

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini menjelaskan tentang hubungan Motivasi Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 mei 2025 sampai dengan 15 mei 2025.

5.1.2 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase pada setiap variabel yang diteliti. Hasil penelitian terhadap 56 perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusumah yang dilakukan dengan format pengumpulan data kuesioner penelitian, kemudian data dihitung dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

a. Gambaran Motivasi Kerja di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah 2025

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
1.	Tinggi	11	19,6
2.	Sedang	42	75,0
3.	Rendah	3	5,4
Total		56	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.1 dapat diketahui dari 56 responden yang diteliti, bahwa sebagian besar memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 42 responden (75%).

b. Gambaran Etos Kerja di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Etos Kerja di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

No	Etos Kerja	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
1.	Tinggi	40	71,4
2.	Sedang	16	28,6
3.	Rendah	0	0,0
Total		56	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.2 dapat diketahui dari 56 responden yang diteliti, bahwa Sebagian besar memiliki etos kerja tinggi yaitu sebanyak 40 responden (71,4%) .

Gambaran Kinerja Perawat di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah 2025

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Perawat di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

No	Kinerja Perawat	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
1.	Tinggi	17	30,4
2.	Sedang	39	69,6
3.	Rendah	0	0,0
Total		56	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian da tabel 5.3 dapat diketahui dari 56 responden yang diteliti, bahwa Sebagian besar memiliki kinerja perawat

sedang yaitu sebanyak 39 responden (69,6%) Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah.

5.1.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui kemaknaan hubungan (membuktikan hipotesis) antara variabel bebas (motivasi kerja dan etos kerja) dan variabel terikat (kinerja). Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *rank spearman*. Berikut ini disajikan hasil analisis data dengan menggunakan tabulasi silang yang menjelaskan Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Pelayanan Prima Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025.

a. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

Tabel 5.4 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						P value	R hitung
	Tinggi		Sedang		Total			
	f	%	f	%	f	%	0,030	0,289
Tinggi	6	54,5	5	45,5	11	100,0		
Sedang	11	26,2	31	73,8	42	100,0		
Rendah	0	0,0	3	100,0	3	100,0		
Total	17	30,4	39	69,6	56	100.0		

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.4 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 11 responden dengan motivasi kerja tinggi, hampir setengah dari perawat memiliki kinerja yang baik sebanyak 6 responden (54,5%). 42 responden dengan motivasi kerja sedang, sebagian besar memiliki kinerja

sedang sebanyak 31 responden (73,8%). Dan dari 3 responden dengan motivasi kerja rendah, seluruhnya memiliki kinerja sedang yaitu sebanyak 3 responden (100%).

Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,289$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,030. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, dengan kategori lemah.

b. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

Tabel 5.5 Tabulasi Silang Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

Etos Kerja	Kinerja Perawat						P value	R hitung
	Tinggi		Sedang		Total			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	0,013	0,332
Tinggi	16	40,0	24	60,0	40	100,0		
Sedang	1	6,3	15	93,8	16	100,0		
Total	17	30,4	39	69,6	56	100,0		

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.5 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 responden dengan etos kerja tinggi, sebagian besar dari perawat memiliki kinerja yang sedang sebanyak 25 responden (60%). Dari 16 responden dengan etos kerja sedang, sebagian besar memiliki kinerja sedang sebanyak 15 responden (93,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,332$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,013. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat

disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, dengan kategori lemah.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Gambaran motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025 tentang motivasi kerja perawat. Dari 56 perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah, sebagian besar memiliki motivasi kerja sedang. Kondisi ini dipengaruhi oleh terbatasnya penghargaan dan kesempatan untuk mengembangkan karier, kurangnya dorongan atau dukungan dari atasan, serta sistem kerja shift yang cukup melelahkan. Walaupun para perawat tetap berkomitmen terhadap tanggung jawab profesinya, faktor-faktor tersebut berpotensi menghambat optimalisasi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil rendah yang terdapat pada kuesioner nomor 19, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung turut menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan penghargaan yang layak, serta menyediakan program pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan motivasi dan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jusman (2021) yang berjudul hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas sangurara kecamatan palu barat kota palu. Hasil penelitian

