

HUBUNGAN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT

Hayatus Sa'adah Ayu Lestari^{1*}, Silvia Farhanidiah², Annisa Febriana³, Imran Pashar⁴,
Tsuwaibatul Islamiyah⁵

Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung

Mangkurat^{1,3,4,5}, Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga²

*Corresponding Author : ayulestari@ulm.ac.id

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan komponen penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan. Faktor-faktor individu seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi diketahui berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perawat yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengetahuan, keterampilan, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Desain penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan cross-sectional. Sampel sebanyak 160 perawat dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji *Chi-square*. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat pengetahuan cukup (71,3%), keterampilan sedang (73,8%), dan motivasi tinggi (86,9%). Adapun kinerja perawat didominasi oleh kategori baik sebesar 91,2%. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan ($p = 0,000$), keterampilan ($p = 0,000$), dan motivasi ($p = 0,000$) terhadap kinerja perawat. Meskipun beberapa perawat dengan pengetahuan atau keterampilan rendah masih menunjukkan kinerja baik, hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tetap memiliki kontribusi besar terhadap performa profesional. Pengetahuan, keterampilan, dan motivasi memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja perawat. Upaya peningkatan kualitas layanan keperawatan perlu diarahkan pada penguatan ketiga aspek tersebut melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, serta pemberian motivasi yang efektif. Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan sumber daya manusia di bidang keperawatan.

Kata kunci : keterampilan, kinerja perawat, motivasi, pengetahuan

ABSTRACT

Nurse performance is a crucial component in ensuring the quality of healthcare services. Individual factors such as knowledge, skills, and motivation are known to contribute to achieving optimal nurse performance. This study aims to analyze the relationship between knowledge, skills, and motivation with nurse performance. This research used an explanatory design with a cross-sectional approach. A total of 160 nurses were selected using purposive sampling. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using the Chi-square test. The study showed that most nurses had moderate knowledge (71.3%), moderate skills (73.8%), and high motivation (86.9%). Furthermore, nurse performance was predominantly in the good category at 91.2%. There was a significant relationship between knowledge ($p = 0.000$), skills ($p = 0.000$), and motivation ($p = 0.000$) with nurse performance. Although some nurses with low knowledge or skills still demonstrated good performance, these factors were found to significantly contribute to professional outcomes. Knowledge, skills, and motivation have a meaningful relationship with nurse performance. Efforts to improve the quality of nursing services should focus on strengthening these three aspects through continuous training, competency development, and effective motivation strategies. This study can serve as a basis for formulating policies aimed at enhancing human resources in the nursing field.

Keywords : knowledge, skills, motivation, nurse performance

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Perawat berperan langsung dalam pemberian asuhan keperawatan yang

komprehensif, mulai dari tindakan promotif hingga rehabilitative (Alenazi et al., 2024). Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Ayu et al., 2025). Berbagai faktor individu, seperti perilaku, loyalitas, kepribadian, dan motivasi, serta faktor organisasi, termasuk kepemimpinan dan iklim kerja, turut memengaruhi tingkat kinerja perawat (Hastuti & Aini, 2024; Hidayah & Putri, 2020; Limbong & Tarigan, 2024; Washilah et al., 2020). Di antara berbagai faktor tersebut, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi menjadi fokus karena ketiganya merupakan aspek fundamental yang secara langsung membentuk kompetensi dan kinerja perawat. Kinerja perawat yang optimal tidak hanya berdampak pada mutu layanan keperawatan, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan pasien (Guo et al., 2023).

