

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-19 RUMAH SAKIT
UNS

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana Keperawatan



Oleh:

DWI HASTUTI

NIMS17173

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA
SURAKARTA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-19 RS UNS

Oleh :

DWI HASTUTI

NIM S17173

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Keperawatan

Pembimbing Utama

Ns. Meri Oktariani, M.Kep
NIK. 200981037

Pembimbing Pendamping

Ns. Dian Nur Wulanningrum, M.Kep
NIK. 201987224

Penguji

Ns. Atiek Murharyati, M.Kep
NIK. 200680021

Surakarta, 24 September 2021
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

Ns. Atiek Murharyati, M.Kep
NIK. 200680021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

- 1) Karya tulis saya, proposal skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Kusuma Husada Surakarta maupun di perguruan tinggi lain.
- 2) Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
- 3) Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4) Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Surakarta, 4 Mei 2021

Yang membuat pernyataan,


(Dwi Hastuti)

S17173

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, karunia, hidayah serta petunjuk yang telah dilimpahkan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kepribadian (*Big Five Personality*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemic Covid-19 Rumah Sakit UNS”** dalam penyusunan

skripsi ini penulis menyadari bahwa tanpa dorongan bimbingan dan motivasi-motivasi dari berbagai pihak niscaya penulis tidak akan mampu menulis skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ns. Setiyawan, M.Kep., selaku Rektor Universitas Kusuma Husada Surakarta, yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Ns. Atiek Murharyati, M.Kep., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta yang telah memberikan ijin untuk dapat melakukan penelitian dan arahan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ns. Yunita Wulandari, M.Kep., selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta.
4. Meri Oktariani, S.Kep.,Ns.,M.Kep., Selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan penulis dengan penuh kesabaran, sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Dian Nur Wulanningrum, S.Kep.,Ns.,M.Kep., Selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan dan saran sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan ibu dosen serta staf kepegawaian Universitas Kusuma Husada Surakarta yang telah memberikan segenap ilmu dan pengalaman kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Direktur Rumah Sakit UNS dan seluruh karyawan yang telah memberikan ijin dan dukungan dalam melakukan penelitian.
8. Keluarga saya terutama Bapak (Wulanto), Ibu (Sukini), dan kakak saya (Novia Ambarwati) yang telah memberikan dukungan do'a, moral dan material dalam pembuatan proposalskripsi ini serta selalu memberikan semangat untuk pantang menyerah.
9. Perawat bangsal covid-19 di Rumah Sakit UNS yang telah bersedia menjadi responden untuk studi pendahuluan dan membantu agar terwujudnya penelitian ini.
10. Sahabat yang telah memberikan semangat, dorongan, bantuan dan do'a dalam penyusunan skripsi ini.

Surakarta, 4 Mei 2021



Dwi Hastuti

S17173

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	
2.1.1. Coronavirus Disease 2019	8
2.1.2 Perawat	10
2.1.3 Kepribadian (Big Five Personality)	14
2.1.4 Motivasi	20
2.2 Kerangka Teori	27
2.3 Kerangka Konsep	28
2.4 Keaslian Penelitian	28
2.5 Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Dan Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi Dan Sampel	32
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.4 Variabel, Definisi Operasional, Skala Pengukuran	33
3.5 Alat Penelitian Dan Cara Pengumpulan data	35
3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas	39
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisa Data	41
3.8 Etika Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Analisis Univariat	46
4.2 Analisis Bivariat	47
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	50
5.2 Kepribadian (<i>Big Five Personality</i>) Perawat di Masa Pandemi Covid-19	54
5.3 Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19	60

5.4 Hubungan antara Kepribadian (Big Five Personality) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19.....	62
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	67
6.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Keaslian penelitian	28
3.1	Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	34
3.2	Kisi – kisi kuesioner penelitian	37
4.1	Karakteristik responden berdasarkan Usia	46
4.2	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.4	Karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja	47
4.5	Ekstravesi	47
4.6	Neurotisme	47
4.7	Keterbukaan	48
4.8	Keramahan	48
4.9	Ketekunan	48
4.10	Motivasi Kerja	49
4.11	Hasil Uji Spearman Rank	49

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka teori	29
2.2	Kerangka konsep	30

