

**HUBUNGAN MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS  
TRIMOHARJO KECAMATAN SEMENDAWAI  
SUKU III OKU TIMUR  
TAHUN 2022**



**Oleh  
SUGIYANTO  
20142019018.P**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
BINA HUSADA  
PALEMBANG  
2022**

**HUBUNGAN MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS  
TRIMOHARJO KECAMATAN SEMENDAWAI  
SUKU III OKU TIMUR  
TAHUN 2022**



Skripsi ini diajukan sebagai  
Salah satu Syarat Memperoleh Gelar  
SARJANA KEPERAWATAN

**Oleh**

**SUGIYANTO  
20142019018.P**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
BINA HUSADA  
PALEMBANG  
2022**

**ABSTRAK**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIK)**  
**BINA HUSADA PALEMBANG**  
**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN**  
**Skripsi, 22 Juli 2022**

**Sugiyanto**

**Hubungan Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Oku Timur Tahun 2022**

(xvii + 50 halaman, 6 tabel + 2 bagan + 9 lampiran)

Perawat selalu menjalankan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. tetapi keluhan ketidakpuasan penderita baik di Rumah Sakit ataupun dipelayanan kesehatan yang lain sangatlan bertabiat kasualitas. Perihal ini hendak berakibat evaluasi terhadap kinerja perawat Evaluasi kinerja perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan perawat terhadap pasien. Ada sebagian factor yang bisa pengaruhi kinerja perawat, salah satunya ialah motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada tanggal 19 juni sampai dengan 30 juni tahun 2022. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur sebanyak 31 orang perawat. Sampel diambil dengan tehnik pengambilan sampel secara *Total sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan distribusi frekuensi motivasi internal didapatkan sebanyak 17 responden (54,8%) dengan motivasi tinggi, motivasi eksternal didapatkan sebanyak 18 responden (58,1%) dengan motivasi tinggi. Serta kinerja perawat didapatkan sebanyak 17 responden (54,8%) dengan kinerja baik. ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat dengan p value 0,021 ( $< 0,05$ ). Tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi eksternal terhadap kinerja perawat dengan p value 0,055 ( $< 0,05$ ).

Diharapkan kepada pihak UPTD Puskesmas Trimoharjo untuk dapat melakukan evaluasi dalam menyusun rencana tindak lanjut untuk mengevaluasi kinerja perawat dan memberikan reward atau penghargaan bagi perawat berprestasi untk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

**Kata Kunci** : **Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Perawat**  
**Daftar Pustaka** : **20 (2013-2022)**

## **ABSTRACT**

**BINA HUSADA COLLEGE OF HEALTH SCIENCE**

**NURSING STUDY PROGRAM**

**Student Thesis, 22 Juli 2022**

**Sugiyanto**

***The Relationship between Internal and External Motivation on the Performance of Nurses at the Trimoharjo Health Center, Semendawai District, Tribe III Oku Timur in 2022***

*(xvii + 50 pages, 6 tables, 2 charts, 9 attachments)*

*Nurses always carry out their responsibilities wholeheartedly. but complaints of patient dissatisfaction both in the hospital or in other health services are very casual in nature. This will result in an evaluation of the performance of nurses. Performance evaluations need to be carried out to maintain the quality of nurse services to patients. There are several factors that can affect the performance of nurses, one of which is motivation.*

*This study aims to determine the relationship of internal and external motivation to the performance of nurses at the Trimoharjo Public Health Center, Semendawai District, Tribe III East OKU in 2022. This study uses a quantitative method with a cross sectional approach. The study was conducted on June 19 to June 30, 2022. The sample in this study were 31 nurses who worked at the Trimoharjo Public Health Center, Semendawai Tribe III East OKU Timur. Samples were taken by using total sampling technique. Data analysis was carried out univariate and bivariate using Chi Square test.*

*The results of this study indicate the frequency distribution of internal motivation obtained as many as 17 respondents (54.8%) with high motivation, external motivation obtained as many as 18 respondents (58.1%) with high motivation. As well as the performance of nurses obtained as many as 17 respondents (54.8%) with good performance. there is a significant relationship between internal motivation on nurse performance with p value 0.021 ( $< 0.05$ ). There is no significant relationship between external motivation on nurse performance with p value 0.055 ( $< 0.05$ ).*

*It is hoped that the UPTD of the Trimoharjo Health Center will be able to evaluate in preparing a follow-up plan to evaluate the performance of nurses and provide rewards or awards for outstanding nurses to increase motivation at work.*

**Keywords** : ***Internal Motivation, External Motivation, Nurse Performance***  
**Bibliography** : ***20 (2013-2022)***

## PERNYATAAN PERSETUJUAN

**Skripsi dengan judul :**

**HUBUNGAN MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP  
KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS TRIMOHARJO KECAMATAN  
SEMENDAWAI SUKU III OKU TIMUR  
TAHUN 2022**

**OLEH**

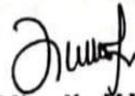
**SUGIYANTO  
201420190018.P**

**Program Studi Keperawatan**

**Telah Disetujui, diperiksa dan dipertahankan di hadapan tim penguji Skripsi  
Program Studi Keperawatan**

**Palembang, 22 Juli 2022**

**Pembimbing**



**Amalia, S.Kep., Ns., M.Kes., M.Kep  
NIDN. 02.210579.05**

**Ketua Program Studi**



**Kardewi, S.Kep., Ns., M.Kes  
NIDN. 02.2703583.03**

**PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BINA HUSADA  
PALEMBANG 2022**

**Palembang, 22 Juli 2022**

**Ketua**



**Amalia, S.Kep., Ns., M.Kes., M.Kep  
NIDN. 02.210579.05**

**Anggota I**



**Romliyadi, S.Kep., Ns., M.Kes., M.Kep  
NIDN. 02.110583.01**

**Anggota II**



**Yunita Liana, S.Kep., Ns., M.Kes  
NIDN. 02.090684.01**

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

### Identitas

Nama : Sugiyanto  
Npm : 20142019018.P  
Tempat/Tanggal Lahir : Solosari / 24 April 1976  
Agama : Islam  
Anak Ke : 2 dari 6 bersaudara  
Nama Orang Tua : Mukiyar & Musirah (Almh)  
Nama Istri : Siti Khasanah, SKM  
Nama Anak : 1. Addin Nursayekti  
2. Satria Hasil Ulya  
Alamat : Solosari-Berasan Mulya Kecamatan Buay  
Madang Timir Kabupaten OKU Timur  
No.Hp : 0813-77644874  
Email/Fb : sugiyantomukiyar1976@gmail.com

### Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Nusasakti (Tahun 1982-1988)
2. SMPN Sumber Harjo (Tahun 1988-1991)
3. SMA YPB (Tahun 1991-1994)
4. STIKes Akper Al-Ma'arif Baturaja (Tahun 1994-1997)
5. STIK Bina Husada Palembang (Tahun 2020-2022)

## **PERSEMBAHAN DAN MOTTO**

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Kepada Allah SWT atas anugrah dan karunianya
- ❖ Teruntuk kedua orang tuaku bapak Mukiyar dan ibuku Musirah (almh) yang telah memberikan kasih sayangnya selama ini
- ❖ Teruntuk istriku tercinta Siti Khasanah, SKM. Terimakasih atas support dan kasih sayangnya
- ❖ Saudara-saudara ku terimakasih atas supportnya terhadapku
- ❖ Teruntuk Anakku Addin Nursayekti dan Satria Hasil Ulya kalian adalah support bagiku dalam mencapai sebuah keberhasilan
- ❖ Teruntuk Bapak H. Suhendra, SKM (Kapus) dan Bapak-Ibu, Kakak-adik serta semua keluarga UPTD Puskesmas Trimoharjo, Love you all
- ❖ Teruntuk teman seperjuangan Kelas Reg B1 khususnya dari Belitang, Love u all

### **MOTTO**

- ❖ Dunia itu ibarat bayangan, kalau kau berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kau membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu (Ibnu Wayyim Al Jauziyyah)
- ❖ Jangan sekali-kali kamu meremehkan kebaikan sedikitpun, meskipun kamu hanya bertemu dengan saudaramu dalam keadaan tersenyum (HR. Muslim)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul ” Hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022” Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari isi maupun cara penulisannya. Dengan demikian peneliti sangat mengharapkan masukan yang membangun berupa kritik dan saran untuk perbaikan Skripsi ini agar menjadi lebih baik. Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti mendapat bantuan dan pengarahan serta dukungan dan masukan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ersita, S.Kep, Ners, M.Kes selaku Ketua STIK Bina Husada Palembang
2. H. Suhendra, SKM selaku Kepala UPTD Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur
3. Kardewi, S.Kep, Ners, M.Kes selaku Ketua Program Keperawatan STIK Bina Husada Palembang
4. Amalia, S.Kep., Ners., M.Kes., M.Kep selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya untuk membimbing pembuatan skripsi ini.
5. Romiyadi, S.Kep., Ners., M.Kes., M.Kep selaku penguji I yang telah banyak memberikan masukan serta sarannya untuk perbaikan skripsi penelitian ini

6. Yunita Liana, S.Kep., Ners., M.Kes selaku penguji II yang telah banyak memberikan masukan serta sarannya untuk perbaikan skripsi penelitian ini

Peneliti menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan kearah yang lebih baik di masa akan datang. Semoga skripsi bisa bermanfaat untuk kita semua.

