

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

Oleh  
Sugiyanto  
UPTD Puskesmas Trimoharjo Kec. Semendawai Suku III Kab. OKU Timur  
<sup>1</sup>Email : : sugiyantomukiyar1976@gmail.com

## ABSTRAK

Perawat selalu menjalankan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. tetapi keluhan ketidakpuasan penderita baik di Rumah Sakit ataupun dipelayanan kesehatan yang lain sangatlah 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

## ABSTRACT

*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

## 1. 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 bertabiat 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.

### 1.2.1 Tujuan Umum

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

### 1.2.2 Tujuan Khusus

1. Diketahuinya distribusi frekuensi motivasi internal (pengakuan, prestasi dan pengembangan) perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022
2. Diketahuinya distribusi frekuensi motivasi eksternal (kondisi kerja, kebijakan organisasi, gaji/upah) perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022
3. Diketahuinya distribusi frekuensi kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022
4. Diketahuinya hubungan motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022 Tahun 2022
5. Diketahuinya hubungan motivasi eksternal dan eksternal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022 Tahun 2022

### 1.3. Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 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.

#### 1.3.2 Bagi Puskesmas Trimoharjo

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

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur yaitu sebanyak 31 orang perawat.. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang perawat. Sampel penelitian ini diambil dengan tehnik *Total Sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data akhir Analisa bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* Untuk melihat hasil kemaknaan menghitung statistik digunakan batas kemaknaan 0,05. Apabila nilai

$p < 0,05$ . Penelitian ini dilakukan pada bulan 19 Juni sampai dengan 30 Juni Tahun 2022 di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Internal Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur

**Tabel 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

Berdasarkan tabel 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%).

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.

#### 3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Eksternal Perawat di Puskesmas Trimoharjo

### Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur

**Tabel 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

Pada tabel 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%).

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 variable 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.

### 3.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

**Tabel 3**  
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

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

Berdasarkan tabel 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%).

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.

### 3.4 Hubungan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

**Tabel 4**  
Hubungan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022

Motivasi Internal	Kinerja Perawat				Pvalue		
	Baik		Kurang				Jumlah
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	13	74,5	4	23,5	17	100	0,005
Rendah	4	76,2	10	71,4	14	100	
Total	17	54,8	14	45,2	31		

Pada tabel 4 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 Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III OKU Timur Tahun 2022.

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* = 0,008 (< dari  $\alpha$  0,05) yang artinya Ho ditolak dan Ha 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  $p\text{value} = 0,002 < \alpha 0,05$ .

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.

### 3.5 Hubungan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

**Tabel 5**  
**Hubungan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Trimoharjo Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur Tahun 2022**

Motivasi Internal	Kinerja Perawat				Jumlah		Pvalue
	Baik		Kurang				
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	13	72,2	5	28,8	18	100	0,005
Rendah	4	30,8	9	69,2	13	100	
Total	17	54,8	14	45,2	31		

Pada tabel 5 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  $p\text{ value} = 0,055$  ( $< \text{ dari } \alpha 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  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.

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.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

##### 4.1. Simpulan

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

- 4.1.1 Distribusi frekuensi motivasi internal perawat didapatkan sebanyak 17 responden (54,8%) dengan motivasi tinggi.
- 4.1.2 Distribusi Frekuensi motivasi eksternal perawat didapatkan sebanyak 18 responden (58,1%) dengan motivasi tinggi.
- 4.1.3 Distribusi Frekuensi kinerja perawat didapatkan sebanyak 17 responden (54,8%) dengan kinerja baik.
- 4.1.4 Ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap kinerja perawat dengan *p value* 0,021 ( $< 0,05$ )
- 4.1.5 Tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi eksternal terhadap kinerja perawat dengan *p value* 0,055 ( $< 0,05$ )

##### 4.2. Saran

###### 4.2.1 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.

###### 4.2.2 Bagi Penelitian 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 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 Rawa 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
- 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