Prevalensi kinerja perawat di berbagai rumah sakit di Indonesia masih menunjukkan hasil yang belum optimal. Secara umum, tingkat kinerja perawat belum memenuhi standar ideal yang ditetapkan oleh pemerintah. Penelitian Nurhalimah & Anisa Siti (2017) melaporkan bahwa kinerja perawat di beberapa wilayah provinsi di Indonesia hanya mencapai 45%. Angka ini masih berada jauh di bawah standar ideal Kementerian Kesehatan yang ditetapkan pada kisaran 70% hingga 80%. Ketimpangan ini menunjukkan adanya tantangan dalam pemenuhan kualitas sumber daya manusia di bidang keperawatan. Data Kementerian Kesehatan tahun 2016 turut memperkuat temuan tersebut, dengan mencatat bahwa kinerja perawat di Provinsi Jawa Timur berada pada angka 52%. Capaian ini masih belum sesuai dengan standar yang diharapkan dalam pelayanan keperawatan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat masih belum mencapai tingkat yang optimal, sejalan dengan temuan dalam studi yang dilakukan oleh Hasanah et al., (2022) di RSUD Tugurejo Semarang dengan jumlah responden sebanyak 70 perawat, didapatkan data 23 perawat (32.9%) memiliki kinerja dengan kategori kurang baik. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan perawat, yang umumnya disebabkan oleh pelatihan yang tidak memadai serta kurangnya pembaruan ilmu klinis, membatasi kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang efektif dan berkualitas (Zhang et al., 2025). Situasi ini semakin diperparah oleh rendahnya tingkat motivasi akibat kelelahan kerja, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, serta minimnya insentif yang diberikan (Wahyudi, 2024). (Kurniawati et al., 2023; Sholeha et al., 2024) Kombinasi dari faktor-faktor tersebut secara langsung berkontribusi terhadap rendahnya kinerja perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Hasil penelitian Rusmianingsih (2023) menyatakan bahwa sebanyak 33 responden (89,2%) memiliki pengetahuan cukup. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pelatihan atau pendidikan berkelanjutan terkait dokumentasi asuhan keperawatan, keterbatasan akses terhadap pedoman standar, serta beban kerja yang tinggi sehingga perawat kurang memiliki waktu untuk meningkatkan pemahaman secara optimal. Selain itu, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan juga turut memengaruhi tingkat pengetahuan perawat dalam melaksanakan dokumentasi yang lengkap dan sesuai standar. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nurbiantoro et al., (2021) didapatkan hasil 21 responden (28%) memiliki tingkat pengetahuan yang cukup baik dan 6 orang responden (8%) memiliki tingkat pengetahuan yang kurang baik. Responden yang memiliki pengetahuan cukup atau kurang belum memiliki pengalaman klinis yang luas dan hanya memahami konsep asuhan keperawatan secara teoritis tanpa penguatan praktik langsung, sehingga pemahaman mereka belum optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Zahratunnisa et al., (2024) keterampilan dalam kategori Buruk sebanyak 4 orang (12,1%). Rendahnya keterampilan pada sebagian kecil perawat merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya pelatihan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis. Selain itu, minimnya dukungan terhadap pengembangan karir membuat perawat kehilangan kesempatan untuk tumbuh secara profesional. Kelemahan dalam

manajemen juga berkontribusi terhadap kurangnya evaluasi dan pembinaan keterampilan secara sistematis. Tidak kalah penting, sikap profesional yang belum optimal dapat memengaruhi semangat belajar dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Motivasi merupakan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra et al., (2024) didapatkan hasil motivasi tidak baik sebanyak 85 responden (57.4%). Rendahnya motivasi dikarenakan kurangnya penghargaan atau apresiasi dari institusi terhadap kinerja perawat, seperti tidak adanya insentif, bonus, atau kenaikan jabatan yang layak. Selain itu, kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kondisi kerja juga turut berperan dalam menurunnya semangat kerja perawat. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau suasana kerja yang tidak nyaman, juga berdampak negatif terhadap motivasi. Kurangnya perhatian dan pengakuan dari atasan atas kinerja yang telah dicapai semakin memperburuk kondisi ini. Pada akhirnya, kurangnya motivasi menyebabkan rendahnya dorongan internal perawat untuk bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan.

Pengetahuan, keterampilan, dan motivasi merupakan fondasi utama yang membentuk kinerja perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pengetahuan memungkinkan perawat memahami prinsip-prinsip asuhan keperawatan secara ilmiah dan sesuai standar, keterampilan mendukung pelaksanaan tindakan secara tepat dan efisien, sedangkan motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong semangat kerja secara konsisten. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam menentukan mutu pelayanan keperawatan. Kajian terhadap hubungan antara pengetahuan, keterampilan, dan motivasi terhadap kinerja perawat menjadi langkah penting dalam merancang strategi peningkatan sumber daya manusia di bidang Kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengetahuan, keterampilan, dan motivasi terhadap kinerja perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori dengan pendekatan *cross-sectional* pada tahun 2022. Desain eksplanatori merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan *cross-sectional* digunakan untuk mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bangil, Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 160 responden. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner terstruktur untuk mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kinerja perawat. Analisis data dilakukan menggunakan uji Chi-square dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan dari 160 responden berada pada usia paling banyak adalah antara 26-30 tahun dan 31-40 tahun secara berturut-turut adalah sebanyak 56 responden (35,0%) dan 55 responden (34,4%). Jenis kelamin paling banyak ditunjukkan adalah perawat perempuan sebanyak 128 responden (80,0%). Lama bekerja perawat mayoritas adalah antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 70 responden (43,8%) dengan tingkat pendidikan paling dominan adalah diploma 3 keperawatan sebanyak 90 responden (56,3%) sedangkan pada jenjang magister