Palembang, 22 Juli 2022

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.4.1 Tujuan umum .....	4
1.4.2 Tujuan khusus .....	4
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
1.5.1 Bagi Puskesmas Sukaraja .....	5
1.5.2 Bagi STIK Bina Husada .....	5
1.5.3 Bagi Peneliti .....	5
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Konsep Perawat .....	7
2.1.1 Definisi Perawat.....	7
2.1.2 Peran Perawat .....	7
2.1.3 Fungsi Perawat.....	10
2.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat .....	12
2.2 Motivasi .....	13
2.2.1 Definisi Motivasi .....	13
2.2.2 Tujuan Motivasi .....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	15
2.2.4 Prinsip-Prinsip Dalam Memotivasi Kerja .....	116

2.3	Kinerja Perawat .....	18
2.3.1	Definisi Kinerja.....	18
2.3.2	Penilaian Kinerja.....	18
2.3.3	Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
2.3.4	Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kinerja .....	21
2.4	Penelitian Terkait .....	21
2.5	Kerangka Teori.....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Desain Penelitian.....	25
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
3.3	Kerangka Konsep .....	25
3.4	Definisi Operasional .....	27
3.5	Hipotesis .....	28
3.6	Populasi dan Sampel.....	28
3.7	Etika Penelitian .....	29
3.8	Sumber Data.....	30
3.9	Pengolahan Data.....	30
3.10	Analisa Data.....	32

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Puskesmas Trimoharjo .....	34
4.2	Hasil Penelitian .....	34
4.2.1	Analisis Univariat .....	35
4.2.1.1	Distribusi Frekuensi Motivasi Internal .....	35
4.2.1.2	Distribusi Frekuensi Motivasi Eksternal .....	36
4.2.1.3	Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat.....	37
4.2.2	Analisis Bivariat .....	38
4.3	Pembahasan.....	40
4.3.1	Motivasi Internal.....	40
4.3.2	Motivasi Eksternal .....	41
4.3.3	Kinerja Perawat.....	42
4.3.4	Hubungan Motivasi Internal dengan Kinerja Perawat ....	44
4.3.5	Hubungan Motivasi Eksternal dengan Kinerja Perawat .	46

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	49
5.2	Saran .....	49

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Definisi Operasional.....	27
4.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Internal.....	36
4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Eksternal .....	36
4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat .....	37
4.4 Hubungan Motivasi Internal dengan Kinerja Perawat .....	38
4.5 Hubungan Motivasi Eksternal dengan Kinerja Pearawat.....	39

## DAFTAR BAGAN

<b>Nomor Bagan</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Teori .....	24
3.1 Kerangka Konsep.....	26

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Kesediaan Responden
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 4 : Surat ACC Judul Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Pengambilan Data Awal Dari STIK Bina Husada
- Lampiran 6 : Surat Penelitian Dari STIK Bina Husada
- Lampiran 7 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perawat dalam melaksanakan tugas sehari-hari biasanya sudah melakukan tugasnya tersebut dengan baik serta penuh tanggung jawab, tetapi keluhan ketidakpuasan penderita baik di Rumah Sakit ataupun dipelayanan kesehatan yang lain sangatlah bertabat kasualitas. Perihal ini hendak berakibat evaluasi terhadap kinerja perawat (Suarli, 2020).

Kinerja perawat ialah kegiatan perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya sesuatu wewenang, tugas serta tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi serta terwujudnya tujuan serta sasaran unit organisasi. Buat melindungi kualitas pelayanan keperawatan, butuh melakukan evaluasi kinerja terhadap pelayanan perawat (Lestari, 2015).

Evaluasi kinerja ialah perlengkapan yang sangat bisa dipercaya oleh meneger perawat dalam mengendalikan sumber energi manusia serta produktivitas. Proses evaluasi kinerja dengan langkah- langkah berbentuk mereview standar kerja, melaksanakan analisis jabatan, meningkatkan instrument evaluasi, memilah penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, menyamakan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil evaluasi, berikan hasil evaluasi, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana- rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran- sasaran serta standar- standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Evaluasi kinerja perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan perawat terhadap pasien. Ada sebagian factor yang bisa pengaruhi kinerja perawat, salah satunya ialah motivasi. Dimana motivasi merupakan hasil interaksi antara orang serta situasinya, tiap manusia memiliki motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain serta diformulasikan selaku sikap yang diperuntukan pada sasaran serta berkaitan dengan tingkatan usaha yang dicoba seorang dalam mengejar cocok tujuan berkaitan erat dengan kinerja serta kepuasan kerja (Lestari, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Meylinda (2021) dengan judul penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang, dengan hasil penelitian yaitu analisis univariat sebagian besar memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 18 orang (51,4%), sebagian besar memiliki kinerja perawat yang baik sebanyak 24 orang (68,6%) dan analisis bivariat secara statistik ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang tahun 2021  $pvalue = 0,002 < \alpha 0,05$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2021) dengan judul penelitian yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanalu Tangerang dengan hasil penelitian yaitu bahwa responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 38 responden (61,4%) dan kinerja baik 39 responden (52,7%). Hasil uji statistic dengan menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan  $p value = 0,0005$  yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan peneliti di Puskesmas Trimoharjo

Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur didapatkan data perawat pelaksana yaitu sebanyak 27 orang baik berstatus PNS maupun Non PNS. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap 6 orang perawat pelaksana didapatkan bahwa di Puskesmas Trimoharjo tidak dilakukan penilaian kinerja secara rutin terhadap perawat khususnya non PNS, pada perawat PNS ada dilakukan penilaian kinerja namun tidak rutin dan hanya evaluasi berupa pengisian berkas saja. Dari hasil wawancara tersebut peneliti memperoleh informasi kalau perawat pelaksana kurang termotivasi untuk bekerja sepenuh hati, hanya melakukan tuntutan tugas saja yang wajib dilakukan. Hal ini berdampak pada layanan keperawatan yang diberikan yang kurang maksimal, terhadap pendokumentasian juga banyak terdapat dokumen asuhan keperawatan yang belum terisi secara baik (Data Puskesmas Trimoharjo, 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan bahwa perawat pelaksana kurang termotivasi untuk bekerja sepenuh hati, hanya melakukan tuntutan tugas saja yang wajib dilakukan. Hal ini berdampak pada layanan keperawatan yang diberikan yang kurang maksimal, terhadap pendokumentasian juga banyak terdapat dokumen asuhan keperawatan yang belum terisi secara baik. Kurangnya motivasi kerja baik internal

ataupun eksternal akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya memberikan asuhan keperawatan terhadap klien. Berdasarkan latarbelakang diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya “hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan pada penelitian ini adalah adakah hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Diketahuinya hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1.4.2.1 Diketahuinya distribusi frekuensi karakteristik responden perawat (usia, jenis kelamin, pendidikan dan status kepegawaian) di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022

1.4.2.2 Diketahuinya distribusi frekuensi motivasi internal (pengakuan,

prestasi dan pengembangan) perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022

- 1.4.2.3 Diketuainya distribusi frekuensi motivasi eksternal (kondisi kerja, kebijakan organisasi, gaji/upah) perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022
- 1.4.2.4 Diketuainya distribusi frekuensi kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022
- 1.4.2.5 Diketuainya hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022 Tahun 2022

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### 1.5.1 Bagi Puskesmas Trimoharjo

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk menyusun rencana tindak lanjut dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat puskesmas.

### 1.5.2 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa tentang bagaimana pengaruhnya motivasi baik internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja perawat.

### 1.5.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti agar dapat menambah pengetahuan terhadap motivasi internal dan juga eksternal serta tentang kinerja perawat.

## 1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini termasuk dalam area masalah manajemen keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022 dan telah dilaksanakan pada tanggal 19 Juni sampai dengan 30 Juni Tahun 2022. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian analitik *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur sebanyak 31 orang perawat. Sampel diambil dengan tehnik pengambilan sampel secara *Total sampling*. Hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Perawat**

##### **2.1.1 Definisi Perawat**

Perawat adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan professional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan, yang berbentuk bio, psiko, sosio, spiritual, komprehensif yang ditunjukkan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit, yang mencakup keseluruhan proses kehidupan manusia (Bakri, 2017).

Perawat atau Nurse berasal dari bahasa latin yaitu dari kata “Nutrix” yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di Negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit (Iskandar, 2018).