didapatkan motivasi kategori cukup sebanyak 23 responden (74,2%). Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Menurut teori dua faktor dari Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup aspek seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sedangkan faktor hygiene meliputi kondisi kerja, gaji, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan Hendayani (2019) dalam Kurnia, G., & Fadilah (2023) motivasi kerja adalah salah faktor menentukan hasil kerja seseorang termotivasi dalam berkerja berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan tugasnya. dan dipastikan Motivasi mempengaruhi kinerja. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang dikutip dalam Kurnia, G., & Fadilah (2023), bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong perawat untuk melakukan dokumentasi keperawatan secara konsisten dan tepat, sehingga pelayanan yang diberikan dapat berkelanjutan dan berdampak positif terhadap peningkatan status kesehatan pasien. Motivasi yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja perawat, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan kepuasan baik dari sisi pasien maupun manajemen rumah sakit. Kepuasan kerja yang tercipta diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan, yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Dalam hal ini, motivasi dipahami sebagai proses yang

mendorong individu untuk bertindak guna memenuhi kebutuhannya melalui berbagai kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor utama yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar dapat bekerja dengan semangat dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja terdapat 3 perawat yang memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi kerja perawat yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri perawat maupun dari lingkungan kerja. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya penghargaan atau apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan. Ketika perawat merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai, hal ini dapat menurunkan semangat dan antusiasme dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi tanpa disertai dukungan yang memadai juga menjadi faktor yang menurunkan motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ariska et al., 2023) yang berjudul Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil motivasi kerja perawat pelaksana yang motivasi rendah sebanyak 40 responden (74.1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana mengalami motivasi rendah. Hal ini disebabkan tidak adanya motivasi di dalam diri perawat yang dapat menimbulkan sebuah dorongan atau semangat untuk bekerja serta kurangnya akan pemahaman perawat terhadap tujuan dan manfaat pekerjaan yang dilakukan. Salah satu pemicu kurangnya motivasi

perawat yaitu beban kerjanya cukup berat, dengan waktu yang cukup singkat dan kurangnya penghargaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Stoner dan freeman menyatakan motivasi adalah proses psikologis mencerminkan antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.

Penelitian yang dilakukan (Yuliana, S., Noer, R. M., & Agusthia, 2024) di RSUD Kota Tanjungpinang mengungkapkan bahwa motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, pengembangan individu, dan kondisi kerja. Penelitian serupa oleh (Hidayat, Z., Sulastien, H., & Aisyah, 2022) juga menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat di RSUD Kota Mataram memiliki motivasi kerja tinggi, namun peran lingkungan kerja tetap menjadi komponen kunci dalam mempertahankan tingkat motivasi. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung serta memberikan penghargaan dan pelatihan yang memadai guna meningkatkan motivasi dan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025, peneliti menyimpulkan bahwa Dengan motivasi kerja yang berada pada tingkat sedang, perawat cenderung mampu menjalankan tanggung jawab secara rutin, namun perlu dukungan lebih lanjut dari pihak manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, agar motivasi dan kinerja perawat dapat meningkat secara maksimal.

5.2.2 Gambaran etos kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025 tentang etos kerja perawat. Dari 56 perawat di instalasi rawat inap RS Wijaya Kusumah, sebagian besar memiliki etos kerja tinggi yaitu sebanyak 40 responden (71,4%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Silfiya (2023) yang menunjukkan bahwa tingkat etos kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diperoleh hasil dengan kategori Baik sebanyak 53 responden dengan persentase (44.9%).

Etos kerja merujuk pada seperangkat nilai dan sikap yang mencerminkan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge, (2019), etos kerja tinggi ditandai dengan tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, dan semangat kerja yang tinggi. Dalam perspektif psikologi organisasi, etos kerja juga berkaitan erat dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Martha (2019) dalam (Ramadhani et al., 2023) menyatakan bahwa etos kerja dapat membentuk individu menjadi pribadi yang bertanggung jawab, mandiri, memiliki moral serta etika kerja yang baik, serta mampu memanfaatkan waktu luang secara produktif.