hanya 1 responden (0,6%). Perawat sebanyak 137 orang (85,6%) memiliki status pernikahan sudah menikah.

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Demografi Responden

No	Indikator	f	%
1.	Usia		
	Usia 20-25 Tahun	24	15,0
	Usia 26-30 Tahun	56	35,0
	Usia 31-40 Tahun	55	34,4
	Usia > 40 Tahun	25	15,6
	Total	160	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	32	20,0
	Perempuan	128	80,0
	Total	160	100,0
3.	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	70	43,8
	6-10 Tahun	38	23,8
	11-15 Tahun	28	17,5
	>16 Tahun	24	15,0
	Total	160	100,0
4.	Pendidikan		
	D3 Keperawatan	90	56,3
	S1 Ners	69	43,1
	Magister Keperawatan	1	0,6
	Total	160	100
5.	Status Pernikahan		
	Menikah	23	14,4
	Belum Menikah	137	85,6
	Total	160	100,0

Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kinerja Responden

No	Indikator	f	%
1.	Pengetahuan		
	Kurang	12	7,5
	Cukup	114	71,3
	Baik	34	21,3
	Total	160	100,0
2.	Keterampilan		
	Rendah	21	13,1
	Sedang	118	73,8
	Tinggi	21	13,1
	Total	160	100,0
3.	Motivasi		
	Rendah	8	5,0
	Sedang	13	8,1
	Tinggi	139	86,9
	Total	160	100,0
4.	Kinerja		
	Kurang	0	0
	Cukup	14	8,8
	Baik	146	91,2
	Total	160	100,0