##### **2.1.2 Peran Perawat**

Peran perawat diartikan sebagai tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun dari luar profesi

keperawatan yang bersifat konstan. Peran perawat menurut beberapa ahli sebagai berikut (Budiono, 2016) :

1. Peran perawat menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan

- a. Pemberi asuhan keperawatan, dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.
- b. Advokat pasien /klien, dengan menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien.
- c. Pendidik /Edukator, perawat bertugas memberikan pendidikan kesehatan kepada klien dalam hal ini individu, keluarga, serta masyarakat sebagai upaya menciptakan perilaku individu/masyarakat yang kondusif bagi kesehatan. Untuk dapat melaksanakan peran sebagai pendidik (edukator), ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang perawat sebagai syarat utama, yaitu berupa wawasan ilmu pengetahuan yang luas, kemampuan berkomunikasi, pemahaman psikologi, dan kemampuan menjadi model/ccontoh dalam perilaku profesional.
- d. Koordinator, dengan cara mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

- e. Kolaborator, peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.
- f. Konsultan, perawat sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.
- g. Peran perawat sebagai pengelola (manager). Perawat mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengelola layanan keperawatan di semua tatanan layanan kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dan sebagainya) maupun tatanan pendidikan yang berada dalam tanggung jawabnya sesuai dengan konsep manajemen keperawatan. Manajemen keperawatan dapat diartikan sebagai proses pelaksanaan layanan keperawatan melalui upaya staf keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa aman kepada pasien/keluarga/masyarakat.
- h. Peneliti dan pengembangan ilmu keperawatan, sebagai sebuah profesi dan cabang ilmu pengetahuan, keperawatan harus terus melakukan upaya untuk mengembangkan dirinya. Oleh karena itu, setiap perawat harus mampu melakukan riset keperawatan. Ada beberapa hal yang harus dijadikan prinsip oleh perawat dalam melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik dan

benar. Prinsip tersebut harus menjiwai setiap perawat ketika memberi layanan keperawatan kepada klien.

## 2. Peran Perawat Menurut Hasil “Lokakarya Nasional Keperawatan”

- a. Pelaksana Pelayanan Keperawatan, perawat memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan.
- b. Pendidik dalam Keperawatan, perawat mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada di bawah tanggung jawabnya.
- c. Pengelola pelayanan Keperawatan, perawat mengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigma keperawatan.
- d. Peneliti dan Pengembang pelayanan Keperawatan, perawat melakukan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan.

### 2.1.3 Fungsi Perawat

Fungsi adalah suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan perannya, fungsi dapat berubah dari suatu keadaan ke keadaan yang lain. Ruang lingkup dan fungsi keperawatan semakin berkembang dengan fokus manusia sebagai sentral pelayanan keperawatan. Bentuk asuhan yang menyeluruh dan utuh, dilandasi

keyakinan tentang manusia sebagai makhluk bio-psiko-sosio-spiritual yang unik dan utuh. Fungsi perawat dalam buku Iskandar (2018) yaitu :

1. Fungsi Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenisasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktivitas dan lainlain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

2. Fungsi Dependensi

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain atau dokter. Sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang diberikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana atau dari dokter ke perawat pelaksana. Contoh dari tindakan fungsi ketergantungan adalah memberikan injeksi antibiotik.

3. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti

dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun yang lainnya.

#### 2.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini, dapat dilaksanakan sesuai tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini disepakati dalam lokakarya tahun 1983, yang berdasarkan tugas dan tanggung jawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut (Budiono & Pertami, 2015).

1. Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien (*sincare intereser*).
2. Jika perawat terpaksa menunda pelayanan maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah pada kliennya (*explanation about the delay*).
3. Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (*respect*) yang ditunjukkan dengan perilaku perawat. Misalnya, mengucapkan salam, tersenyum, membungkuk, bersalaman, dan sebagainya
4. Berbicara dengan klien yang berorientasi pada perasaan klien (*subjects the patients desires*) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat.
5. Tidak mendiskusikan pada klien lain didepan pasien dengan maksud menghina (*derogatory*)
6. Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang klien (*see the patient point of view*)

Selanjutnya dilihat dari tanggung jawab (*responsibility*) perawat dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Budiono & Pertami, 2015).

1. Tanggung jawab utama terhadap tuhan (*responsibility to god*)
2. Tanggung jawab terhadap klien dan masyarakat (*responsibility to client and society*)
3. Tanggung jawab terhadap rekan sejawat dan atasan (*responsibility to colleague and supervisor*)

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Definisi Motivasi**

Motivasi merupakan sesuatu dorongan dari dalam diri yang memastikan apa yang seorang jalani serta tenaga dan semangat dalam melaksanakannya. Motivasi ialah bawah buat mengambil keputusan individu. Manusia bahagia mengambil keputusan yang berarti untuk dirinya sendiri. Mereka sangat lebih siap buat bekerja menggapai tujuan- tujuan yang mereka tetapkan sendiri daripada buat tujuan- tujuan yang diresmikan orang lain (Sudarta, 2019).

Bagi Nurasalam, motivasi merupakan ciri psikologi manusia yang berikan donasi pada tingkatan komitmen seorang. Sehingga dengan motivasi seorang bias menyalurkan serta mempertahankan tingkah laku manusia buat sesuatu tujuan tertentu (Bakri, 2017). Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu :

## 1. Motivasi Internal

Subvariabel factor motivasi internal yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kinerja perawat adalah pengakuan, prestasi dan pengembangan.

## 2. Motivasi Eksternal

Subvariabel factor motivasi eksternal yang mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja perawat adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi, gaji/upah (Sudarta, 2019).

### 2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi terdiri dari berikut (Sudarta, 2019) :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Lestari (2015) terdapat beberapa factor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :

#### 1. Faktor fisik

Motivasi yang ada didalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda atau berkaitan dengan alam. Factor fisik merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi : kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur dan sebagainya.

#### 2. Faktor herediter

Motivasi yang didukung oleh lingkungan berdasarkan kematangan atau usia seseorang.

#### 3. Faktor intrinsic seseorang

Motivasi seseorang yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga puas dengan apa yang sudah dilakukan.

#### 4. Fasilitas (Sarana dan prasarana)

Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan untuk hal yang diinginkan.

5. Situasi dan kondisi

Motivasi yang timbul berdasarkan keadaan yang terjadi sehingga mendorong memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu.

6. Program dan aktivitas

Motivasi yang timbul atas dorongan dalam diri seseorang atau pihak lain yang didasari dengan adanya kegiatan (program) rutin dengan tujuan tertentu.

7. Audio visual (media)

Motivasi yang timbul dengan adanya informasi yang didapat dari perantara sehingga mendorong atau menggugah hati seseorang untuk melakukan sesuatu.

8. Umur

Semangkin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berfikir logis dan bekerja sehingga motivasi seseorang kuat dalam melakukan sesuatu hal (Lestari, 2015).

2.2.4 Prinsip-Prinsip dalam memotivasi kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Suarli, 20220) :

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut dalam berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, kerja pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

c. Prinsip pengakuan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi.

d. Prinsip pendelegasian wawenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai / bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai / bawahannya, dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin (Suarli, 20220).

## **2.3 Kinerja Perawat**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sudarta, 2019).

Kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang berprestasi rata-rata, dan bekerja pada kecepatan/kondisi normal (Triwibowo, 2013).

### **2.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut : mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberi hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan

standar-standar kinerja masa depan. Kinerja atau kemampuan perawat dinilai dari (Sudarta, 2019) :

1. Evaluasi pengetahuan dan pemahaman MPKP
2. Evaluasi diri
3. Observasi
4. Evaluasi pendekatan manajemen
5. Evaluasi kompensasi dan penghargaan
6. Evaluasi hubungan profesional
7. Evaluasi penampilan klinik perawat MPKP

Menurut Nursalam (2013), ada 6 kriteria primer dapat digunakan untuk mengukur kinerja pekerja sebagai berikut :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan lamanya kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain
4. *Cost Effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

5. *Need for Supervision*, kemampuan seseorang pekerja untuk melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
6. *Interpersonal Impact*, kemampuan seseorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama diantara rekan kerja dan bawahan (Nursalam, 2013).

### 2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam manajemen keperawatan, menjabarkan 6 manfaat penilaian kinerja sebagai berikut (Bakri, 2017) :

1. Meningkatkan prestasi kerja, baik secara individu maupun kelompok
2. Mendorong prestasi tenaga keperawatan secara keseluruhan melalui prestasi staf perorangan
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi, dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi
4. Membantu rumah sakit menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja, melalui peningkatan gaji atau system imbalan yang baik
6. Memberikan kesempatan kepada staf untuk mengungkapkan keluhan tentang pekerjaan, dan hal lain yang berhubungan dengan komunikasi, sehingga dapat mempererat hubungan antara staf dengan manager.

#### 2.3.4 Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja

Terdapat beberapa factor yang berhubungan dengan kinerja yaitu (lestari, 2015) :

##### 1. Faktor internal

Factor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, insentif, latar belakang budaya dan variable-variabel personal lainnya.

##### 2. Factor eksternal

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan dan lingkungan social (Lestari, 2015).