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan
1	F.01 Usulan Topik Penelitian
2	F.02 Pengajuan Persetujuan Judul
3	F.04 Pengajuan Ijin Studi Pendahuluan
4	F.05 Lembar Oponent Ujian Sidang Proposal Skripsi
5	F.06 Lembar Audience Ujian Sidang Proposal Skripsi
6	F.07 Lembar Notulensi Ujian Sidang Proposal Skripsi
7	F.08 Surat Permohonan Ijin Penelitian
8	F.09 Tanda Bukti Pengumpulan Laporan Skripsi
9	F.10 Tanda Bukti Pengumpulan Laporan Skripsi
10	Surat Balasan Ijin Pra Penelitian dari Rumah Sakit UNS
11	Surat Pengantar Permohonan Ijin Ethical Clearance
12	Surat Balasan Keterangan Layak Etik
13	Surat Balasan Izin Pra Penelitian dari Rumah Sakit UNS
14	Surat Balasan Izin Penelitian dari Rumah Sakit UNS
15	Lembar Permohonan menjadi Responden
16	Informed Consent
17	Lembar Kuesioner Kepribadian (<i>Big Five Personality</i>)
18	Lembar Kuesioner Motivasi Kerja
19	Hasil Olah SPSS
20	Dokumentasi
21	Lembar Konsultasi
22	Log Book

DAFTAR SINGKATAN

COVID-19	: Corona Virus Disease 2019
Kemendes	: Kementerian Kesehatan
MERS	: Middle East Respiratory Syndrome
SARS	: Severe Acute Respiratory Syndrome
WHO	: World Health Organization

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN SARJANA KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*)
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-
19 RUMAH SAKIT UNS**

Dwi Hastuti

hastutid093@gmail.com

ABSTRAK

Pada masa pandemic covid-19 seorang perawat sebagai petugas kesehatan yang menangani secara langsung memiliki motivasi yang berbeda-beda. Begitu pula pada kepribadian perawat ketika dihadapi masalah yang seperti ini. Motivasi kerja berpengaruh dalam memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan perilaku manusia itu sendiri didasari oleh kepribadian, karena kepribadian merupakan pembentuk perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kehidupan yang mereka jalani. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19 rumah sakit UNS.

Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan studi korelasi. Teknik sampling menggunakan total sampling dengan jumlah 40 responden. Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho).

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat ditemukan bahwa ekstraversi, neurotisisme, dan ketekunan memiliki nilai ρ value $< 0,05$ pada kolom sig.(2-tailed) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat. Sedangkan dimensi lainnya seperti keterbukaan dan keramahan ρ value $> 0,05$ pada kolom sig.(2-tailed) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat.

Kata Kunci :Kepribadian, *Big Five Personality*, Motivasi, Covid-19

NURSING STUDY PROGRAM OF UNDERGRADUATE PROGRAMS
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
UNIVERSITY OF KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021

**THE RELATIONSHIP BETWEEN BIG FIVE PERSONALITIES AND
NURSES' WORK MOTIVATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT
UNS HOSPITAL**

Dwi Hastuti

hastutid093@gmail.com

ABSTRAK

A nurse as a health worker who directly handles the COVID-19 pandemic has different motivations. Moreover, the nurse's personality when dealing with these problems. Work motivation affects maintaining behavior related to the work environment. Meanwhile, human behavior underlies a person's personality that develops a person's behavior. The study intended to determine the relationship between the Big Five Personalities and the nurses' work motivation during the COVID-19 pandemic at UNS Hospital.

The research design adopted quantitative research with correlation studies. The sampling technique used total sampling with 40 respondents. Its data were analyzed using the Spearman Rank (Rho) correlation test.

The study on personality variables (Big five personalities) and nurses' work motivation obtained extraversion, neuroticism, and persistence with a p value <0.05 in the sig. (2-tailed) column. Therefore, H_0 was rejected and H_a was accepted. The study inferred that there was a significant relationship with nurses' work motivation. While other dimensions such as openness and friendliness presented a p value > 0.05 in the sig. (2-tailed) column. Thus, H_0 was accepted, and H_a was rejected. It concluded that there was no significant relationship with the nurses' work motivation.

Keywords: *Personality, Big Five Personalities, Motivation, Covid-19.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada bulan Desember 2019 lalu virus *COVID-19* yang menyerang saluran pernafasan ini sudah mewabah di Wuhan, China. Pada awal bulan Januari 2020 WHO mengklarifikasi bahwa virus tersebut adalah *Novel Coronavirus* atau *2019-nCoV* kemudian pada bulan Februari 2020 WHO mengumumkan bahwa nama resmi virus ini adalah *COVID-19*. Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan hingga berat pada manusia maupun hewan dan virus ini dapat menyebabkan penyakit infeksi saluran pernafasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan atau *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)* yang menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019 (COVID-19)*. Masa inkubasinya rata-rata 5-6 hari hingga 14 hari dan gejala berat infeksi virus corona dapat menyebabkan pneumonia, sindrom pernafasan akut, gagal ginjal, bahkan kematian (Kemenkes, 2020).

