

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP : SEBUAH
TINJAUAN SISTEMATIK**



Oleh :

MAYANG AGUSTIN PRADILA
19.14201.90.06.P

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA PALEMBANG
2021

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP : SEBUAH
TINJAUAN SISTEMATIK**



Sistematik Review ini diajukan sebagai
Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA KEPERAWATAN

Oleh :

**MAYANG AGUSTIN PRADILA
19.14201.90.06.P**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA PALEMBANG
2021**

ABSTRAK
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA PALEMBANG
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
Skripsi, 12 Agustus 2021

Mayang Agustin Pradila

Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap : Sebuah Tinjauan Sistematis
(LXIII + 63 halaman + 5 tabel + 1 bagan + 10 lampiran)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan memiliki kontribusi terhadap kerja perawat, motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap. Metode penelitian ini menggunakan tinjauan sistematis dengan database google scholar dan study desain cross sectional. Hasil penelitian didapatkan 10 artikel, 7 artikel menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan pada motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap, dan 3 artikel menyatakan tidak ada hubungan signifikan pada motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap. Kesimpulan dari penelitian tinjauan sistematis ini adalah kualitas pelayanan keperawatan dapat dinilai melalui kinerja perawat, namun pelayanan tidak selesai dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi.

Kata Kunci : **Motivasi Kerja Perawat, Kinerja Perawat**
Daftar Pustaka : **17 (2016-2020)**

ABSTRACT

BINA HUSADA COLLEGE OF HEALTH SCIENCE NURSING SCIENCE STUDY PROGRAM

Student Thesis, 12 August 2021

Mayang Agustin Pradila

The relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient rooms: A Systematic Review

(LXIII + 63 pages + 5 Tables + 1 Chart + 10 Attachment)

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization. Motivation or encouragement in doing a factor related to the high and low performance of a person. The formulation of the problem in this study is the relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient in the room. This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient room. This research method uses a systematic review with the google scholar database and a cross-sectional design study. The results of the study obtained 10 articles, 7 articles stated that there was a very significant relationship on work motivation with the performance of nurses in the inpatient room, and 3 articles stated that there was no significant relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient room. The conclusion of this systematic review study is that the quality of nursing services can be assessed through the performance of nurses, but services are not completed properly without being supported by a willingness and motivation.

Keywords : Nurse's Work Motivation, Nurse Performance

Bibliography : 17 (Years 2016-2020)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP : SEBUAH
TINJAUAN SISTEMATIK**

Oleh :

**Mayang Agustin Pradila
19.14201.90.06.P**

Program Studi Ilmu Keperawatan

Telah disetujui, diperiksa dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi
Program Studi Keperawatan STIK Bina Husada Palembang

Palembang, 12 Agustus 2021

Pembimbing



Ns. Ersita M.Kes., M.Kep.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Keperawatan



Ns. Kardewi S.Kep, M.Kes

**PANITIA SIDANG SKRIPSI PROGRAM STUDI ILMU
KEPERAWATAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN BINA HUSADA
PALEMBANG**

Palembang, 12 Agustus 2021

Ketua



Ns. Ersita, S.Kep., M.Kes

Penguji I



Ns. Kardewi, S.Kep., M.Kes

Penguji II



Ns. Yunita Liana. S.Kep., M.Kes

RIWAYAT HIDUP PENULIS

I. BIODATA

Nama : Mayang Agustin Pradila
Tempat, tanggal lahir : Bandar Agung, 23 Agustus 1998
Agama : Islam
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat tempat tinggal : Jl. Batu Mega No. 18 Kel. Bandar Agung
Ranau Kec. Banding Agung Kab. Ogan
Komerling Ulu Selatan
No. Telp : 082186138948
Email : pradilamayang@gmail.com
Nama orang tua :
- Ayah : Peldi Yusron Sofie S.Sos., M.M (Alm)
- Ibu : Jamilah S.Pd

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2003-2004 : TK Teratai
2. Tahun 2004-2010 : SDN 1 Banding Agung
3. Tahun 2010-2013 : SMPN 1 Banding Agung
4. Tahun 2013-2016 : SMAN 1 Muaradua
5. Tahun 2016-2019 : Akper Kesdam II/Sriwijaya
6. Tahun 2019-2021 : S1 Keperawatan STIK Bina Husada
Palembang

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Skripsi ini kupersembahkan :

- ❖ Kepada Kedua orang tua ku tercinta ibunda (Jamilah, S.Pd.SD.) dan Alm ayahandaku Tersayang (Peldi Yusron Sofie, S.sos., M.M) yang senantiasa selalu mendoakan disetiap sujud dan memberikan nasehat. Terima kasih atas beribu-ribu kasih sayang, ketulusan, semangat dan motivasi dalam mendidik sehingga aku bisa menyelesaikan studi ini dengan baik
- ❖ Kepada Kedua Kakakku (Nopebri Pratama, S.H & Dwira Pranajaya, S.H). Terima kasih telah Mendoakan, memotivasi, memberikan semangat dan nasehat dengan sepenuh hati.
- ❖ Kepada Kakak Ipar dan Ketiga Keponakanku (Uci Putri Silvia, S.E & Atin Agam, Cekdo Afan, Adek Arki) yang selalu senantiasa mendampingi dan selalu menghiburku hingga aku semangat menyelesaikan studi ini.
- ❖ Untuk teman-teman seperjuangan PSIK Reg B1 terima kasih pengalaman dan pembelajaran selama menempuh pendidikan sarjana keperawatan di STIK Bina Husada Palembang
- ❖ Untuk Saudara Dan Sahabat-sahabatku. Terima kasih untuk do'a dan dukungan semua sehingga saya bisa seperti sekarang.