## 2.4 Penelitian Terkait

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang Rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyasin, dengan hasil penelitian yaitu uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh p-value = 0,000 (p-value =  $< \alpha = 0,05$ ) yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Kemudian diperoleh OR = 17,27 yang berarti bahwa responden

dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

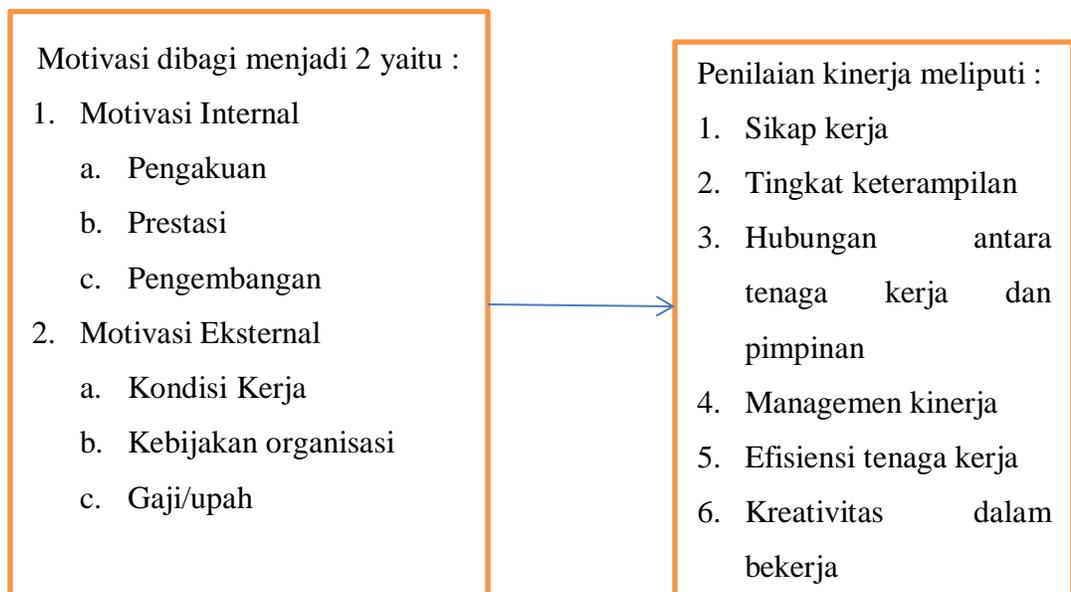
2. Penelitian lainnya dilakukan oleh Meylinda (2021) dengan judul penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang, dengan hasil penelitian yaitu analisis univariat sebagian besar memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 18 orang (51,4%), sebagian besar memiliki kinerja perawat yang baik sebanyak 24 orang (68,6%) dan analisis bivariat secara statistik ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang tahun 2021  $pvalue = 0,002 < \alpha 0,05$ .
3. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Fuadiyah (2021) dengan judul literature Review : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, dengan hasil yaitu Motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan sebagian besar berkategori baik. Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan.
4. Penelitian lainnya yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2021) dengan judul penelitian yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanalu Tangerang dengan hasil penelitian yaitu bahwa responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 38 responden (61,4%) dan kinerja baik 39 responden (52,7%). Hasil uji statistic

dengan menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan  $p\ value = 0,0005$  yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.

5. Penelitian selanjutnya yang pernah dilakukan yaitu oleh Halawa (2021) dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika, dengan hasil penelitian yaitu hasil uji regresi *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan  $0,042 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X) terhadap variable kinerja (Y) artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.
6. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hee (2016), dengan judul penelitian yaitu *motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in malaysia*. Dengan hasil penelitian yaitu bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja perawat, kinerja pekerjaan. Temuan ini telah mendorong manajemen rumah sakit untuk beralih ke penghargaan intrinsik dari pada penghargaan ekstrinsik untuk memotivasi perawat mereka. Secara realistis, penghargaan intrinsik lebih murah dan lebih

efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. Pengembangan karir, pengayaan pekerjaan dan penyediaan otonomi yang lebih besar adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja kerja perawat.

## 2.5 Kerangka Teori



Sumber : Sudarta (2019)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat, dengan studi ini akan diperoleh prevalensi atau efek suatu fenomena (variabel dependen) dihubungkan dengan penyebab (variabel dependen) (Nursalam, 2013). Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

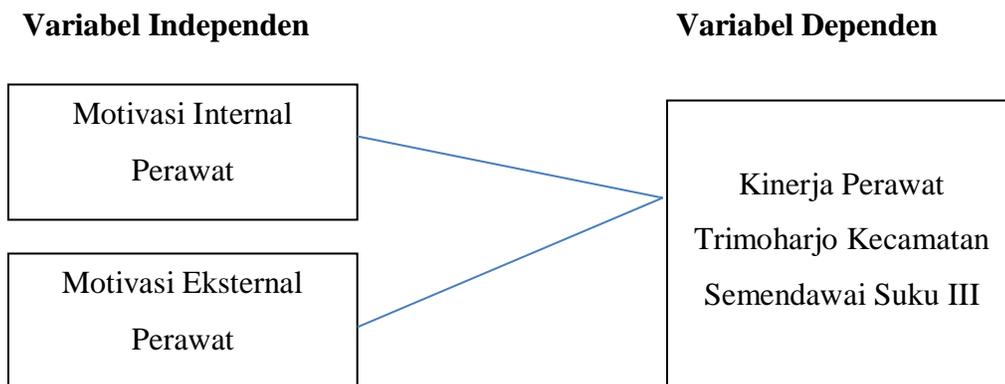
#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur pada telah dilaksanakan pada tanggal 19 Juni sampai dengan 30 Juni Tahun 2022.

### 3.3 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan hasil identifikasi yang sistematis dan analisis yang kritis terhadap teori-teori yang ada dikaitkan dengan masalah penelitian yang diikat (Sucipto, 2020). Pada penelitian ini yang akan diteliti adalah hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

**Bagan 3.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**



### 3.4 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Motivasi Internal	Suatu dorongan dari dalam diri perawat yang erat kaitannya dengan pengakuan, prestasi dan pengembangan	Ceklist	Lembar questioner	1. Tinggi, jika skor nilai > 18 poin 2. Rendah, jika skor nilai ≤ 18 poin	Ordinal
Sumber : Mylinda (2021)						
2	Motivasi Eksternal	Suatu dorongan dari luar diri perawat yang erat kaitannya dengan kondisi kerja, kebijakan organisasi dan gaji atau upah yang diterima	Ceklist	Lembar questioner	1. Tinggi, jika skor nilai > 30 poin 2. Rendah, jika skor nilai ≤ 30 poin	Ordinal
Sumber : Mylinda (2021)						

---

3	Kinerja Perawat	hasil kerja yang dicapai seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Cheklist	Lembar quesioner	1. Kinerja Baik jika skor nilai > 46 poin 2. Kinerja kurang baik jika skor nilai ≤ 46 poin	Ordinal
---	-----------------	--	----------	---------------------	---	---------

Sumber : Mylinda (2021)

---

### 3.5 Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Sujarweni, 2020). Hipotesa dalam penelitian ini yaitu :

Ha : Ada hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

### 3.6 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur yaitu sebanyak 31 orang perawat.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2020). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang perawat. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *Total Sampling*.

### 3.7 Etika Penelitian

Pada saat akan melakukan penelitian ini, sebelumnya peneliti menentukan etika penelitian terhadap responden yang akan diteliti antara lain sebagai berikut:

#### 1. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)

Sebelum responden menandatangani lembar persetujuan penelitian, peneliti memberikan informasi kepada responden tentang tujuan penelitian dan dalam pengisian kuesioner ini dilakukan dengan keadaan sadar, kemudian peneliti memberikan lembar persetujuan kepada responden untuk ditandatangani

#### 2. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Peneliti menjaga rahasia identitas responden dengan tidak menyantumkan nama (cukup dengan kode responden) pada setiap kuesioner. Peneliti juga menjaga kerahasiaan data penelitian dengan menyimpannya pada file / komputer pribadi yang tidak memungkinkan diakses orang lain.

### 3. Tanpa Nama (*Anonymity*)

Dalam menjaga kerahasiaan responden, peneliti tidak akan mencantumkan nama responden pada lembar pengumpulan data tetapi dalam bentuk kode pada masing-masing lembar tersebut.

## 3.8 Sumber Data

Sujarweni (2020) menjelaskan bahwa data berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi :

### 1. Data Primer

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### 2. Data Sekunder

Data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data

## 3.9 Pengolahan Data

Ada empat tahapan dalam pengolahan data yang harus dilalui, yaitu:

1. *Editing Data*

Proses *editing* merupakan proses dimana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul. Proses klarifikasi menyangkut memberikan penjelasan mengenai apakah data yang sudah terkumpul akan menciptakan masalah konseptual atau teknis pada saat peneliti melakukan analisa data. Dengan adanya klarifikasi ini diharapkan masalah teknis atau konseptual tersebut tidak mengganggu proses analisis sehingga dapat menimbulkan bias penafsiran hasil analisis. Keterbacaan berkaitan dengan apakah data yang sudah terkumpul secara logis dapat digunakan sebagai justifikasi penafsiran terhadap hasil analisis.