Total kasus konfirmasi COVID-19 global per tanggal 12 Januari 2021 adalah 90.878.035 kasus di 222 Negara Terjangkit dan 183 Negara Transmisi lokal. Dengan kasus terbanyak berada di Amerika Serikat yaitu 22.229.803, di Indonesia memiliki kasus sebanyak 836.718 (WHO,

2021). Untuk Jawa Tengah kasus covid 19 terdapat 92.764 kasus , untuk di wilayah Surakarta sendiri terdapat 5.854 kasus (Kemenkes., 2021)

Petugas kesehatan di Wuhan, China yang mengalami infeksi paling tinggi sebanyak 63% (1080 dari 1716 orang) dari data tersebut sudah menjelaskan bahwa risiko infeksi pada petugas kesehatan sangat tinggi karena terpapar langsung dengan pasien COVID 19 (Wu & dan Mc Googan, 2020). Maka dari itu peran perawat sebagai tenaga kesehatan dalam membantu pasien covid 19 sangat diperlukan dan motivasi kerja juga sangat penting dalam melaksanakan tugas ini, karena covid 19 ini dapat menular melalui manusia dan harus selalu waspada saat bertugas sehingga perawat harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dalam melaksanakan tugas dapat dilakukan semaksimal dan sebisa mungkin sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri kita dan dikembangkan dari diri sendiri (intrinsic) atau luar (ekstrinsik), tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi (Hee OC, Kamaludin NH LL, & Ping, 2016). Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal, diantaranya : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal, diantaranya : selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan

kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerjadengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki responden mayoritas tinggi yaitu sebanyak (89,2%). Selain itu terdapat perawat pelaksana yang memiliki motivasi kerja kategori sedang, hal ini disebabkan karena dorongan yang dimiliki setiap individu berbeda sehingga motivasi yang dimiliki juga akan berbeda pada setiap individu (Prihandhani, A.A.S, & Kio, 2019). Sedangkan menurut hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi perawat dengan kategori tinggi yaitu (85,4%) dan peneliti berasumsi bahwa setiap perawat mampu memiliki motivasi yang baik dan mampu menerapkan di setiap ruangan (Lestari, 2019).

Motivasi kerja perawat berdampak pada kesejahteraan, organisasi kinerja, kepuasan, retensi, keterlibatan dan komitmen. Individu yang termotivasi secara intrinsik menemukan bahwa pekerjaan itu sendiri menarik, menantang dan menyenangkan. Kebahagiaan dan kesejahteraan pekerja diri mereka terutama bergantung pada tingkat motivasi mereka, organisasi atau sumber kebahagiaan pribadi di tempat kerja (Baljoon R A, E, & Banakhar, 2018). Motivasi kerja dapat berpengaruh dalam membangkitkan atau memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan perilaku manusia itu sendiri didasari oleh kepribadian, karena kepribadian merupakan pembentuk perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kehidupan yang mereka jalani.

Kepribadian juga merupakan organisasi dinamis dari sistem-sistem psikologis dimana di dalam individu tersebut dapat menentukan kemampuan seseorang dalam beradaptasi secara unik dengan lingkungannya, selain itu kemampuan adaptasi masing-masing individu tersebut tidak sama satu dengan yang lainnya, dan tergantung dari jenis kepribadian setiap individu tersebut (Muhsin & Sutomo, 2016). Dalam penelitian ini didapatkan bahwa aspek kepribadian *big five* yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi hanyalah dua saja, yaitu *conscientiousness* dan *neuroticism*. Hasil dari penelitian ini secara keseluruhan mendukung penelitian sebelumnya bahwa masing-masing trait dalam *big five personality* yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada motivasi berprestasi (Balgies, 2018)

