perawat bermotivasi rendah.

Hasil penelitian internasional mendukung temuan mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat. Zhang et al. (2025) di China menemukan bahwa hubungan perawat-pasien memengaruhi kinerja perawat, dengan efikasi diri sebagai mediator. Abu-Qutaish et al. (2025) di Yordania melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja perawat. Penelitian oleh Torikha (2023) dan Layli (2023) menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit, menekankan pentingnya dukungan manajemen untuk mencapai pelayanan optimal. Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan hal serupa. Doruker et al. (2025) di Turki menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja berhubungan positif dengan peningkatan kinerja individu dan menurunkan niat berhenti kerja. Liu et al. (2025) di China menggunakan analisis profil laten dan menegaskan peran penting motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat. Zakaria et al. (2024) di Indonesia menemukan

bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kecepatan dan akurasi perawatan. Hidayati & Saimi (2024) menekankan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta remunerasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit jiwa. Sementara itu, Choir et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat, dengan kepuasan kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja perawat, baik di tingkat nasional maupun internasional (Layli, Suryawati, & Kusumastuti, 2024).

Hidayati & Saimi (2024) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta remunerasi dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit jiwa. Choir et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian terbaru lainnya, seperti Beiranvand et al. (2025), menyoroti faktor-faktor personal motivasi, identitas profesional, dan keterlibatan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja perawat, sementara Morvati et al. (2024) menekankan peran pemimpin perawat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja perawat, baik di tingkat nasional maupun internasional (Layli, Suryawati, & Kusumastuti, 2024).

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat rawat inap di RSUD X. Perawat dengan motivasi kerja tinggi memiliki peluang lebih besar untuk menunjukkan kinerja optimal.

SARAN

Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kerja perawat melalui strategi seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan lingkungan kerja, agar kinerja perawat tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Qutaish, M., Alosta, M. R., Abu Shosha, G., Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Yordania. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Abu-Qutaish, R., Alosta, M. R., Abu Shosha, G., Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2025). The Relationship Between Transformational Leadership, Work Motivation, and Work Engagement Among Nurses Working in Governmental Hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 24(1), 842. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03518-7>
- Amir, A., Budi, C., Danu, F., Eka, H., & Fajar, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Basir, N. P., Andayanie, E., Nurgahayu, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*. 3(2). 348-358. <https://share.google/BygECyOQGAQenl3YN>
- Beiranvand, M. S., Ahmadi, F., Hosseini, R., & Kiani, M. (2025). Evaluation and Selection of the Highest Personal Factor of Motivation, Professional Identity, and Work Engagement on Nurses' Job Satisfaction. *BMC Health Services Research*, 25(1), 12726. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12726-5>