2. Pemberian Kode (*Data Coding*)

*Coding* merupakan suatu pemberian kode yang biasanya dalam bentuk angka, proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam lembar observasi) ke dalam bentuk yang mudah dibaca oleh mesin pengolah data seperti komputer. Kode jawaban pengetahuan yaitu kode 1 untuk jawaban yang benar dan 0 untuk jawaban yang salah.

3. Pemindahan Data ke komputer (*Processing/Entry Data*)

Data yang telah didapat diproses agar dapat dianalisa. Proses data dilakukan dengan cara meng-*entry* data dari kuesioner ke paket program komputer. Proses ini dilakukan jika semua isian kuesioner terisi penuh dan benar.

#### 4. Pembersihan Data (*Cleaning*)

Data yang telah dimasukan diperiksa kembali sesuai dengan kriteria dan yakin bahwa data yang telah masuk, benar-benar bebas dari kesalahan yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk tabel. Beberapa cara untuk melakukan cleaning data yaitu Mengetahui *missing* data, cara mendeteksi *missing* data adalah dengan melakukan distribusi frekuensi pada tiap variable, selanjutnya Mengetahui variasi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah data yang di-entry sudah benar atau masih salah. Mengetahui konsistensi data, cara mendeteksi adanya ketidak konsistensi data dilakukan dengan cara menghubungkan dua variabel.

### 3.10 Analisa Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *univariat* dan analisis *bivariat*.

#### 1. Analisis Univariat

Analisis univariate merupakan analisa data yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis univariat dalam penelitian ini yaitu distribusi frekuensi motivasi intrinsic, distribusi frekuensi motivasi ekstrinsik, distribusi frekuensi kinerja perawat.

#### 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis data yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariate pada

penelitian ini di uji dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan program komputer SPSS. Untuk melihat hasil kemaknaan menghitung statistik digunakan batas kemaknaan 0,05. Apabila nilai  $p < 0,05$  (ada hubungan yang bermakna) sedangkan penerimaan terhadap hipotesa apabila nilai  $p > 0,05$  (tidak ada hubungan yang bermakna).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Puskesmas Trimoharjo**

UPTD Puskesmas Trimoharjo dibangun pada tahun 1985 yang dulunya Pustu dan Tahun 1990 berubah menjadi Puskesmas Induk, oleh pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu dan mulai beroperasi pada tahun 1985. yang saat itu dipimpin oleh dr. Ferial Fadhilah. Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur merupakan pemekaran dari Kabupaten Ogan Komering Ulu, dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2003 Tanggal 18 Desember 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir. UPTD Puskesmas Trimoharjo termasuk dalam wilayah Kecamatan Semendawai Suku III merupakan 1 dari 22 Puskesmas yang ada di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Lokasi UPTD Puskesmas Trimoharjo terletak sekitar  $\pm$  70 Km dari Kota Martapura atau ibukota Kabupaten OKU Timur, yang bertempat di RT. 01 Dusun 1 Desa Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III, Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan dengan batas-batas wilayah kerja sebagai berikut :

- Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Purwodadi (Kecamatan Belitang Mulya)

- Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah kerja UPTD Puskesmas Betung (Kecamatan Semendawai Suku II)
- Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Taraman (Kecamatan Semendawai Suku III)
- Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Bangsa Negara (Kecamatan Belitang Madang Raya)

Visi Puskesmas Trimoharjo

“Terwujudnya Kabupaten OKU TIMUR yang maju lebih mulia”

Misi Puskesmas Trimoharjo

“Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat”

Tujuan Puskesmas Trimoharjo

“Memberikan Layanan Kesehatan yang Berorientasi pada Kepuasan Pasien”

## **4.2 Hasil Penelitian**

### 4.2.1 Analisis Univariat

#### 4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Internal

Distribusi frekuensi motivasi internal perawat di Puskesmas Trimoharjo dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Internal Perawat di Puskesmas Trimoharjo**  
**Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur**  
**Tahun 2022**

No	Motivasi Internal	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	17	54,8
2	Rendah	14	45,2
	Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Penelitian di Puskesmas Trimoharjo Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki motivasi internal yang tinggi yaitu sebanyak 17 responden (54,8%), lebih banyak dibandingkan responden dengan motivasi rendah yaitu sebanyak 14 responden (45,2%).

#### 4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Eksternal

Distribusi frekuensi motivasi eksternal perawat di Puskesmas Trimoharjo dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Eksternal Perawat di Puskesmas Trimoharjo**  
**Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur**  
**Tahun 2022**

No	Motivasi Eksternal	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	18	58,1
2	Rendah	13	41,9
	Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Penelitian di Puskesmas Trimoharjo Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki motivasi eksternal yang tinggi yaitu sebanyak 18 responden (58,1%), lebih banyak dibandingkan responden dengan motivasi rendah yaitu sebanyak 13 responden (41,9%).

#### 4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Distribusi frekuensi kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022**

No	Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	17	54,8
2	Kurang	14	45,2
	Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Penelitian di Puskesmas Trimoharjo Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 17 responden (54,8%), lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja yang kurang yaitu sebanyak 14 responden (45,2%).

#### 4.2.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat terhadap 31 responden dilakukan terhadap tiap variabel independen dan variabel dependen bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan uji Statistik *Chi-Square*.

##### 1. Hubungan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Perawat

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi Internal Terhadap Kinerja Perawat maka dilakukan uji *chi-Square* dapat dilihat pada tabel 4.4 :

**Tabel 4.4**  
**Hubungan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas**  
**Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III**  
**OKU Timur Tahun 2022**

Motivasi Internal	Kinerja Perawat				Jumlah		<i>P</i> Value	OR
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Tinggi	13	74,5	4	23,5	17	100	0,021	8.125
Rendah	4	28,6	10	71,4	14	100		
Total	17	54,8	14	45,2	31	100		

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas didapatkan bahwa dari 17 responden dengan motivasi yang tinggi terdapat 13 responden (74,5%) dengan kinerja yang baik, lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 4 responden (23,5%). Berdasarkan uji statistik dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p value* = 0,021 (< dari  $\alpha$  0,05) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

Dengan nilai OR 8.125 yang artinya motivasi internal memiliki peluang 8.125 untuk memiliki kinerja yang baik.

## 2. Hubungan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Perawat

Untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi eksternal terhadap kinerja perawat maka dilakukan uji *chi-Square* dapat dilihat pada tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Hubungan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022**

Motivasi Eksternal	Kinerja Perawat				Jumlah		<i>P Value</i>	OR
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Tinggi	13	72,2	5	28,8	18	100	0,055	5.850
Rendah	4	30,8	9	69,2	13	100		
Total	17	54,8	14	45,2	31	100		

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas didapatkan bahwa dari 18 responden dengan motivasi yang tinggi terdapat 13 responden (72,2%) dengan kinerja yang baik, lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 5 responden (28,8%). Berdasarkan uji statistik dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p value* = 0,055 (< dari  $\alpha$  0,05) yang artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022. Dengan nilai OR 5.850 yang artinya motivasi eksternal memiliki peluang 5.850 untuk memiliki kinerja yang baik.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Motivasi Internal**

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki motivasi internal yang tinggi yaitu sebanyak 17 responden (54,8%), lebih banyak dibandingkan responden dengan motivasi rendah yaitu sebanyak 14 responden (45,2%).

Motivasi merupakan sesuatu dorongan dari dalam diri yang memastikan apa yang seorang jalani serta tenaga dan semangat dalam melaksanakannya. Motivasi ialah bawah buat mengambil keputusan individu. Manusia bahagia mengambil keputusan yang berarti untuk dirinya sendiri. Mereka sangat lebih siap buat bekerja menggapai tujuan- tujuan yang mereka tetapkan sendiri daripada buat tujuan- tujuan yang diresmikan orang lain. Salah satu motivasi yang ada yaitu motivasi internal dimana motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (Sudarta, 2019).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuadiyah (2021) dengan judul literature Review : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, dengan hasil yaitu Motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan sebagian besar berkategori baik. Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait dan penelitian terkait diatas maka peneliti berasumsi bahwa seseorang manusia memiliki motivasi internal yang mana

motivasi tersebut merupakan motivasi yang terdapat dalam diri yang akan memberikan dorongan ataupun semangat dari dalam diri dalam melakukan semua kegiatan kerja sehingga dapat menghasilkan kegiatan kerja yang maksimal.

#### 4.3.2 Motivasi Eksternal

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki motivasi eksternal yang tinggi yaitu sebanyak 18 responden (58,1%), lebih banyak dibandingkan responden dengan motivasi rendah yaitu sebanyak 13 responden (41,9%).