Seseorang yang memiliki kecenderungan *agreeableness* tinggi akan memiliki sikap kooperatif dalam bekerja, ramah, mudah percaya dan hangat. Sedangkan seseorang yang cenderung *Neuroticism* memiliki ciri antara lain emosi negatif seperti rasa khawatir, tegang, dan takut yang mudah hadir (Nasyroh & Wikansari, 2017). *Extraversion* merupakan dimensi yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, dicirikan untuk menjadi percaya diri, dominan, aktif dan menunjukkan emosi yang positif. Orang yang tinggi dalam dimensi *Conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab. Dimensi *openness* erat kaitannya dengan

keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, fokus, kreatif dan artistic (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012)

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di bangsal covid-19 Rumah Sakit UNS melalui wawancara media whatsapp terhadap perawat di bangsal covid-19 pada tanggal 16 Februari 2021. Peneliti melakukan wawancara terhadap 10 perawat di bangsal covid-19 melalui via whatsapp dan didapatkan hasil dengan 7 dari 10 perawat di bangsal covid-19 mengatakan bahwa lingkungan kerja mereka pada saat pandemic covid-19 kurang nyaman, memiliki keinginan untuk pindah ke bangsal yang tidak menangani pasien covid-19, tidak ingin terlihat menonjol agar lebih diperhatikan oleh atasan, suka membantu pasien yang terkena covid-19, kurangnya rasa ingin tahu mengenai penyakit covid-19, dan cenderung diam saat bekerja. Sedangkan hasil 6 dari 10 orang perawat mengatakan bahwa mereka khawatir untuk terjun langsung menangani pasien covid-19.

Berdasarkan latar belakang di atas mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Kepribadian (*Big Five Personality*) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19 Rumah Sakit UNS”.

1.2 Rumusan Masalah

Peran perawat sebagai tenaga kesehatan dalam menangani pasien covid 19 sangat diperlukan di masa pandemic covid-19 ini, sehingga motivasi kerja juga sangat penting dalam melaksanakan tugas ini, karena covid 19 ini

dapat menular melalui manusia dan harus selalu waspada saat bertugas. Sedangkan motivasi kerja dapat berpengaruh dalam membangkitkan atau memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dan perilaku manusia didasari oleh kepribadian, karena kepribadian merupakan pembentuk perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kehidupan yang mereka jalani. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan peneliti maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “Hubungan antara Kepribadian (*Big Five Personality*) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19 Rumah Sakit UNS?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dengan motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 Rumah Sakit UNS.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik responden
2. Mengidentifikasi kepribadian (*big five personality*) perawat
3. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 Rumah Sakit UNS
4. Mengetahui hubungan antara kepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 Rumah Sakit UNS

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perawat mengenai hubungan kepribadian dengan motivasi kerja perawat.

2. Manfaat bagi institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dengan memperbaiki bahan referensi mengenai kepribadian dan motivasi kerja perawat dapat dijadikan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai referensi dan data dasar atau informasi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda.

4. Manfaat bagi rumah sakit

Diharapkan informasi mengenai kepribadian dapat memberikan masukan dalam peningkatan motivasi kerja perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Coronavirus Disease 2019*

1. Definisi

Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan Sindrom Pernapasan Akut Berat/*Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*. Penyakit ini terutama menyebar di antara orang-orang melalui tetesan pernapasan dari batuk dan bersin. Virus ini dapat tetap bertahan hingga tiga hari dengan plastik dan *stainless steel* SARS CoV-2 dapat bertahan hingga tiga hari, atau dalam aerosol selama tiga jam. Virus ini juga telah ditemukan di feses, tetapi hingga Maret 2020 tidak diketahui apakah penularan melalui feses mungkin, dan risikonya diperkirakan rendah (Doramalen NV, et al., 2020).

2. Manifestasi Klinik

Berdasarkan penyelidikan epidemiologi saat ini, masa inkubasi *COVID-19* berkisar antara 1 hingga 14 hari, dan umumnya akan terjadi dalam 3 hingga 7 hari. Demam, kelelahan

dan batuk kering dianggap sebagai manifestasi klinis utama. Gejala seperti hidung tersumbat, pilek, pharyngalgia, mialgia dan diare relative jarang terjadi pada kasus yang parah, dispnea dan / atau hipoksemia biasanya terjadi setelah satu minggu setelah onset penyakit, dan yang lebih buruk dapat dengan cepat berkembang menjadi sindrom gangguan pernapasan akut, syok septik, asidosis metabolik sulit untuk dikoreksi dan disfungsi perdarahan dan batuk serta kegagalan banyak organ, dll(Safrizal, Putra DI, Sofyan S, & Bimo, 2020)