MOTTO :

“Start With Bismillah, End With Alhamdulillah, Appreciate With Subhan’allah, Hope
With Insha’allah And Lifewill Be Blessed By Allah SWT ”

(Mayang Agustin Pradila)

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Al-hamdu lillahi rabbil 'alamin, puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Sistematis Review ini dengan judul “ Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap “ sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang Program Studi Ilmu Keperawatan. Sholawat serta salam tidak lupa tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulis memahami tanpa bantuan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak Sistematis Review ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Mulai dari itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Ersita, S.Kep., Ners., M.Kes selaku Ketua Sekolah Tinggi Kesehatan Bina Husada Palembang.
2. Ibu Ns. Kardewi, S.Kep., M.Kes selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Kesehatan Bina Husada Palembang.
3. Ibu Ersita, S.Kep., Ners., M.Kes selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan banyak waktu bimbingan, pengarahan, ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan Sistematis review ini.
4. Ibu Ns. Kardewi, S.kep., M.Kes. dan Ibu Ns. Yunita Liana, S.Kep., M.Kes selaku Dosen Penguji terima kasih atas waktu, masukan dan arahnya dalam ujian Sistematis review ini.
5. Teruntuk keluarga besar penulis, Ibu (Jamilah, S.Pd) yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Ayah (Peldi Yusron Sofie, S.sos., M.M (Alm)) yang menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis.

Semoga Allah SWT, senantiasa memberikan balasan amal baik berlipat ganda atas kebaikan kalian, Aamiin. Tidak ada manusia yang sempurna, penulis menyadari bahwa Sistemik Review ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempurnaan sistemik review ini. Semoga Sistemik Review ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Palembang, 12 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI.....	ii
ABSTRAK	iii
ABTRACK.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	vii
HALAMAN PEPERSEMBAHAN DAN MOTTO	viii
UCAPAN TERIMAKASIH	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pernyataan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
BAB II METODE PENELITIAN.....	7
2.1 Metode Pencarian.....	7
2.1.1 Sumber Penelitian.....	7
2.1.2 Strategi Pencarian.....	7
2.2 Seleksi Studi	8
2.2.1 Strategi Seleksi Studi.....	8
2.2.2 Kriteria Inklusi	9
2.3 Kriteria Kualitas Studi	9
2.4 Ekstraksi Data	10
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	11
3.1 Hasil Penelitian	11
3.1.1 Penilaian Resiko Bias	11
3.1.2 Hasil Lain Berdasarkan Item Tujuan Penelitian	26
3.2 Pembahasan	29

BAB IV KESIMPULAN.....	33
4.1 Kesimpulan	33
4.2 Saran	3
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Strategi Pencarian	7
Tabel 2.2 Kriteria Inklusi	9
Tabel 2.3 Kriteria Kualitas Studi	9
Tabel 3.1 Rekapitulasi Penilaian Resiko Bias	12
Tabel 3.1 Karakteristik Studi	13

DAFTAR BAGAN

2.1 Diagram PRISMA	8
--------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran

1. JBI Critical Appraisal Checklist Glady Endayani Salawangi. “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Kabupaten Sangihe “
2. JBI Critical Appraisal Checklist Nany Librianty. “ Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar “
3. JBI Critical Appraisal Checklist Dian Rizeki Finarti, Ahmad Alim Bachri, Syamsul Arifin. “ Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat “
4. JBI Critical Appraisal Checklist Sri Asmuliatin, Ambo Sakka, Jumakil. “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2018 “
5. JBI Critical Appraisal Checklist Patria Asda, Novi Istanti, Jakson Muid.“ Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Dirumah Sakit Condong Catur Yogyakarta “
6. JBI Critical Appraisal Checklist Brema Prima, Herbert Wau, Marlinang Siagian. “ Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 “
7. JBI Critical Appraisal Checklist Hiskia Sumakul, Paul A. T. Kawatu, Afnal Asrifuddin. “ Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan “
8. JBI Critical Appraisal Checklist Nabila Khoiru Nisa, Aria Pranatha, Heri Hermansyah.“ Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019 “
9. JBI Critical Appraisal Checklist Masnah, Abidin, Darmawan Ukkas.“ Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Diwilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare “
10. JBI Critical Appraisal Checklist M. Arifki Zainaro, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Prima Dian Furqoni, Kiramah Wati.“ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017 “

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit). Rumah sakit dapat didirikan dan diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan swasta. Sedangkan menurut pelayanan yang diberikan, rumah sakit terdiri dari rumah sakit umum dan rumah sakit khusus (RISKESDAS, 2019).

Terdapat 440.116 SDM di rumah sakit. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat sebesar 50% sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah tenaga kesehatan tradisional keterampilan dan tenaga Kesehatan tradisional ramuan (RISKESDAS, 2019).

Rumah sakit di Indonesia dari tahun 2015-2019 mengalami peningkatan sebesar 13,52%. Pada tahun 2015 jumlah rumah sakit sebanyak 2.488 meningkat menjadi 2.877 pada tahun 2019. Jumlah rumah sakit di Indonesia sampai dengan tahun 2019 terdiri dari 2.344 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 533 Rumah Sakit Khusus (RSK) (RISKESDAS, 2019).

Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) setiap tahunnya menggunakan pendekatan tugas dan fungsi SDM Kesehatan dalam pengelolaan data SDM Kesehatan. Jumlah SDM Kesehatan di Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 1.182.024 orang yang terdiri dari 864.410 orang tenaga kesehatan (73,13 %) dan 317.614 orang tenaga penunjang kesehatan (26,87%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 29,23 % dari total tenaga kesehatan (RISKESDAS, 2019).

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Keadaan psikologi perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Perawat juga memiliki tanggung jawab atas seluruh kebutuhan pasien selama dalam perawatan, termasuk didalamnya memandikan pasien, mencatat perkembangan pasien, menyiapkan mental rohani bagi pasien dan keluarga dalam mengalami masa-masa perawatan. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stres kerja bagi perawat. Kondisi inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga ia mudah sekali mengalami stres (Finarti, dkk 2016).

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dari penelitian Mertayasa mengenai kinerja

perawat, dan dari hasil penelitian Juhana mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat (Santosa, 2008 dalam Finarti, 2016).

Motivasi dalam bekerja sangat diperlukan karena dengan motivasi pegawai akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Sehingga, dengan motivasi, seseorang bisa menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk suatu tujuan tertentu (Nursalam, 2011 dalam Bakri, 2017).

Pernyataan teori diatas sejalan dengan pendapat Masnah (2020) yang menyatakan berdasarkan hasil pengamatan peneliti yaitu, motivasi kerja yang kurang baik juga memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 3 responden atau 3,6%. Responden yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik tetapi memiliki kinerja yang baik sebanyak 5 responden atau 5,95%. Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja yang baik juga memiliki kinerja yang baik sebanyak 76 responden atau 90,5%. Dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap.

Perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena kebutuhan perawat terhadap kondisi ekstrinsik organisasi terpenuhi. Menurut teori Abraham Maslow menyatakan seseorang memiliki motivasi kerja tinggi apabila tingkat kepuasannya terpenuhi, dan biasanya orang dengan

motivasi kerja cenderung juga memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap yang dicapainya. (Masnah, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina Susanti, dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap, didapatkan hasil penelitian yaitu dari variable motivasi intrinsic (tanggung jawab, prestasi kerja dan hasil kerja) diperoleh nilai $p=0,027$, $p=0,048$ dan $p=0,049 < 0,05$ dari motivasi ekstrinsik (gaji, status dan produser kerja) diperoleh nilai $p=0,035$, $p=0,042$ dan $p=0,008 < 0,05$, berarti motivasi instrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brema Prima, dkk (2019) dengan judul penelitian Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prisma Medan. Dan hasil penelitian yaitu didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja perawat, tidak ada hubungan yang signifikan antara pengembangan diri dengan kinerja perawat, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan rangkuman literature yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap, karena kualitas pelayanan

professional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja Rumah Sakit tersebut.

Jika tidak dilakukan penelitian ini dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu Rumah Sakit yaitu penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dan kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan maka perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan diruang rawat inap?
2. Bagaimanakah kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat inap?
3. Apakah hubungan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat diruang rawat inap?

1.3 Tujuan Peneliti

1. Teridentifikasinya motivasi kerja perawat diruang rawat inap.
2. Teridentifikasinya kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat inap.

3. Teridentifikasinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat inap.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Metode Pencarian

2.1.1 Sumber Penelitian

Pencarian data pada penelitian ini mengacu pada sumber data based seperti google scholar yang sifatnya resmi yang disesuaikan dengan judul penelitian, abstrak dan kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel. Kata kunci ini disesuaikan dengan pernyataan yang telah dibuat sebelumnya.