Motivasi merupakan ciri psikologi manusia yang berikan donasi pada tingkatan komitmen seorang. Sehingga dengan motivasi seorang bias menyalurkan serta mempertahankan tingkah laku manusia buat sesuatu tujuan tertentu (Bakri, 2017). Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang yang berasal dari luar dan dalam. Motivasi yang berasal dari luar diri disebut dengan motivasi eksternal, motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Motivasi eksternal dapat berupa kondisi kerja, kebijakan organisasi serta besaran gaji/upah yang diterima.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Halawa (2021) dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika, dengan hasil penelitian yaitu hasil uji regresi *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan

$0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait maka peneliti berasumsi bahwa motivasi eksternal sangat diperlukan untuk memberikan dorongan dari luar diri seseorang sehingga individu tersebut memiliki semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi eksternal yang ada dapat berupa kondisi kerja serta lingkungan kerja, kebijakan organisasi atau perusahaan tempat bekerja serta besarnya upah/gaji yang diterima.

#### 4.3.3 Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 17 responden (54,8%), lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja yang kurang yaitu sebanyak 14 responden (45,2%).

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan

terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sudarta, 2019).

Kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang berprestasi rata-rata, dan bekerja pada kecepatan/kondisi normal (Triwibowo, 2013). Evaluasi kinerja perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan perawat terhadap pasien. Ada sebagian factor yang bisa pengaruhi kinerja perawat, salah satunya ialah motivasi. Dimana motivasi merupakan hasil interaksi antara orang serta situasinya, tiap manusia memiliki motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain serta diformulasikan selaku sikap yang diperuntukan pada sasaran serta berkaitan dengan tingkatan usaha yang dicoba seorang dalam mengejar cocok tujuan berkaitan erat dengan kinerja serta kepuasan kerja (Lestari, 2015).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hee (2016), dengan judul penelitian yaitu *motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in malaysia*. Dengan hasil penelitian yaitu bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja perawat, kinerja pekerjaan. Temuan ini telah mendorong manajemen rumah sakit untuk beralih ke penghargaan intrinsik dari pada penghargaan ekstrinsik untuk memotivasi perawat mereka. Secara realistis, penghargaan intrinsik lebih murah dan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. Pengembangan karir, pengayaan 24 pekerjaan dan penyediaan otonomi yang lebih besar adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait maka peneliti berasumsi bahwa kinerja perawat perlu dilakukan evaluasi atau penilaian sehingga dapat melihat bagaimana kemajuan kinerja perawat dari waktu ke waktu, kinerja perawat perlu diukur untuk mempertahankan kualitas pelayanan dan juga meningkatkan kinerja perawat.

#### 4.3.4 Hubungan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas didapatkan bahwa dari 17 responden dengan motivasi yang tinggi terdapat 13 responden (74,5%) dengan kinerja yang baik, lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 4 responden (23,5%). Berdasarkan uji statistik dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai  $p\text{ value} = 0,008$  ( $<$  dari  $\alpha 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022. Dengan nilai OR 8.125 yang artinya motivasi internal memiliki peluang 8.125 untuk memiliki kinerja yang baik.

Motivasi merupakan sesuatu dorongan dari dalam diri yang memastikan apa yang seorang jalani serta tenaga dan semangat dalam melaksanakannya. Motivasi ialah bawah buat mengambil keputusan individu. Manusia bahagia mengambil keputusan yang berarti untuk dirinya sendiri. Mereka sangat lebih siap buat bekerja menggapai tujuan- tujuan yang mereka tetapkan sendiri daripada buat tujuan- tujuan

yang diresmikan orang lain. Salah satu motivasi yang ada yaitu motivasi internal dimana motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (Sudarta, 2019).

Motivasi internal dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu diperlukan evaluasi kinerja berkala untuk mengukur kinerja perawat. Evaluasi kinerja ialah perlengkapan yang sangat bisa dipercaya oleh meneger perawat dalam mengendalikan sumber energi manusia serta produktivitas. Proses evaluasi kinerja dengan langkah- langkah berbentuk mereview standar kerja, melaksanakan analisis jabatan, meningkatkan instrument evaluasi, memilah penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, menyamakan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil evaluasi, berikan hasil evaluasi, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana- rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran- sasaran serta standar- standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di uang Rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyasin, dengan hasil penelitian yaitu 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 Umum Daerah Banyuasin. Kemudian diperoleh OR 17,27 yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

Penelitian lainnya yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Meylinda (2021) dengan judul penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang, dengan hasil penelitian yaitu analisis univariat sebagian besar memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 18 orang (51,4%), sebagian besar memiliki kinerja perawat yang baik sebanyak 24 orang (68,6%) dan analisis bivariat secara statistik ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang tahun 2021  $pvalue = 0,002 < \alpha 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait diatas maka peneliti berasumsi bahwa dengan adanya motivasi internal yang tinggi dari dalam diri seseorang maka akan mendorong terlaksananya kinerja yang baik dari perawat karena perawat memiliki motivasi internal yang mendukung yang mampu membangkitkan semangat kerja sehingga dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya.

#### 4.3.5 Hubungan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas didapatkan bahwa dari 18 responden dengan motivasi yang tinggi terdapat 13 responden (72,2%) dengan kinerja yang baik, lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 5 responden (28,8%). Berdasarkan uji statistik dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai  $p\ value = 0,022 (< \text{dari } \alpha 0,05)$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi eksternal terhadap kinerja perawat di

Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022. Dengan nilai OR 6.850 yang artinya motivasi eksternal memiliki peluang 5.850 untuk memiliki kinerja yang baik.

Bagi Nurasalam, motivasi merupakan ciri psikologi manusia yang berikan donasi pada tingkatan komitmen seorang. Sehingga dengan motivasi seorang bias menyalurkan serta mempertahankan tingkah laku manusia buat sesuatu tujuan tertentu (Bakri, 2017). Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang yang berasal dari luar dan dalam. Motivasi yang berasal dari luar diri disebut dengan motivasi eksternal, motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Evaluasi kinerja perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan perawat terhadap pasien. Ada sebagian factor yang bisa pengaruhi kinerja perawat, salah satunya ialah motivasi. Dimana motivasi merupakan hasil interaksi antara orang serta situasinya, tiap manusia memiliki motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain serta diformulasikan selaku sikap yang diperuntukan pada sasaran serta berkaitan dengan tingkatan usaha yang dicoba seorang dalam mengejar cocok tujuan berkaitan erat dengan kinerja serta kepuasan kerja (Lestari, 2015).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuadiyah (2021) dengan judul literature Review : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, dengan hasil yaitu Motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan

keperawatan sebagian besar berkategori baik. Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan.

Penelitian lainnya yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2021) dengan judul penelitian yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanalu Tangerang dengan hasil penelitian yaitu bahwa responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 38 responden (61,4%) dan kinerja baik 39 responden (52,7%). Hasil uji statistic dengan menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan  $p\ value = 0,0005$  yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait maka peneliti berasumsi bahwa dengan adanya motivasi eksternal yang tinggi akan membantu memberikan dorongan dari luar untuk semangat kerja perawat dalam memberikan pelayanan berupa asuhan keperawatan bagi pasien di lapangan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Distribusi frekuensi motivasi internal perawat didapatkan sebanyak 17 responden (54,8%) dengan motivasi tinggi.
2. Distribusi Frekuensi motivasi eksternal perawat didapatkan sebanyak 18 responden (58,1%) dengan motivasi tinggi.
3. Distribusi Frekuensi kinerja perawat didapatkan sebanyak 17 responden (54,8%) dengan kinerja baik.
4. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat dengan p value 0,021 ( $< 0,05$ )
5. Tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi eksternal terhadap kinerja perawat dengan p value 0,055 ( $< 0,05$ )

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi UPTD Puskesmas Trimoharjo

Diharapkan kepada pihak UPTD Puskesmas Trimoharjo untuk dapat melakukan evaluasi dalam menyusun rencana tindak lanjut untuk mengevaluasi kinerja perawat dan memberikan reward atau penghargaan bagi perawat berprestasi untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

### 5.2.2 Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan bagi institusi untuk dapat memanfaatkan hasil penelitian ini menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa tentang bagaimana pengaruhnya motivasi baik internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja perawat.