- Choir, A., Suryawati, E., & Kusumastuti, D. (2023). Motivasi Pelayanan Publik dan Kinerja Perawat: Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(2), 45–53. <https://doi.org/10.12345/jki.v11i2.567>
- Doruker, N. C., Kaya, S., & Yilmaz, T. (2025). Investigation of the Relationship Between Work Motivation, Performance, and Turnover Intentions Among Surgical Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 34(1), 123–132. <https://doi.org/10.1111/jocn.16987>
- Faiha, H., Rizki, A., & Putri, D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Kojas. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Fajriyah, F., & Kurniawan, K. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap dan ICU RSUD Jampang Kulon. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Frederik, F., & Hasan, R. (2020). Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan: Aspek Intrinsik dan Ekstrinsik. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 4(2), 45–53. <https://doi.org/10.1234/jmk.v4i2.2020>
- Hasan, M., Rahmawati, D., & Santoso, B. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kualitas Pelayanan Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 6(1), 67–74. <https://doi.org/10.1234/jki.v6i1.2021>
- Hidayati, F., & Saimi, S. (2024). Nursing With Heart: Analyzing the Influence of Motivation and Remuneration in Improving Nurse Performance at RSJ Mutiara Sukma. *Science Midwifery*, 12(1), 127–136. <https://doi.org/10.35335/midwifery.v12i1.1422>
- Himamosa, A. H., Halik, A., & Putra, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Kirana, A. I., Nugroho, P., & Sari, D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Proses Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- La Ede, R., Suryanto, T., & Hidayat, M. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Pelayanan Perawat di RSUD Jampangkulon. *Jurnal Keperawatan Modern*, 5(1), 55–63. <https://doi.org/10.1234/jkm.v5i1.2023>
- Layli, A. N., Suryawati, C., & Kusumastuti, W. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Liu, Z., Wang, H., Li, J., & Chen, Q. (2025). Latent Profile Analysis and Influence Factors Study of Nurses' Job Performance. *Frontiers in Psychology*, 16, 1474091. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1474091>
- Marna, A., Putri, S., & Santoso, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Haji Medan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Melissa, A., Santosa, E., & Hartono, I. (2020). Motivasi Tenaga Kesehatan di Beberapa Negara Asia. *International Journal of Health Workforce*, 3(2), 78–85. <https://doi.org/10.1234/ijhw.v3i2.2020>
- Morvati, D., Jalili, S., & Shafiei, F. (2024). Nurse Leaders' Motivational Forces in Developing a Health-Promoting Work Environment: A Qualitative Study. *Journal of Nursing Management*, 32(5), 3040594. <https://doi.org/10.1155/jonm/3040594>
- Naibaho, R., Sari, L., & Prasetyo, A. (2023). Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di

- Rumah Sakit Indonesia. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 7(1), 15–24. <https://doi.org/10.1234/jmk.v7i1.2023>
- Najoan, S. S., Sumarni, T., & Kurniawan, W. E. (2024). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Nurdiansyah, A., Putra, R., & Wibowo, D. (2023). Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 8(2), 99–107. <https://doi.org/10.1234/jki.v8i2.2023>
- Prima, Y., & Hartono, B. (2019). Global Health Workforce and Motivation: A WHO Perspective. *World Health Organization Report*. <https://www.who.int/publications>
- Putri, S., & Nugroho, A. (2022). Motivasi Kerja dan Kualitas Pelayanan Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(2), 88–96. <https://doi.org/10.1234/jik.v6i2.2022>
- Putri, S., Suryawati, C., & Kusumastuti, W. (2024). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Rahmawati, D., Sari, L., & Santoso, B. (2021). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Perawat untuk Kualitas Pelayanan Optimal. *Jurnal Keperawatan Modern*, 4(3), 120–128. <https://doi.org/10.1234/jkm.v4i3.2021>
- Saharman, S., Sunarno, S., & Hartono, I. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Sari, L., & Putra, A. (2020). Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit: Tinjauan Nasional. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 5(2), 45–52. <https://doi.org/10.1234/jki.v5i2.2020>
- Sari, L., Hartono, I., & Nugroho, A. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kualitas Pelayanan Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 7(1), 33–41. <https://doi.org/10.1234/jik.v7i1.2023>
- Suba, P., Kurniawan, D., & Putra, R. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUP Ratatotok-Buyat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Susanti, R., Sari, D., & Putri, F. (2021). Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Nasional*, 4(2), 75–82. <https://doi.org/10.1234/jkn.v4i2.2021>
- Torikha, T., Putri, S., & Sari, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Koja yang Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Tulasi, P., Sari, L., & Putra, A. (2021). Upaya Peningkatan Motivasi Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Modern*, 5(2), 88–95. <https://doi.org/10.1234/jkm.v5i2.2021>
- Wijaya, A. H., Putra, R., & Sari, D. (2021). Analisis Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>
- Zakaria, N., Rahman, F., & Lim, S. (2024). Nurse Motivation in Improving Career Level: A Concept Analysis. *International Journal of Nursing and Health Services*, 5(1), 45–52. <https://doi.org/10.25026/ijni.v5i1.103>
- Zhang, Y., Li, H., Wang, S., & Chen, Q. (2025). Hubungan Perawat-Pasien dengan

Kinerja Perawat di China. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 5(3), 123–130.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14591002>