2.1.2 Strategi Pencarian

Pencarian literature menggunakan pendekatan PICO berdasarkan kata kunci

Table 2.1
Strategi Pencarian

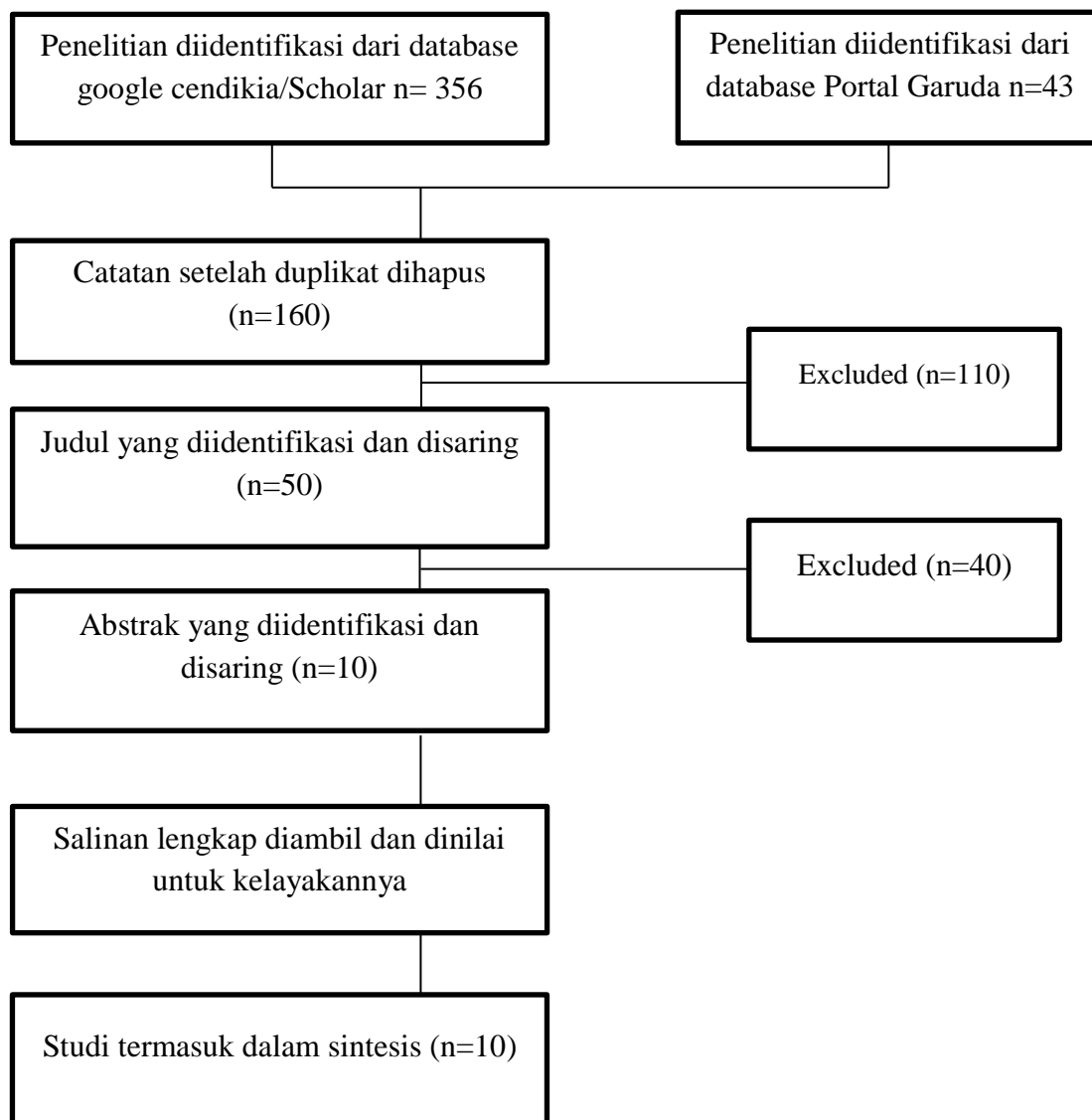
Population (Populasi)	Intervention (Intervensi)	Comparison (perbandingan)	Outcome (Hasil)
Konsep utama	Konsep utama	Konsep utama	Konsep utama
Perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit	Motivasi Kerja Perawat	-	Kinerja Perawat
Sinonim/ istilah pencarian	Sinonim/ istilah pencarian	Sinonim/ istilah pencarian	Sinonim/ istilah pencarian
Populasi	Motivasi kerja QR work motivation		Kinerja perawat OR Nurses Performance

2.2 Seleksi Studi

2.2.1 Strategi seleksi studi

Seleksi studi berpedoman pada Diagram PRISMA (2009) yang alurnya dapat dilihat pada Bagan 2.1

Bagan 2.1
Diagram Alur PRISMA



2.2.2 Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi studi ditetapkan berdasarkan item PICOS

Table 2.2 Kriteria Inklusi

Participant/ population (populasi)	Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap
Intervention (intervensi)	Intervensi motivasi kerja perawat pelaksana
Comparison (perbandingan)	-
Outcomes (Hasil)	Kinerja perawat
Study Design/ context	Cross sectional

2.3 Kriteria Kualitas Studi

Table 2.3
Kriteria Kualitas Studi

Pencarian Literature	Dipublikasikan hanya dari jurnal terindeks SCHOLAR
Batas Pencarian	2016-2020
Skrining/Penyaringan	<i>Full text</i> dengan minimal 2 penulis/ peninjau
Abstraksi Data	Satu orang mengabstraksi data sementara yang lain memverifikasi
Risiko Penilaian Bias	Satu orang menilai dan satu orang memverifikasi
Apakah dua penulis akan secara mandiri menilai studi	Ya
Proses Penilaian	<i>Full text</i>
Bagaimana perbedaan pendapat akan	Perbedaan pendapat akan dikelola oleh

dikelola	orang yang ahli
Alat Penilaian risiko Bias/ Alat Penilaian Kualitas Studi	Check list for analytical Cross Sectional Studios from JBI

2.4 Ekstraksi Data

Data studi akan diekstraksi menggunakan format standar dan dimasukkan kedalam spreadsheet Microsoft Excel. Data akan diekstraksi oleh satu reviewer dan diperiksa keakuratan dan kelengkapannya oleh reviewer kedua. Data yang diekstraksi meliputi:

- a. Info Umum: Nama Penulis, Negara, Tahun Publikasi
- b. Khusus: Kriteria Inklusi, Item RQ

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penulis melakukan telaah literature yang dimulai dengan mencari jurnal melalui search engine *Google Scholar* menggunakan kata kunci hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap dan tahun penerbitan 2016-2020, didapatkan hasil 399 artikel yang sesuai dengan kata kunci tersebut. Hasil pencarian yang sudah didapatkan kemudian diperiksa duplikasi, ditemukan terdapat 239 artikel yang sama sehingga dikeluarkan dan tersisa 160 artikel. Peneliti kemudian melakukan skrinning berdasarkan judul (n=50) dan full text (n=10). Assessment yang dilakukan berdasarkan kelayakan terhadap kriteria inklusi dan eksklusi didapatkan sebanyak 10 artikel yang bias digunakan sistematik review

3.1.1 Penilaian Resiko Bias

Untuk mengetahui kualitas dari studi yang diulas dalam sebuah tinjauan sistematis untuk desain penelitian cross sectional maka alat ukur resiko bias yang digunakan adalah The Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal hasil ukur dapat dilihat pada tabel 3.1 (checklist terlampir).