Tabel 2 menunjukkan tingkat pengetahuan perawat dalam kategori cukup sebanyak 114 responden (71,3%) dengan keterampilan menunjukkan hasil paling dominan adalah sedang yaitu sebanyak 118 responden (73,8%), namun berbeda dengan motivasi yang menunjukkan bahwa paling banyak dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 139 responden (86,9%), serta kinerja paling banyak dalam kategori baik sebanyak 146 responden (91,2%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawa				Jumlah		pValue
	Cukup		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Pengetahuan							0,000
Kurang	1	8,3	11	91,7	12	7,5	
Cukup	12	10,5	102	89,5	114	71,25	
Baik	1	2,9	33	97,1	34	21,25	
Total					160	100	
Keterampilan							0,000
Rendah	8	38,1	13	61,9	21	13.125	
Sedang	5	4,2	113	95,8	118	73.75	
Tinggi	1	4,8	20	95,2	21	13.125	
Total					160	100	
Motivasi							0,000
Rendah	0	0	8	100	8	5	
Sedang	2	15,4	11	84,6	13	8	
Tinggi	12	8,6	127	91,4	139	87	
Total					160	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 160 responden, sebanyak 12 perawat (7,5%) memiliki pengetahuan kurang, diantaranya 1 perawat (8,3%) berkinerja cukup dan 11 perawat (91,7%) berkinerja baik. Sebanyak 114 perawat (71,25%) memiliki pengetahuan cukup, terdiri dari 12 perawat (10,5%) dengan kinerja cukup dan 102 perawat (89,5%) dengan kinerja baik. Sementara itu, 34 perawat (21,25%) memiliki pengetahuan baik, dengan 1 perawat (2,9%) berkinerja cukup dan 33 perawat (97,1%) berkinerja baik. Berdasarkan analisis chi square didapat nilai p-value 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan pengetahuan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian pada variabel keterampilan menunjukkan bahwa dari 21(13,125%) perawat dengan keterampilan rendah diantaranya sebanyak 8 (38,1%) perawat menunjukkan kinerja cukup dan 13 (61,9%) perawat menunjukkan kinerja baik. Pada kelompok dengan keterampilan sedang yang berjumlah 118 (73,75%) perawat diantaranya terdapat 5 (4,2%) perawat dengan kinerja cukup dan 113 (95,8%) perawat dengan kinerja baik. Sementara itu, dari 21 (13,125%) perawat dengan keterampilan tinggi, diantaranya 1 (4,6%) perawat memiliki kinerja cukup dan 20 (95,2%) perawat menunjukkan kinerja baik. Berdasarkan analisis chi square didapat nilai p-value 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan keterampilan terhadap kinerja perawat.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebanyak 8 perawat (5%) memiliki tingkat motivasi rendah, namun seluruhnya menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebanyak 13 perawat (8%) memiliki motivasi sedang, terdiri atas 2 perawat (15,4%) yang menunjukkan kinerja cukup dan 11 perawat (84,6%) dengan kinerja baik. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu 139 perawat (87%), memiliki motivasi tinggi, yang mencakup 12 perawat (8,6%) dengan kinerja cukup dan 127 perawat (91,4%) dengan kinerja baik. Berdasarkan analisis chi square didapat nilai p-value 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Tingkat pengetahuan perawat berhubungan dengan kinerja perawat karena pengetahuan menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan klinis, pelaksanaan intervensi, dan penerapan prinsip-prinsip keselamatan pasien. Pengetahuan yang baik memungkinkan perawat memahami secara menyeluruh proses keperawatan, termasuk pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tindakan keperawatan. Perawat yang memiliki landasan kognitif yang kuat akan lebih mampu menjalankan tugas secara akurat, cepat, dan sesuai dengan standar pelayanan. Menurut Potter & Perry (2021), pengetahuan keperawatan yang komprehensif memperkuat kemampuan analisis situasi, pengenalan masalah pasien, serta pengambilan tindakan yang tepat dan rasional. Selain itu, penelitian oleh Kim & Choi (2024) menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan berbanding lurus dengan peningkatan efikasi diri perawat, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Pada kelompok perawat dengan pengetahuan rendah, sebagian besar memang tetap menunjukkan kinerja yang baik. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun pengetahuan penting, faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, sikap profesional, atau dukungan tim juga turut berperan dalam membentuk kinerja. Studi oleh Widyono & Wasis (2018), pengalaman kerja meningkatkan kinerja perawat karena perawat yang lebih lama bekerja memiliki ketajaman klinis yang lebih baik, ketenangan dalam menghadapi situasi darurat, serta ketepatan dalam menjalankan prosedur keperawatan. Pengalaman juga membuat perawat lebih efisien dalam berkomunikasi, mengelola waktu, dan mengambil keputusan dalam konteks pelayanan yang kompleks. Sebaliknya, perawat dengan tingkat pengetahuan sedang cenderung didominasi oleh kinerja yang baik. Ini mengindikasikan bahwa tingkat pemahaman yang cukup memungkinkan perawat untuk menjalankan tugas dengan lebih sistematis dan efisien. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Alyami & Watson (2019) yang menunjukkan bahwa pengetahuan keperawatan yang moderat sudah cukup untuk menjamin kompetensi klinis dalam situasi yang tidak kompleks. Pengetahuan sedang juga mendukung kemampuan komunikasi terapeutik, yang menjadi komponen penting dalam pelayanan berbasis pasien.

Sementara itu, kelompok perawat dengan tingkat pengetahuan tinggi hampir seluruhnya menunjukkan kinerja baik. Korelasi ini menggaris bawahi bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, semakin baik pula kualitas pelayanan yang dapat diberikan. Perawat dengan pengetahuan tinggi memiliki keunggulan dalam berpikir kritis, mengenali risiko klinis, serta memberikan intervensi yang tepat dan berbasis bukti. Penelitian oleh Aiken et al., (2017) mendukung hal ini, di mana ditemukan bahwa rumah sakit dengan proporsi perawat berpendidikan tinggi memiliki tingkat mortalitas pasien yang lebih rendah dan kualitas asuhan yang lebih baik. Pengetahuan yang tinggi juga memungkinkan perawat lebih tanggap terhadap perubahan klinis pasien dan mampu melakukan evaluasi keperawatan secara menyeluruh termasuk dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini penting dalam konteks pelayanan keperawatan yang menuntut ketepatan dan kecepatan dalam pengambilan Keputusan serta kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan. Menurut penelitian (Hartini et al., 2024) terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan perawat dan kelengkapan dokumentasi keperawatan. Dokumentasi merupakan bagian penting dari proses asuhan keperawatan dan menjadi salah satu indikator nyata dari kinerja perawat. Dengan demikian, pengetahuan yang baik akan secara langsung berkontribusi terhadap kinerja yang optimal, karena perawat mampu menjalankan tugas secara sistematis, sesuai standar, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Keterampilan perawat berperan sebagai salah satu determinan utama dalam membentuk kinerja profesional. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa intervensi yang mendukung pengembangan kemampuan praktis seperti penggunaan daftar periksa mampu meningkatkan pengetahuan dan kepuasan kerja perawat di unit perawatan intensif (Alamsyah et al., 2024;