Selain itu, seseorang dengan etos kerja yang baik biasanya rajin, memiliki fokus kerja yang jelas, tidak menyia-nyiakan waktu, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Novliadi (2019), salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu, yang mendorong

seseorang untuk memiliki keinginan atau kemauan kuat dalam menjalankan aktivitas. Ketika seseorang memiliki motivasi, maka etos kerjanya akan meningkat, terutama jika dorongan tersebut berasal dari dirinya sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.

Tingginya etos kerja perawat dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti latar belakang pendidikan, pelatihan profesional yang berkelanjutan, serta tanggung jawab moral dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang tinggi pada kuisioner no 13, yang mengindikasikan bahwa setiap perawat selalu menjadikan pekerjaan sebagai tugas atau amanah tuhan yang harus dijalani, meskipun sistem kerja shift yang dialami perawat tergolong melelahkan, perawat tetap menunjukkan dedikasi karena adanya rasa empati dan tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Penelitian oleh Lestari & Sari (2023) menguatkan bahwa perawat dengan pelatihan berkelanjutan menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak mengikuti pelatihan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hasanah et al., 2020) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat memiliki etos kerja tinggi karena adanya dukungan organisasi dan komitmen profesional. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan etos kerja tenaga kesehatan. Selain itu, studi oleh (Syafwani et al., 202 C.E.) juga menemukan bahwa etos kerja perawat yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pelayanan dan kepuasan pasien di rumah sakit.

Peneliti berasumsi bahwa etos kerja tinggi yang ditunjukkan oleh responden merupakan hasil dari kombinasi antara faktor individu seperti motivasi dan komitmen, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen yang efektif. Etos kerja yang tinggi sangat penting bagi profesi perawat karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan, keselamatan pasien, dan reputasi institusi pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen fasilitas kesehatan.

5.2.3 Gambaran kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025 tentang kinerja perawat. Dari 56 perawat di instalasi rawat inap RS Wijaya Kusumah, sebagian besar memiliki kinerja sedang yaitu sebanyak 39 perawat (69,6%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ratu et al., 2024) yang memperoleh hasil yaitu sebagian besar perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro menunjukkan kinerja yang baik, yaitu sebanyak 58 orang atau setara dengan (60,4)% dari total 96 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat perlu terus dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Perawat memegang peran yang sangat vital dalam sistem pelayanan kesehatan, karena mereka merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien dalam jangka waktu yang lebih lama. Kedekatan ini berdampak besar terhadap mutu asuhan keperawatan yang

diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat menjadi strategi penting dalam menjamin keselamatan pasien dan memperbaiki kualitas pengalaman pasien secara keseluruhan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti kemampuan dalam mengambil keputusan secara mandiri, tingkat pengetahuan dan keterampilan profesional, serta hubungan interpersonal dengan pasien maupun tim kerja. Karakteristik individu seperti pengalaman kerja dan sikap personal juga turut menentukan performa mereka. Selain itu, dukungan dari rekan satu tim dan atasan, gaya kepemimpinan, budaya kerja organisasi, beban kerja, motivasi internal, dan nilai-nilai institusi kesehatan sangat memengaruhi produktivitas perawat. Semua faktor ini, baik langsung maupun tidak langsung, berkontribusi terhadap kinerja perawat dan berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan (Rohita & Nurapriliana, 2023).

Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah motivasi kerja yang belum optimal, di mana beberapa perawat masih bekerja sebatas menjalankan tugas rutin tanpa adanya dorongan lebih untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, etos kerja juga belum sepenuhnya terbentuk dengan kuat, terlihat dari masih adanya sikap kurang disiplin, rendahnya inisiatif, dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat serta keterbatasan fasilitas pendukung yang tersedia. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan minimnya apresiasi dari manajemen juga dapat

menurunkan semangat kerja perawat. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja perawat yang belum mencapai kategori tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Tamtomo, D., & Murti, 2024), yang menemukan bahwa dukungan dari lingkungan kerja juga menjadi faktor penting, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin secara signifikan memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Selaras dengan itu, Oyagi dan Mahyuni (2021) menekankan bahwa kepemimpinan yang mendukung serta kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja, sementara beban kerja yang berat menjadi hambatan utama. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor individu dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan kunci penting dalam membentuk kinerja perawat yang tinggi dan berkelanjutan.