Tabel 3.1
Rekapitulasi Penilaian Resiko Bias

No	Judul Artikel	Skor
1	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe	6 Skor (66,6%)
2	Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018	8 Skor (100%)
3	Hubungan gaya kepemimpinan motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat	8 Skor (100%)
4	Hubungan motivasi Kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2018	8 Skor (100%)
5	Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta	6 Skor (66,6%)
6	Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit royal prima medan tahun 2019	8 Skor (100%)
7	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan	5 Skor (55,5%)
8	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019	7 Skor (77,7%)
9	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare	7 Skor (77,7%)
10	Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar kabupaten Lampung Barat Tahun 2017	5 Skor (55,5%)

Table 3.2
Karakteristik Studi Tinjauan Sistematis “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap”

No	Author	Thn	Volume, angka	Judul	Metode	Hasil penelitian	Database
1	Glady Endayani Salawangi, Febi K.Kolibu, Ribka Wowor	2018	Volume 7, Nomor 5	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe	Cross sectional, 64 orang perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, instrument menggunakan kuesioner Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale (MNPJSS) dengan uji Chi Square	Hasil penelitian terhadap motivasi kerja dengan kinerja perawat diperoleh 62 perawat (96,9%) perawat memiliki kinerja yang baik, sedangkan 2 perawat (3,1%) memiliki kinerja kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistic, diperoleh nilai $p = 0,076$ sehingga p lebih besar dari α (0,05). Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan	Scholar

						antara motivasi kerja dengan kinerja perawat	
--	--	--	--	--	--	--	--

2	Nany Librianty	2018	Volume 2, Nomor 2	Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018	Cross sectional, 18 orang perawat, Hubungan Motivasi Dengan kinerja perawat, instrument kuesioner, uji statistik dengan Chi Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 18 perawat dengan persentasi (60,0%) yang mempunyai motivasi kerjanya termotivasi 4 orang dengan persentasi (22,2%) dengan kinerja kurang baik. Sedangkan dari 12 perawat dengan persentasi (40,0%) yang mempunyai motivasi tidak termotivasi terdapat 3 orang perawat yang mempunyai	Scholar
---	----------------	------	-------------------	--	--	---	---------

					<p>kinerja baik, secara statistic ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap</p> <p>Hasil penelitian dengan uji pearson Chi-Square didapatkan nilai P-value = 0,004 dengan $\alpha = 0,05$. Jika P-value $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. $0,004 < 0,05$ (P-value $< \alpha$) maka H_a diterima H_0 ditolak.</p> <p>maka disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat</p>	
--	--	--	--	--	---	--

						inap	
3.	Dian Rizeki Finarti, Ahmad Alim Bachri, Syamsul Arifin	2016	Volume 1 Nomor 2	Hubungan gaya kepemimpinan motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat	Cross sectional, 64 perawat, tentang gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja, dan kinerja perawat, instrument menggunakan Quesioner, dianalisis dengan uji Chi Square	Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 41 orang responden atau sekitar 64,1% dari total seluruh responden yang digunakan penelitian ini. Berdasarkan nilai signifikasi hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat memiliki nilai signifikasi kurang dari 0,05 yakni 0,000 yang berarti motivasi	Scholar

						memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat	
4.	Sri Asmuliati, Ambo Sakka, Jumakil	2018	Volume 3, Nomor 3	Hubungan motivasi Kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2018	Cross sectional study, 101 orang perawat, Hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kota Kendari Tahun 2018 instrument menggunakan survey analitik dengan analisis uji chi square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 101 responden terdapat 89 (95,7%) reponden mengatakan kondisi kerja cukup dengan kinerja tinggi dan responden yang mengatakan kondisi kerja cukup namun memiliki kinerja rendah sebanyak 4 (4,3%) responden, sedangkan responden yang kondisi kerja kurang baik yang memiliki kinerja tinggi terdapat 1	Scholar

						<p>(12,5%) reponden dan responden yang mengatakan kondisi kurang dan kinerja rendah sebanyak 7 (87,5%) reponden. Hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan chi square, dari 101 reponden diperoleh dari nilai $\rho = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\rho = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat</p>	
5	Patria Asda, Novi	2020	Volume 09, Nomor 1	Hubungan motivasi kerja	Cross sectional , 42 orang,	Hasil menunjukkan bahwa	Scholar

Istanti, Jakson Muid			perawat dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta	Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta instrument menggunakan kuesioner analisis menggunakan uji statistic chi-square	sebagian besar responden adalah termasuk kategori motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 29 responden (69,0%) dan kategori motivasi kerja sedang adalah sebanyak 13 responden (31,0%). Berdasarkan kinerja perawat terbanyak memiliki kategori baik 13 Orang (65%) dan paling terendah memiliki kategori kurang 7 orang (35%). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat mempunyai nilai $p= 0,000$ hal ini menunjukkan bahwa nilai (p)
----------------------------	--	--	---	--	--

						lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$) dengan demikian disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi Kerja perawat dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatanS.	
6	Brema Prima, Herbert Wau, Marlinan g Siagian	2019	Volume 2, Nomor 1	Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap rumah sakit royal prima medan tahun 2019	Cross Sectional, 40 orang perawat, hubungan interpersonal, pengembangan diri, beban kerja dan kinerja, instrument menggunakan observasi questioner dan dokumentasi analisi dengan uji Chi Square	Diperoleh nilai p volue = 0,783 artinya H_0 diterima, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja perawat, tidak ada hubungan sinifikan antara pengembangan diri dengan kinerja perawat, ada hubungan	Scholar

						signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat	
7	Hiskia Sumakul, Paul A.T. Kawatu, Afnal Asrifuddin	2020	Volume 9, Nomor 4	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan	Cross sectional, 63 kinerja perawat, motivasi, kinerja perawat, instrument menggunakan survei analitik, dianalisis menggunakan Uji Chi Square	Menunjukkan bahwa motivasi kerja kurang baik 26 responden (41,3%) dengan rincian kinerja kurang baik 15 responden (23,8%) dan kinerja baik sebanyak 11 responden (17,5%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja baik yaitu sebanyak 37 responden (58,7%) dengan rincian kinerja kurang baik 8 responden (12,7%) dan kinerja yang baik sebanyak 29 responden	Scholar

						(46,0%). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai p.value = 0,008 atau $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Amurang Kabupaten Minahasa Selatan	
8	Nabila Khoirun Nisa, Aria Pranatha, Heri Hermansyah	2020	Volume 1, Nomor 1	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019	Cross Sectional, 88 orang perawat, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap, instrument menggunakan observasi questioner dengan analisis uji	Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa 1 responden (1%) termasuk kategori motivasi sedang memiliki kinerja baik. Demikian halnya, dari 87 responden yang termasuk kategori motivasi	Scholar

					chi-square	<p>sedang memiliki kinerja baik. Demikian halnya, dari 87 responden yang termasuk kategori motivasi tinggi, sebanyak 53 responden (60,9%) memiliki kinerja baik, dan 34 responden (39,1%) memiliki kinerja kurang baik.</p> <p>Berdasarkan uji hipotesisi didapatkan nilai $p = 0,431$ ($p > 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Adapun nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,085.</p>	
--	--	--	--	--	------------	--	--

9	Masnah, Abidin, Darmawan Ukkas	2020	Volume 3, Nomor 3	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan diwilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare	Cross sectional, 84 responden, tentang hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi kota Parepare, instrument menggunakan observasi, questioner dengan uji Chi Square	Menunjukkan motivasi kerja yang kurang baik juga memiliki kinerja yang kuarang baik sebnyak 3 responden atau 3,6%. Responden yang memiliki motivasi kerja yang baik sebnyak 5 responden atau 5,95%. Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja yang baik juga memiliki kinerja yang baik sebanyak 76 responden atau 90,5%. Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil dari 84 responden diperoleh nilai $p = 0,01$ lebih kecil nilai $\alpha =$ 0,05. Dengan demikian ada	Scholar
---	---	------	-------------------------	---	---	--	---------

						hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.	
10.	M. Rifki Zainaro, Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy, Prima Dian Furqon, Kiramah Wati	2017	Volume 11, Nomor 4	Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar kabupaten Lampung Barat Tahun 2017	Cross sectional, 60 orang perawat, hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana diruangan rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat, instrument menggunakan quesioner dengan uji Chi Square	Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa dari 32 responden yang motivasi kerjanya kurang baik dan mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 27 orang (84,4%). Kemudian dari 28 responden yang motivasi kerjanya baik dan mempunyai kinerja baik sebanyak 21 orang (75,0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = 0,000 (p value = < α = 0,05) yang berarti ada hubungan motivasi kerja	Scholar

						dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017	
--	--	--	--	--	--	---	--

3.1.2 Hasil Lain Berdasarkan Item Tujuan Penelitian

1. Motivasi Kerja Perawat

Menurut artikel yang ditulis oleh Putri Levina, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tinggi dengan 63 responden dan motivasi kerja rendah 6 responden, dari hasil penelitian yang didapati oleh peneliti sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi karena didapati sebagian besar perawat memiliki komunikasi yang baik dengan kepala ruangan dan kerja sama tim yang baik dengan sejawat yaitu memiliki hubungan harmonis antar sesama perawat dan sebagian besar perawat sering mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang didapatkan sehingga kedua hal tersebut dapat membuat perawat dirumah sakit tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut artikel yang selanjutnya ditulis oleh Wenur T Melissa, dkk (2020) berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 80 responden di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, didapati hasil yaitu responden berdasarkan motivasi kerja

yang baik sebanyak 44 responden (55,0%) sedangkan yang motivasi kerjanya kurang baik sebanyak 36 responden (45,0%). Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Suryandhika (2016) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera Pada Tahun 2016 didapatkan responden yang memiliki motivasi kerja baik atau motivasi kerja yang tinggi lebih banyak dibandingkan dengan motivasi kurang baik atau motivasi rendah.

Pernyataan diatas sejalan dengan artike yang ditulis oleh Nabila Khoru Nisa (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2014).

Berdasarkan beberapa artikel diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi sangat dibutuhkan perawat karena berpengaruh terhadap gairah kerja dan mendorong semangat dan rasa tanggung jawab dengan menunjukkan kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan sehingga kinerja jauh lebih baik.

2. kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Menurut artikel yang dikemukakan oleh Henniwati dan Eliza (2020) yang menyatakan bahwa kinerja perawat rawat inap yang kurang baik dapat dilihat dari kuesioner kinerja dengan pernyataan tentang pengkajian data data dilakukan sejak pasien masuk sampai pulang (15%), perumusan masalah berdasarkan kesenjangan antar status kesehatan dengan norma dan fungsi kesehatan (53%), perumusan

diagnosa keperawatan actual/potensial (25%) perencanaan disusun menurut urutan prioritas (35%), perencanaan mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terinci, dan jelas (53%), perencanaan menggambarkan kerjasama dengan tim kesehatan lain (33%), revisi tindakan berdasarkan hasil evaluasi (38%), semua tindakan yang telah dilaksanakan dicatat secara ringkas dan jelas (50%), evaluasi mengacu pada tujuan (43%), pencatatan ditulis dengan jelas, ringkas, istilah baku dan benar (40%), dan setiap melakukan tindakan atau kegiatan perawat mencantumkan paraf atau nama jelas, dan tanggal jam dilakukan tindakan.

Menurut artikel selanjutnya yang ditulis oleh Enny Nurcahyani, dkk (2016) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian masih ada perawat yang memiliki kinerja yang cukup sebanyak 19 orang (17,4%) dan kinerja yang kurang sebanyak 3 orang (11,1%). Kinerja yang cukup atau kurang dapat juga dikarenakan faktor kejenuhan atau kebosanan seseorang untuk melakukan rutinitas karena lamanya mereka menjalani masa dinas. Berdasarkan data lama dinas, sebagian besar responden memiliki lama masa kerja 1-5 Tahun (47,7%), dan sebagian kecil memiliki masa kinerja lebih dari 10 tahun (9,1%).

3.2 Pembahasan

3.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Menurut artikel yang ditulis oleh Glady Endayani Salawangi, dkk (2018) menyatakan bahwa hasil ukur teradap motivasi kerja dengan kinerja perawat diperoleh 62 perawat (69,9%) perawat memiliki kinerja yang baik, sedangkan 2 perawat (3,1%) memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,076$ sehingga p lebih besar dari nilai α (0,05). Faktor motivasi (*motivation*) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang (Rahmatika, 2014). Maka motivasi tidak boelh diabaikan jika diabaikan akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri dan akan berdampak pada sikap kerja perawat kepada pasien tidak maksimal (Soeroso, 2003)

Menurut artikel selanjutnya yang dikemukakan oleh M. Arifki Zainaro, dkk (2017) menyarakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 32 responden yang motivasi kerjanya kurang baik dan mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 27 orang (84,4%), hal ini disebabkan karena perawat menganggap pekerjaan sudah menjadi rutinitas yan membosankan dan menjenuhkan bagi perawat serta imbalan yang diterima kurang sehingga menurunkan semangat kerja. Sedangkan yang mempunyai kinerja baik sebanyak 5 orang (15,6%) hal ini disebabkan masa kerja yang sudah lama dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dari yang lain. Kemudian dari 28 responden yang motivasi kerjanya baik dan mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 orang (25,0%) hal ini sebabkan oleh kurangnya

dukungan rekan kerja dan atasan. Sedangkan yang mempunyai kinerja baik sebanyak 21 orang (75,0%), hal ini disebabkan adanya imbalan yang cukup, penghargaan dari atasan, hubungan kerja yang baik dan saling menghargai. Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ ($p\text{-value} = < \alpha = 0,05$) yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017.

Menurut artikel selanjutnya yang dikemukakan oleh Rini Astuti, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Dikarenakan hasil thitung (2,587) > ttabel (2,042) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata (Kasmir, 2015).

Menurut Uno (2012) dalam Nabila Khoiru Nisa, dkk (2020) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berdasarkan artikel yang dijelaskan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan perawat perlu memiliki motivasi kerja karena dengan adanya motivasi kerja perawat akan bekerja keras dengan baik dan benar serta antusias dalam mencapai kinerja dengan produktivitas tinggi maka akan meningkatkan mutu pelayanan yang baik disuatu rumah sakit.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Motivasi perawat harus tinggi karena dapat meningkatkan kualitas dan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Motivasi tergolong sebagai salah satu bagian dari faktor psikologi yang berperan sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan, baik tujuan pribadi maupun organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Kinerja perawat dapat dilihat dari pelaksanaan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, kinerja perawat yang baik menjadi faktor penentu citra rumah sakit dimata masyarakat dan pendukung tercapainya tujuan rumah sakit tersebut karena kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan.
3. Dari peneletian ini terdapat 10 jurnal yang direview, 3 jurnal menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, sedangkan 7 jurnal menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja perawat. Kelebihan penelitian ini dapat digunakan sebagai studi awal untuk meningkatkan penyiapan proposal, penggunaan metode ekspilit untuk membatasi bias, meningkatkan generalisasi dan konsistensi hasil, generasi hipotesis baru tentang subkelompok populasi penelitian, menyampaikan

informasi dengan mudah, kajian yang terstruktur dan komprehensif. Kekurangan penelitian ini kualitas tergantung kejelasan laporan yang sangat bervariasi oleh karena itu membatasi kemampuan pembaca untuk menilai kekuatan dan kelemahan ulasan, hilangnya informasi tentang hasil yang penting untuk beberapa jurnal yang ditinjau, konflik dengan data eksperimental yang baru, duplikasi publikasi, tidak bias menjawab semua pertanyaan yang relevan secara klinis, dan kesimpulan yang di dapatkan mungkin sulit dimasukkan dalam praktik.