3. Pencegahan

Tindakan pencegahan dan mitigasi merupakan kunci penerapan di pelayanan kesehatan dan masyarakat. Langkah-langkah pencegahan yang paling efektif di masyarakat meliputi sebagai berikut (Safrizal, Putra DI, Sofyan S, & Bimo, 2020):

- a. Melakukan kebersihan tangan menggunakan hand sanitizer jika tangan tidak terlihat kotor atau cuci tangan dengan sabun jika tangan terlihat kotor
- b. Menghindari menyentuh mata, hidung dan mulut
- c. Terapkan etika batuk atau bersin dengan menutup hidung dan mulut dengan lengan atas bagian dalam atau tisu, lalu buanglah tisu ke tempat sampah
- d. Pakailah masker medis jika memiliki gejala pernapasan dan melakukan kebersihan tangan setelah membuang masker

- e. Menjaga jarak (minimal 1 m) dari orang yang mengalami gejala gangguan pernapasan.

2.1.2 Perawat

1. Pengertian

Menurut Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dijelaskan bahwa: “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” *ICN (International Council of Nursing, 1965)*, 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. (Budiono, 2016).

2. Fungsi Perawat

Fungsi perawat yang utama adalah membantu pasien atau klien dalam kondisi sakit maupun sehat, untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui layanan keperawatan (Nisya & Hartanti, 2013). Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi yaitu :

a. Fungsi Independen Perawat

Fungsi independen ialah fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan

tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.

b. Fungsi Dependen Perawat

Fungsi dependen ialah fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas atau instruksi dari perawat lain.

c. Fungsi Interdependen

Perawat Fungsi Interdependen ialah fungsi yang dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara satu dengan yang lain.

3. Peran Perawat

Peran perawat menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan tahun 1989(Budiono, 2016):

a. Pemberiasuhankeperawatan,

denganmemperhatikankeadaankebutuhandasarmanusia yang dibutuhkanmelaluipemberianpelayanankeperawatandenganmengunakan proses keperawatandari yang sederhanasampaidengankompleks.

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/ contoh 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.

2.1.3 Kepribadian (*Big Five Personality*)

1. Pengertian

Kepribadian merupakan kombinasi keseluruhan yang dapat member gambaran watak dan karakteristik manusia secara alamiah

bersifat berbeda satu sama lain dan bersifat unik. Kepribadian setiap orang terimplementasikan pada perilaku orang tersebut ketika berinteraksi dalam suatu lingkungan, hingga mengatasi berbagai situasi serta kondisi yang kurang mendukung terhadap orang tersebut (Kartono, 2017).

Big Five Personality Model adalah teori sifat dan faktor dari kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. Penjelasan lebih jauh mengenai *Big Five Personality Model* struktur dasar atas 5 faktor utama, dimana setiap faktor dibangun oleh bagian yang saling berkaitan. Kelima dimensi utama kepribadian tersebut adalah *Neuroticism*, *Extroversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, and *Conscientiousness*. Model ini muncul dari analisis faktor kata sifat yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian dan dari analisis faktor berbagai tes dan skala kepribadian yang setara dikemukakan oleh Costa dan McCrae (1992) dalam (Klang, 2012).

Sedangkan untuk penamaan Big Five sendiri bukan hanya kepribadian seseorang memang hanya ada lima tetapi penamaan ini didasari dengan pengelompokan ciri dalam lima himpunan besar, yang kemudian disebut dimensi kepribadian (Ramdhani, 2012). Mengenai *personality trait*, struktur kepribadian yang paling banyak diterima diantara ilmuwan dan para peneliti adalah *Five Factor Model of Personality*. Big Five merujuk pada

penemuan bahwa setiap faktor memasukkan sejumlah trait-trait yang lebih spesifik (Pervin, Cervone, & John, 2010)

2. Dimensi *Big Five Personality*

The big five sering digambarkan sebagai kerangka yang bersifat universal untuk mengukur kepribadian individu secara komprehensif (Iskandar & Zulkarnain, 2013). Menurut Mc Crae & Costa (1997) kelima sifat dasar tersebut mencakup sebagai berikut (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012)

a. *Extraversion*

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung suka berteman, tegas, dan ramah, sedangkan orang yang introvert cenderung pendiam, pemalu dan tenang. *Extraversion* dicirikan untuk menjadi percaya diri, dominan, aktif dan menunjukkan emosi yang positif, selain itu juga dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis. Pada dimensi ini cenderung dikaitkan dengan cara seseorang dalam menggunakan rasionalnya dan cara mengatasi permasalahannya. Seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. *Extraversion* mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam

hidup, mudah bosan. Sedangkan seseorang dengan tingkat *extraversion* rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya.