Peneliti berasumsi bahwa kinerja perawat yang berada pada kategori sedang dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor internal dan eksternal. Secara internal, tingkat motivasi dan etos kerja perawat belum sepenuhnya optimal, sehingga mereka cenderung bekerja sesuai standar minimum tanpa menunjukkan inisiatif lebih. Secara eksternal, faktor seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya penghargaan dari institusi juga diasumsikan turut berkontribusi terhadap kondisi tersebut. Peneliti juga meyakini bahwa perawat telah menjalankan tugasnya secara profesional, namun belum maksimal karena adanya hambatan tertentu yang bersifat sistemik maupun personal. Dengan asumsi ini, penelitian dilakukan untuk

mengetahui sejauh mana motivasi dan etos kerja berperan dalam membentuk tingkat kinerja tersebut

5.2.4 Hubungan Motivasi Kerja dan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025. Dari 56 perawat yang diteliti, terdapat 42 perawat yang memiliki motivasi kerja sedang dan sebagian besar diantaranya memiliki kinerja perawat sedang yaitu sebanyak 31 perawat (73,8%). Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,289$ dan *p-value* sebesar 0,030. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, dengan kategori lemah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulamtari, E.Murhayati, A.Teguh, 2024), dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen, dan didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,000 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi $< 0,05$.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mauliddhina, R. R., Rohyani, D., & Sukanti, 2022). Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Patient Safety Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Ruang Rawat Inap Rs Marinir Cilandak, yang

menggunakan uji *chi square* pada *continuity correction* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ atau 95%. Hasil uji motivasi kerja dengan kinerja perawat mendapatkan nilai $p\text{-value} = 0.001 < \alpha 0.05$, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Motivasi yang tinggi akan pengaruhi kinerja perawat secara positif, karena kinerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan pelayanan rumah sakit (Ashari, 2023). Faktor-faktor yang pengaruhi 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 (Sulastri et al., 2024). 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, 2020).

Berdasarkan peneliti, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, meskipun dengan kekuatan hubungan yang lemah. Hal ini mengindikasikan

bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat, motivasi kerja yang baik menjadi fondasi bagi penyelesaian tugas secara optimal dan memunculkan rasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu, meskipun hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini tergolong lemah, penting bagi rumah sakit untuk terus mendorong peningkatan motivasi kerja baik dari aspek internal maupun eksternal sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu layanan keperawatan.

5.2.4 Hubungan Etos Kerja dan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025. Dari 56 perawat yang diteliti, terdapat 40 perawat yang memiliki etos kerja tinggi dan sebagian besar diantaranya memiliki kinerja perawat sedang yaitu sebanyak 24 perawat (60%). Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,332$ dan *p-value* sebesar 0,013. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, dengan kategori lemah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saelan (2022) dengan judul Hubungan etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji Spearman menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} 0,000 \leq \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Karanganyar.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ida Ayu Laksmi Arnita Utari & Dety Mulyanti, 2023). Kinerja perawat dapat dilihat dari mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, salah satunya dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan pasien Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah etos kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2019) bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan (Rizky Reza Pahlawan & Wasis Gunadi, 2022) bahwa etos kerja yang kuat akan menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan Sinamo (2011), yang menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini juga sesuai dengan Darodjat (2015) bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif untuk dirinya maupun pihak lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, meskipun sebagian besar perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah memiliki etos kerja yang

tinggi, namun kinerja mereka masih tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi belum tentu secara langsung berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh motivasi dan tanggung jawab individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti ketersediaan fasilitas, beban kerja, sistem manajemen, dukungan pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari masih terdapat kelemahan yang menjadi keterbatasan penelitian dan berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Desain penelitian yang digunakan bersifat korelasional, sehingga hanya mampu menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat, tanpa dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung.
2. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden. Ada kemungkinan munculnya bias, seperti social desirability bias, di mana responden menjawab pertanyaan dengan cara yang dianggap paling baik atau paling diharapkan oleh peneliti.

3. Variabel yang diteliti terbatas, hanya mencakup motivasi kerja dan etos kerja, sementara terdapat faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja perawat namun tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, atau fasilitas kerja.