Alsadaan et al., 2023; Imanipour et al., 2023). Selain itu, pemikiran kritis, yang mencakup kemampuan analisis, inferensi, dan penilaian, telah terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja perawat di lingkungan pelayanan kesehatan (Fero et al., 2018). Serta, pengembangan keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan manajemen diri juga dipandang sebagai elemen krusial untuk efektivitas klinis dan keselamatan pasien.

Perawat berada dalam kategori keterampilan rendah, mayoritas dari mereka tetap mampu menunjukkan kinerja yang tergolong baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, pengalaman kerja, dan dukungan lingkungan kerja (Alkhusari et al., 2022; Basir et al., 2022; Ginting et al., 2022; Maladewi et al., 2022). Beberapa studi mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa faktor non-teknis seperti kepercayaan diri dan komunikasi efektif juga memberikan kontribusi signifikan terhadap performa keperawatan. Sebagai contoh, penelitian oleh Prihartono & Anatan (2025) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang suportif dalam meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, penelitian Huslianti (2025) dan Saragih et al., (2022) juga menunjukkan bahwa pemberian pelatihan berkelanjutan dan supervisi langsung dari atasan mampu memfasilitasi peningkatan kinerja.

Temuan lainnya memperlihatkan bahwa sebagian besar perawat dengan tingkat keterampilan sedang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan yang memadai sudah cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas keperawatan secara optimal. Keterampilan pada tingkat ini memungkinkan perawat menjalankan prosedur dengan lebih percaya diri, efisien, dan sesuai standar pelayanan. Penelitian oleh (Zahrattunnisa et al., 2024) menegaskan bahwa pengembangan keterampilan melalui pelatihan rutin dan praktik klinis yang terstruktur dapat meningkatkan ketepatan tindakan dan kepuasan kerja perawat. Selain itu, studi oleh (Selviani et al., 2024) perawat dengan keterampilan menengah hingga tinggi lebih mampu beradaptasi dengan dinamika kerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan pasien.

Perawat dengan keterampilan tinggi menunjukkan kinerja yang unggul, yang didukung oleh bukti bahwa kompetensi teknis sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas klinis. Sebuah studi empiris di rumah sakit jiwa di Bali menemukan bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat (Laksana & Mayasari, 2021). Penelitian lain dari Pekanbaru menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi memiliki korelasi kuat terhadap capaian kinerja perawat di rumah sakit umum setempat (Kasmalena et al., 2021). Temuan ini mendukung bahwa perawat yang telah mengembangkan keterampilan tinggi cenderung mampu mengelola tugas kompleks, mengambil keputusan cepat, dan menjaga standar pelayanan secara konsisten.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja perawat di berbagai tatanan layanan Kesehatan. Perawat yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, ketekunan, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya (Asher-slimak et al., 2023; Prastito et al., 2024; Pundati et al., 2010; Tumanggor et al., 2025). Motivasi berperan dalam mendorong perilaku kerja yang produktif, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta mendorong pencapaian standar pelayanan yang optimal (Permatasari et al., 2024; Phinari & Bernarto, 2020; Utami et al., 2023). Studi oleh Sukanto & Rasmun (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik seperti kepuasan terhadap profesi dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Selain itu, penelitian oleh Rahagia et al., (2024) juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan efisiensi kerja, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien.