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja perawat dengan variabel dan metode yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakri H Maria. 2017. *Manajemen Keperawatan. Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Budiono & Pertami Budi Sumirah. 2015. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Bumi Medika.
- Budiono. 2016. *Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan. Konsep Dasar Keperawatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <http://bppsdmk.kemkes.go.id>.
- Fuadiyah Ma'lufatul. 2021. *Literatur Review : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melengkapi Dokumentasi Asuhan Keperawatan*. <http://repository2.unw.ac.id/2059/>
- Halawa N Ariston. 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. Jurnal Rekam Medik volume 4 nomor 1. <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jrm/article/view/4958/582>
- Hasan Roswita. Habibi Alpan. Shieva Nur Azizah Ahmad. Qotrun Nada Ramadhan. 2021. *Hubungan Motivasi Kinerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Sitalana Tangerang*. Jurnal JKFT Universitas Muhammadiyah Tangerang volume 6 nomor 2. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5758/2983>
- Hee chon ong. Noor hayati kamaludin. Lim lee ping. 2016. *motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in malaysia*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/367385>
- Iskandar. 2018. *Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Bogor : IN Media.
- Lestari Titik. 2015. *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Meylinda. 2021. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang*. <http://rama.binahusada.ac.id:81/id/eprint/480/1/meylinda.pdf>
- Nainggolan Sabrina Sutrisari. Sababegen Susanti Yuliantina Maria. 2021. *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin*. <http://www.conference.unsri.ac.id/index.php/SNK/article/view/2375/1251>

- Nursalam, 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Selemba Medika
- Profil Kesehatan Puskesmas Trimoharjo OKU Timur Tahun 2022
- STIK Bina Husada Palembang. 2022. *Buku Panduan Penyusunan Skripsi S1 Keperawatan*, Palembang
- Suarli. Yanyan Bahtiar. 2018. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga
- Sucipto dani Cecep. 2020. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Sudarta Wayan. Rosyidi Imron. Susilo Eko. 2019. *Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi Praktik Keperawatan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Sujarweni Wiratna V. 2020. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Triwibowo Cece. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta : Trans Info Media

**SURAT PERNYATAAN  
KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Umur :

Status Kepegawaian :

Menyatakan bersedia untuk turut berpartisipasi menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Program Studi Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIK Bina Husada Palembang.

Nama : Sugiyanto

NPM : 20142019018.P

Dengan judul penelitian hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022. Saya menyadari bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi saya dan jawaban yang saya berikan adalah jawaban yang sebenarnya sesuai dengan apa yang saya ketahui tanpa ada paksaan dari pihak lain. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Juni 2022

Peneliti

Responden

(Sugiyanto)

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP**  
**KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS TRIMOHARJO KECAMATAN**  
**SEMENDAWAI SUKU III KABUPATEN OKU TIMUR**  
**TAHUN 2022**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Tanggal pengisian :

Petunjuk pengisian :

- a. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan alternative jawaban yang tersedia sebelum menjawab pertanyaan dibawah ini.
- b. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan pendapat dengan memberi tanda check (√) pada kolom yang tersedia.
- c. Sebelum mengumpulkan kuesioner ini, periksa dan baca sekali lagi serta yakinkan bahwa pertanyaan telah terjawab semuanya.

**A. Identitas Responden**

a) Nama :

b) Usia :

c) Alamat :

d) Status Kepegawaian :

e) Pendidikan Terakhir :

## B. Motivasi Internal dan Eksternal

Pilihlah jawaban yang menurut anda sesuai :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	<b>Pengakuan (Internal)</b>				
1	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik				
2	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat				
	<b>Prestasi (Internal)</b>				
3	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan				
4	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya				
	<b>Pengembangan (Internal)</b>				
5	Posisi saya saat ini sudah sangat memuaskan				
6	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja				
7	Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan /potensi saya				
8	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan				
9	Setiap perawat yang bekerja dengan baik, atasan saya akan mempromosikan kelevel selanjutnya				
	<b>Kondisi Kerja (Eksternal)</b>				
1	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman				
2	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapih				

3	Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja				
4	Ruangan tempat saya bekerja cukup luas				
5	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan				
6	Saya menjalin hubungan yang harmonis antara sesama teman sejawat dengan saling mendukung				
	<b>Kebijakan Organisasi (Eksternal)</b>				
7	Atasan saya selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik				
8	Atasan saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat/keluhan dalam melaksanakan pekerjaan				
9	Atasan saya memperhatikan dan memberikan saya untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik				
10	Atasan saya selalu memberikan penjelasan tentang perkembangan/info terbaru tentang asuhan keperawatan				
11	Atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak				
	<b>Gaji/Upah (Eksternal)</b>				
12	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan				
13	Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik				
14	Menurut saya diperlukan pemberian gaji secara adil sesuai dengan hasil kerja saya				
15	Saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur				

### C. Kinerja Responden

Pilihlah jawaban yang menurut anda sesuai :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	<b>a. Sikap Kerja</b>				
1	Selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya				
2	Selalui menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman				
3	Selalu tidak sabaran menghadapi pasien yang sering mengeluh				
4	Sering marah-marah kepada pasien dan keluarganya				
	<b>b. Tingkat Keterampilan</b>				
5	Selalu ikut pelatihan agar menambah keterampilan saya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan				
6	Selalu senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang asuhan keperawatan				
7	Merasa kemampuan yang saya miliki sudah cukup jadi saya tidak perlu mempelajari lagi				

8	Tidak pernah mengikuti seminar-seminar karena saya tidak tertarik				
	<b>c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan</b>				
9	Selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya dan saling mendukung				
10	Menjalin hubungan baik dengan atasan saya dan saya tidak pernah mengecewakan atasan saya atas kinerja saya				
11	Hubungan saya dengan rekan kerja saya kurang harmonis				
	<b>d. Manajemen Kinerja</b>				
12	Saya selalu datang bekerja tepat waktunya sesuai ketentuan				
13	Selalu mempersiapkan terlebih dahulu alat-alat yang akan digunakan untuk melaksanakan asuhan keperawatan				
14	Tidak pernah memperhatikan manajemen kinerja saya				
15	Melaksanakan pekerjaan dengan semau saya sendiri				
	<b>e. Efisien Tenaga Kerja</b>				
16	Selalu melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
17	Selalu melakukan pengkajian data klien sebelum melakukan tindakan lanjut				

18	Tidak pernah melengkapi dokumentasi keperawatan kalau tidak ada yang menegur saya				
19	Selalu lalai dengan pekerjaan yang harusnya saya lakukan				
	<b>f. Kreatifitas dalam bekerja</b>				
20	Kreatif yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik				
21	Selalu meningkatkan lagi kemampuan dalam melaksanakan asuhan keperawatan				
22	Tidak pernah memikirkan untuk meningkatkan kreatifitas dalam bekerja saya				
23	Merasa sudah kreatif dalam kinerja yang telah saya lakukan selama ini				

## Frequencies

### Statistics

		MotivasiInternal	MotivasiEksternal	KinerjaPera wat
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0
Std. Deviation		.506	.502	.506
Variance		.256	.252	.256
Range		1	1	1
Percentiles				
25		1.00	1.00	1.00
50		1.00	1.00	1.00
75		2.00	2.00	2.00

## Frequency Table

### MotivasiInternal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi		17	54.8	54.8	54.8
Valid	Rendah	14	45.2	45.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