4.2 Saran

1. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman praktik keperawatan khususnya manajemen keperawatan dan kedepannya diharapkan dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa PSIK STIK Bina Husada Palembang yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Susanti, Megawati, & Yuniati. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang tahun 2018. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/528> Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI) Vol. 3 No. 2. Tanggal Diakses 20 Juni 2021
- Brema Prima, Herbert Wau, & Marlinang Siagian. 2019. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Denga Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. <https://ejournal.medistra.ac.id/index.php/JKF/article/view/214/120> Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi Vol. 2 No. 1. Tanggal Diakses: 26 Maret 2021
- Dian Rezeki Finarti, Ahmad Alim Bachri, & Syamsul Arifin. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres, Kerja Dengan Kinerja Perawat. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/berkala-kesehatan/article/view/3150> Jurnal Berkala Kesehatan Vol. 1 No. 2. Diakses Tanggal: 26 Maret 2021
- Enny Nurcahyani, Dyah Widodo, & Yanti Rosdiana. 2016. Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/care/article/view/472/467> Jurnal Care Vol. 4 No. 1. Diakses Tanggal: 26 Maret 2021
- Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu & Ribka Wowor. 2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21856/21552> Jurnal KESMAS Vol. 7 No. 5. Diakses Tanggal: 26 Maret 2021
- Henniwati, Eliza. 2020. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawta Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap RSUD Pdang Pariaman. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/medika/article/view/857> Jurnal Kesehatan Medika Sainatika. Vol 11 No 2. Diakses Tanggal: 1 April 2021
- Hiskia Sumakul, Paul A, T. Kawatu, & Afnal Asrifuddin. 2020. Hubungan Antara Motivasi kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Dirumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/29998/29046> Jurnal KESMAS. Vol. 9 No. 4. Diakses tanggal: 26 Maret 2021

- Kementrian Kesehatan RI. 2019. Rumah Sakit dan Jumlah Tenaga Kesehatan <https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-indonesia-2019.pdf>
- Masnah, Abidin, & Darmawan Ukkas. 2020. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Diwilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/download/381/488> Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan Vol. 3 No. 3. Diakses Tanggal 20 Juni 2021
- Maria H. Bakri. 2017. Manajemen Keperawatan Konsep Dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- M. Arifki Zainaro, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. <http://ejournal.malahayati.ac.id/index.php/holistik/article/view/130/75> Jurnal Kesehatan Holistik Vol 11 No 4. Diakses Tanggal: 27 Maret 2021
- Nabila Khoiru Nisa, Aria Pranatha, & Heri Hermansyah. 2020. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209> Journal Of Nursing Practice And Education Vol. 01 No. 01. Diakses Tanggal: 1 April 2021
- Nany Librianty. 2018. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab Kampar Tahun 2018. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/227> Jurnal Ners Vol. 2 No. 2. Diakses Tanggal : 20 Juni 2021
- Patria Asda, Novi Istanti, & Jakson Muid. 2020. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Dirumah Sakit Condong Catur Yogyakarta <http://jurnal.stikeswirahusada.ac.id/mikki/article/download/260/pdf> Majalah Ilmu Keperawatan Dan Kesehatan Indonesia. Vol. 09 No. 1. Diakses Tanggal : 25 Juni 2021
- Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman> Jurnal Ilman Vol. 6 No. 2. Diakses Tanggal: 26 Maret 2021

- Sri Asmuliatin, Ambo Sakka & Jumakil. 2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari 2018. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMAS/article/view/5439> Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Vol. 3 No. 3. Diakses Tanggal : 20 Juni 2021
- Wenur T Melissa, Ardiansa A.T Tucunan & Chreisy K.F Mandagi. 2020. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/28644> Jurnal KESMAS Vol 9 No 1. Diakses Tanggal: 26 Maret 2021

LAMPIRAN

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 26 Maret 2021
Author : Gladly Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, Ribka
Wawor
Year : 2018
Record Number : Vol.7, No.5

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila

Date : 20 Juni 2021

Author : Nany Librianty

Year : 2018

Record Number : Vol.2, No.2

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 26 Maret 2021
Author : Dian Rizeki Finarti, Ahmad Alim Bachri, Syamsul Arifin
Year : 2016
Record Number : Vol.1, No.2

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila

Date : 20 Juni 2021

Author : Sri Asmuliatin, Ambo Sakka, Jumakil

Year : 2018

Record Number : Vol.3, No.3

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 25 Juni 2021
Author : Patria Asda, Novi Istanti, Jakson Muid
Year : 2020
Record Number : Vol.09, No.1

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 26 Maret 2021
Author : Brema Prima, Herbert Wau, Marlinang Siagian
Year : 2019
Record Number : Vol.2, No.1

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 26 Maret 2021
Author : Hiskia Sumakul, Paul A. Kawatu, Afnal Asrifuddin
Year : 2020
Record Number : Vol.9, No.4

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 1 April 2021
Author : Nabila Khoru Nisa, Aria Pranatha, Heri Hermansyah
Year : 2020
Record Number : Vol.01, No.01

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila

Date : 20 Juni 2021

Author : Masnah, Abidin, Darmawan Ukkas

Year : 2020

Record Number : Vol.3, No.3

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES

Reviewer : Mayang Agustin Pradila
Date : 27 Maret 2021
Author : M. Arifki Zainaro, Usastiawaty Cik Ayu, Prima Dian Furqoni,
Kiramah Wari
Year : 2017
Record Number : Vol.2, No.4

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Were the criteria for inclusion in the sample clearly defined?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the study subjects and the setting described in detail?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the exposure measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were objective, standard criteria used for measurement of the condition?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were confounding factors identified?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Were strategies to deal with confounding factors stated?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were the outcomes measured in a valid and reliable way?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Was appropriate statistical analysis used?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>