Perawat dengan tingkat motivasi rendah tetap dapat mempertahankan kinerja yang tinggi, menunjukkan bahwa faktor lain berperan penting dalam mendukung produktivitas profesional

meskipun motivasi kurang optimal. Studi di Makassar menemukan bahwa ketika motivasi rendah jika didukung sistem manajemen yang tepat, dapat memacu kinerja tinggi (Alfian et al., 2018). Hal ini selaras dengan penelitian yang menyebut insentif/gaji sebagai variabel dominan mempengaruhi motivasi dan secara tidak langsung juga mendukung kinerja perawat (Layli et al., 2023). Selain itu, penelitian di Sidoarjo menemukan hubungan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan penghargaan dengan motivasi perawat, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan motivasi (Fatmawati et al., 2018).

Sebagian perawat dengan tingkat motivasi kerja sedang tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik, menandakan bahwa meskipun motivasi bukan berada pada tingkat tertinggi, faktor lain seperti dukungan lingkungan dan kompetensi tetap dapat berperan dalam peningkatan kinerja (Sari et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berdiri sendiri, tetapi seringkali saling berkaitan dengan aspek lain seperti kepemimpinan dan beban kerja (Kholifah et al., 2024). Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat tidak hanya bergantung pada motivasi saja, tetapi memerlukan sinergi antara motivasi internal, dukungan eksternal, gaya kepemimpinan yang tepat, serta pengelolaan lingkungan kerja yang holistik.

Mayoritas perawat memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja baik. Motivasi kerja yang tinggi pada perawat terbukti memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja, termasuk dalam perawatan pasien, efisiensi waktu, dan tanggung jawab profesi (Rau et al., 2025). Sebuah studi di X Hospital Malang menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi (65,8%) umumnya juga memiliki kinerja baik dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan (63,3%), dengan hubungan statistik signifikan ($p = 0,000$) (Efendy & Puspita, 2023). Hasil dari 200 perawat di beberapa RS Umum menunjukkan motivasi kerja sebagai faktor dominan yang memengaruhi kinerja ($OR = 2,438$; $p = 0,004$), lebih kuat dibandingkan faktor pendidikan atau pengalaman kerja (Putu et al., 2019). Studi yang dilakukan oleh (Delima et al., 2024) menemukan korelasi positif antara motivasi perawat dengan kepuasan pasien (dan kualitas hasil klinis), menegaskan pentingnya strategi motivasi untuk meningkatkan mutu pelayanan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan, keterampilan, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Perawat dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengetahuan yang memadai memungkinkan perawat untuk memahami dan menerapkan prinsip asuhan keperawatan secara tepat. Keterampilan yang baik mendukung pelaksanaan tindakan keperawatan secara efektif dan efisien, sementara motivasi yang tinggi memberikan dorongan internal untuk bekerja secara optimal. Namun, hasil juga menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, perawat dengan pengetahuan atau keterampilan rendah masih dapat berkinerja baik, menandakan bahwa faktor lain seperti pengalaman kerja, dukungan lingkungan, dan manajemen organisasi juga turut memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan intervensi pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan motivasi secara simultan, serta dukungan sistemik dari lingkungan kerja. Penemuan ini penting sebagai dasar dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan guna mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada Direksi dan seluruh jajaran manajemen RSUD Bangil atas dukungan, izin, serta fasilitas yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada para responden yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan informasi yang bernilai, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. H., Sloane, D., Griffiths, P., Rafferty, A. M., Bruyneel, L., Mchugh, M., Maier, C. B., Moreno-casbas, T., Ball, J. E., & Ausserhofer, D. (2017). *Nursing Skill Mix in European Hospitals : Cross-Sectional Study of The Association with Mortality , Patient Ratings , and Quality Of Care*. 559–568. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-005567>
- Alamsyah, Handayani, T., Lestyani, & Iismayanti. (2024). *The Relationship Between Nurses ' Performance in Carrying out Nursing Care and the Quality of Nursing Services in Hospitals*. 01(2), 10–15.
- Alenazi, B. O., Alenazi, H. R., Asiree, A. H., Alsahli, A., Alharbi, K. J., Ghareeb, D. D., Alanazi, H. A., Technician, N., Health, G., Specialist, N., Albatin, H., Hospital, C., Albatin, H., Erada, N., Al-kharj, M. H. H., Maternity, T. N., Hail, C. H., Ministry, N., & Health, O. (2024). *The Impact of Nurses in Skilled Nursing Facilities and Community Health : Disease Prevention , Chronic Care Management and Holistic Patient*. 7, 625–632.
- Alfian, A., Asdar, N., Ahri, R. A., & Haeruddin. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018. 146–157.
- Alkhusari, Ariyani, Y., Arsi, R., Afdhal, F., Arum, A., & Sisen, A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat. 7, 70–77.
- Alsadaan, N., Salameh, B., Ahmed, F., Elsaid, A., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Ahmed, S., Ali, A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., Ghazi, A., Alrumayh, R., Alruwaili, A. O., & Jones, L. K. (2023). *Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance : A Systematic Review of Literature*. <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Alyami, M. S., & Watson, R. (2019). *An overview of nursing in Saudi Arabia*. April. <https://doi.org/10.4103/1658-600X.126058>
- Asher-slimak, M., Warshawski, S., & Barnoy, S. (2023). *Nurse Education in Practice The Role of Motivation in The Intention of Nurse Clinical Instructors to Persevere in Their Role : A Cross-Sectional Study*. *Nurse Education in Practice*, 66(September 2022), 103504. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103504>
- Ayu, F. H., Suyono, J., Damayanti, E., & Suyono, A. A. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr . 3, 263–280. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.67>
- Basir, N. P., Andayanie, E., & Nurgahayu. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar. 3(2), 348–358.
- Delima, M., Dioso, R. I. I. I., Aljaberi, M. A., & Anggreiniboti, T. (2024). *Relationship of Motivation and Supervision with Nurse Performance in Implementing Nursing Care*. 3(2), 22–30. <https://doi.org/10.58418/ijni.v3i2.103>
- Efendy, M. A., & Puspita, M. (2023). *The Relationship between Work Motivation and Nurse Performance in Documenting Nursing Care at X Hospital , Malang City*. 7(1), 169–175.
- Fatmawati, A., Sari, I. P., Arianti, F. W., & Kuswanto, M. P. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Motivasi Kerja Perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Al Islam Hm Mawardi Sidoarjo. 10(2), 143–154.
- Fero, L. J., Zullo, T. G., Dabbs, A. D., Kitutu, J., Samosky, J. T., & Hoffman, L. A. (2018). *Critical Thinking Skills in Nursing Students: Comparison Of Simulation-Based*