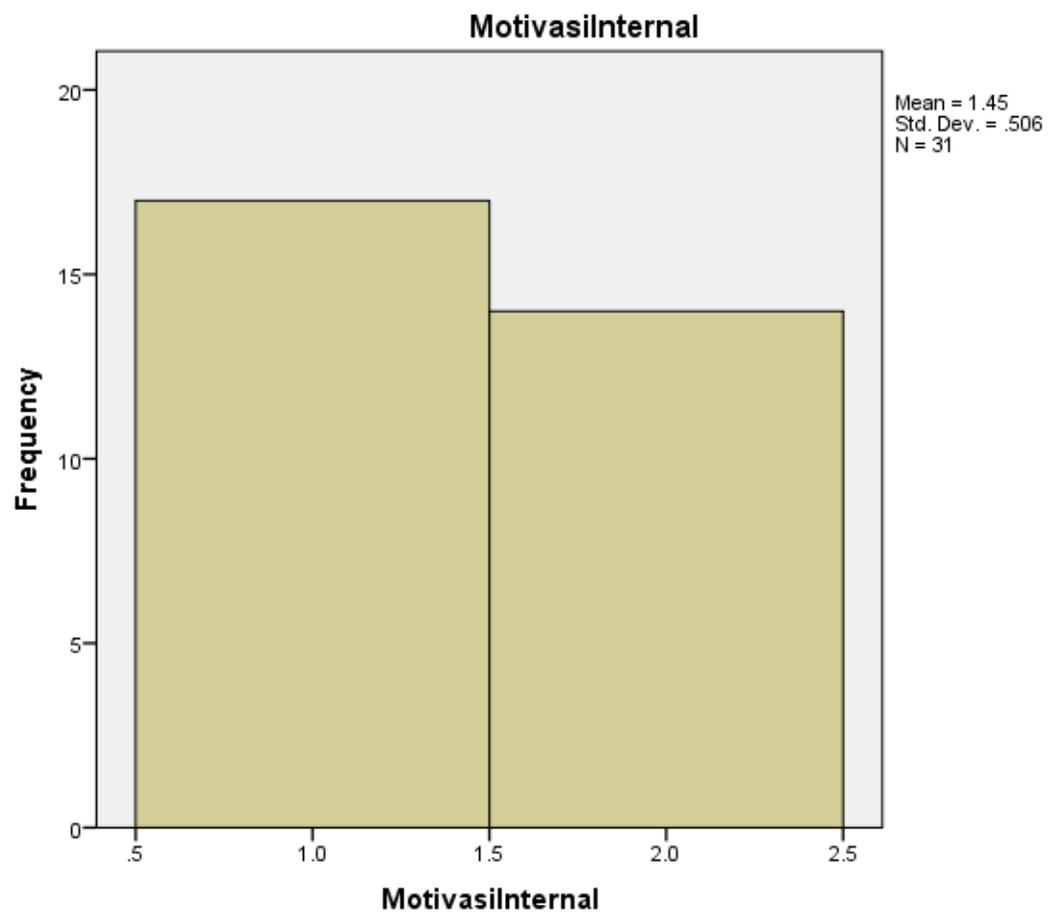
### MotivasiEksternal

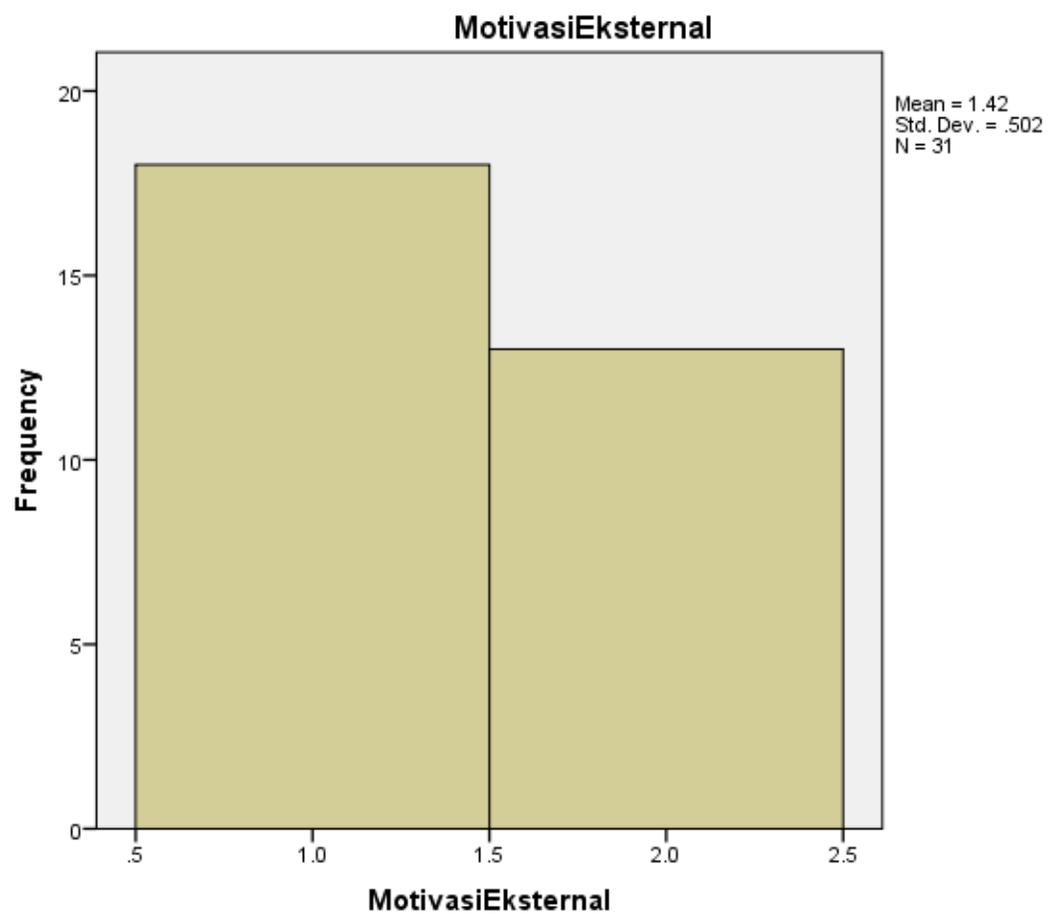
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi		18	58.1	58.1	58.1
Valid	Rendah	13	41.9	41.9	100.0
Total		31	100.0	100.0	

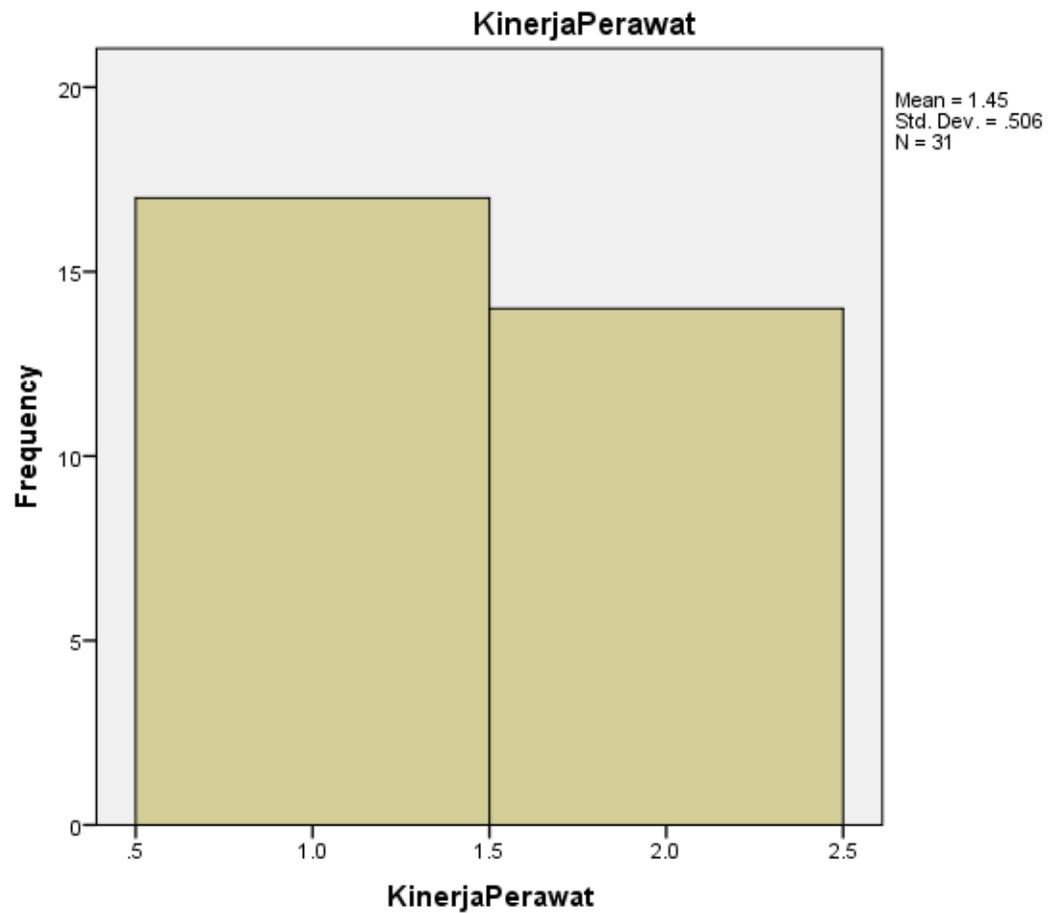
### KinerjaPerawat

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Baik	17	54.8	54.8	54.8
Valid Kurang	14	45.2	45.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

### Histogram







### Crosstabs

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MotivasiInternal * KinerjaPerawat	31	100.0%	0	0.0%	31	100.0%

### MotivasiInternal \* KinerjaPerawat Crosstabulation

Count

		KinerjaPerawat		Total
		Baik	Kurang	
MotivasiInternal	Tinggi	13	4	17
	Rendah	4	10	14
Total		17	14	31

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.112 <sup>a</sup>	1	.008	.012	.010
Continuity Correction <sup>b</sup>	5.310	1	.021		
Likelihood Ratio	7.383	1	.007		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	6.883	1	.009		
N of Valid Cases	31				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.32.

b. Computed only for a 2x2 table

### Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for MotivasiInternal (Tinggi / Rendah)	8.125	1.620	40.752
For cohort KinerjaPerawat = Baik	2.676	1.122	6.383
For cohort KinerjaPerawat = Kurang	.329	.131	.826
N of Valid Cases	31		

## Crosstabs

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MotivasiEksternal * KinerjaPerawat	31	100.0%	0	0.0%	31	100.0%

## MotivasiEksternal \* KinerjaPerawat Crosstabulation

Count

	KinerjaPerawat		Total
	Baik	Kurang	
MotivasiEksternal Tinggi	13	5	18
al Rendah	4	9	13
Total	17	14	31

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.237 <sup>a</sup>	1	.022	.033	.027
Continuity Correction <sup>b</sup>	3.697	1	.055		
Likelihood Ratio	5.366	1	.021		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	5.068	1	.024		
N of Valid Cases	31				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.87.

b. Computed only for a 2x2 table

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for MotivasiEksternal (Tinggi / Rendah)	5.850	1.222	27.994
For cohort KinerjaPerawat = Baik	2.347	.989	5.571
For cohort KinerjaPerawat = Kurang	.401	.175	.919
N of Valid Cases	31		