- Performance With Metrics*. 66(10), 2182–2193. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05385.x>.Critical
- Ginting, R. A. br, SpEm, W., & Hilmy, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. 3(5).
- Guo, S., Chang, Y., Chang, H., & He, X. (2023). *Patient Satisfaction with Nurses ' Care Is Positively Related to The Nurse – Patient Relationship In Chinese Hospitals : A Multicentre Study*.
- Hartini, Menap, & Taufandas, M. (2024). Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat Tentang Standar Asuhan Keperawatan dengan Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Puskesmas Korleko. 12(2), 1544–1554.
- Hasanah, R., Maharani, C., & Info, A. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. 2(1), 75–82.
- Hastuti, A. W., & Aini, Q. (2024). *Impact of Organizational Climate , Workload , and Patient-Centered Care in Hospital to Improve Nursing Service Quality*. 2024.
- Hidayah, N., & Putri, A. T. (2020). *Enhancing Nurse Performance by Improving Quality of Work Life , Knowledge and Attitude*. 9(April), 30–40.
- Huslianti, R. L. (2025). Efektifitas Penerapan Program Supervisi Klinis terhadap Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan dan Kinerja Perawat. 4(1), 245–260.
- Imanipour, M., Shahsavari, H., Hazaryan, M., & Mirzaeipour, F. (2023). *Performance Checklist and Its Influence on Knowledge And Satisfaction of Intensive Care Nurses : A Quasi- - Experimental Study*. January 2022, 1871–1878. <https://doi.org/10.1002/nop2.1451>
- Kasmalena, Deswarta, & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. 32(1), 73–78.
- Kholifah, S., Handayani, L. T., H, D. Y., & Sumarini, N. (2024). Model Gaya Kepemimpinan dan Job Design yang Dapat Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember. 15(2). <https://doi.org/10.32528/tijhs.v15i2.1205>
- Kim, S., & Choi, M. (2024). *Effects of Nurse ' S Knowledge and Self-Efficacy on Nursing Performance in Pediatric Intravenous Fluid Management in South Korea : A Descriptive Study*. 30(4), 288–297.
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyud, B. (2023). *The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance*. 21(4), 915–927.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. 7(2), 192–200.
- Layli, A. N., Suryawati, C., & Kusumastuti, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. 5(5), 870–877.
- Limbong, M., & Tarigan, E. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah : Literature Review. 7(3), 620–629.
- Maladewi, Kurniati, T., & Sulaeman, S. (2022). Pengaruh Fungsi Kepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Bedampak Kepada Kinerja Perawat Pelaksana. 14(September), 775–784.
- Nurbiantoro, D. A., Septimar, Z. M., & Winarni, L. M. (2021). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap. 2(1).
- Nurhalimah, & Anisa Siti. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Interen RS Dustria Cimahi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Permatasari, L. I., Pasca, P., Magister, S., Rumah, A., & Unggul, U. E. (2024). Intervensi Motivasi Kerja : Hubungan Kompetensi dan Kepatuhan Pada Standar Prosedur

Operasional Terhadap. 7(01).

- Phinari, H., & Bernarto, I. (2020). *The Effect of Motivation, Work Environment, and Transformational Leadership on Nurse Performance (Case In S Hospital) Literature Review & Hyphotesis Development*. 1(5), 685–694. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2021). *Fundamentals of Nursing* (10th ed.). Elsevier.
- Prastito, F., Suminar, E., Fitrianur, W. L., Jerita, D., & Sari, E. (2024). *Exploring the Impact of Self-Leadership on Work Motivation and Nursing Performance*.
- Prihartono, R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat RS Immanuel. 7, 46–54. <https://doi.org/10.37034/infv.v7i1.1102>
- Putu, N., Novita, I., Tutik, R., Hariyati, S., & Gayatri, D. (2019). *Motivation as a Factor Affecting Nurse Performance in Regional General Hospitals : A Factors Analysis* &. 29.
- Rahagia, R., Fatimah, F., Wijayanti, Y. T., & Agus, T. S. (2024). *Work Motivation of Implementing Nurses to Improve The Quality of Health Services*. 13(1), 47–53. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v13i1.1165>
- Rau, O., Gero, S., & Hastuti, W. (2025). *The Relationship Between Work Motivation and Nurse Performance*. 12(February), 22–26.
- Rusmianingsih, N. (2023). Korelasi Pengetahuan Perawat dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Kuningan Medical Center. 3(2).
- Saragih, M., Hasibuan, E. K., & Gulo, A. R. B. (2022). Peningkatan Kinerja Perawat Melalui Pelatihan Supervisi di Ruang Rawat Inap RSUD Full Bethesda. 3, 139–145.
- Sari, D. N. P., Gumati, Y., & Ayuningtyas, N. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. 13(1), 122–126. <https://doi.org/10.37048/kesehatan.v13i1.402>
- Selviani, N., Rusydi, A. R., & Ahri, R. A. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi. 5(6), 807–815.
- Sholeha, A., Priyanti, A., Ratnawati, R., Sakufa, A., Health, P., Program, S., Bhakti, S., & Madiun, H. M. (2024). *The Influence of Competence and Work Motivation on Nurses ' Performance At Rsi Siti*. 4(07), 5876–5891.
- Sukanto, E., & Rasmun. (2022). Intercede Motivasi Intrinsik Meningkatkan Komitmen Organisasional dan Kinerja Perawat. 2, 49–54.
- Syahputra, J., Nuraini, Efendy, I., Theo, D., & Nasution, R. S. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah. 7(3), 475–483.
- Tumanggor, L. S., Siallagan, A. M., & Saragih, R. (2025). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat RS Santa Elisabeth Medan Tahun 2024. 7(1), 41–49. <https://doi.org/10.24252/jmw.v7i1.54943>
- Utami, A. N., Rizal, A., & Lestari, Nu. E. (2023). Hubungan Motivasi dengan Tingkat Kepatuhan Five Foment Cuci Tangan Perawat. 133–141.
- Wahyudi, I. K. (2024). *The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Nurse Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction*. 5(1), 141–154.
- Washilah, W., Melani, S., & Hidayat, A. A. (2020). *Improving The Nursing Performance At Hospital Through Factors Analysis*. 9(03), 946–949.
- Widyo, D., & Wasis. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang. 1(1), 1–12.
- Zahratunnisa, Basit, M., & Hakim, A. R. (2024). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap. 14, 1387–1396.
- Zhang, X., Huang, H., Zhao, S., Li, D., & Du, H. (2025). *Emotional Exhaustion and Turnover Intentions Among Young ICU Nurses : A Model Based on The Job Demands-Resources Theory*.