b. Agreeableness

Agreeableness dapat berkarakteristik mampu beradaptasi social yang baik mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, seseorang yang memiliki *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki value suka membantu, forgiving, dan penyayang. Ketika seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *selfesteem* mereka akan cenderung menurun, sedangkan orang-orang yang tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan tidak kooperatif.

c. Neuroticism

Neuroticism dapat dicirikan dengan kepemilikan emosi yang negative seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. Seseorang yang memiliki tingkat yang rendah dalam dimensi ini akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Mereka akan kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat

selfesteem yang rendah. Individu yang memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi ini kepribadiannya mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi dan memiliki kecenderungan *emotionallyreactive*(Iskandar & Zulkarnain, 2013).

d. *Conscientiousness*

Conscientiousness disebut juga *Lack of Impulsivity* orang yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab. Orang yang rendah dalam dimensi *conscientiousness* atau impulsive cenderung cerobohh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan.

e. *Openness*

Dimensi ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinilitas ide, mereka senang dengan informasi baru dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu idea tau situasi yang baru, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, focus dan kreatif dan artistic. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan atau sederhana (Ramdhani, 2012).

3. Komponen dari *Big Five Personality*

MacCrae & Costa (Feist, Feist, & Roberts, 2017) mengemukakan big five personality memiliki trait yang lebih spesifik sebagai berikut :

a. *Openness to Experience*

- 1) *Fantasy*: seseorang yang memiliki imajinasi tinggi
- 2) *Aesthetic*: seseorang yang menyukai keindahan dan seni
- 3) *Feelings*: seseorang yang memahami emosinya sendiri
- 4) *Action*: selalu berkeinginan mencoba hal-hal baru
- 5) *Ideas*: memiliki gagasan dengan pemikiran yang terbuka
- 6) *Value*: kesiapan menerapkan nilai-nilai agama dan sosial

b. *Conscientiousness*

- 1) *Competence*: kebijaksanaan dan efektivitas dalam beraktivitas.
- 2) *Order*: kompetensi untuk mengkoordinasi secara social
- 3) *Dutifulness*: konsisten terhadap prinsip hidup yang dimiliki
- 4) *Achievement-Striving*: memiliki aspirasi dalam meraih prestasi
- 5) *Self-Discipline*: kompetensi untuk mengkoordinasikan diri sendiri
- 6) *Deliberation*: mendahulukan berfikir sebelum bertindak

c. *Extraversion*

- 1) *Warmth*: memberi kasih sayang dan mudah dalam bergaul

- 2) *Gregariousness*: berinteraksi dengan banyak orang
- 3) *Assertiveness*: seseorang yang cenderung tegas
- 4) *Activity*: memiliki semangat tinggi, dengan banyak kegiatan
- 5) *Excitement-seeking*: berani mengambil resiko dan sensasi
- 6) *Positive Emotion*: memiliki emosi positif seperti cinta, dll

d. *Agreeableness*

- 1) *Trust*: kepercayaan seseorang terhadap orang lain
- 2) *Straightforwardness*: berterus terang dalam mengatakan sesuatu
- 3) *Altruism*: murah hati dan berkeinginan membantu orang lain
- 4) *Compliance*: karakteristik yang muncul terhadap reaksi diri
- 5) *Modesty*: seseorang yang rendah hati serta sederhana
- 6) *Tender-mindedness*: memiliki kepedulian terhadap orang lain

e. *Neuroticism*

- 1) *Anxiety*: kecenderungan merasa gugup, tegang dan gelisah
- 2) *Hostility*: kecenderungan mengalami frustrasi dan kebencian
- 3) *Depression*: kecenderungan mengalami depresi
- 4) *Self-Conscientiousness*: rendah diri, sensitif terhadap orang lain
- 5) *Impulsiveness*: tidak mampu mengontrol keinginan berlebihan
- 6) *Vulnerability*: mudah menyerah, bergantung pada orang lain

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hasibuan, 2015).

Menurut Herzberg motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor *motivasional* adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (Robbins & Judge, 2013).

2. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori menurut para ahli sebagai berikut (Hartono, 2016):

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*A Theory of Human Motivation*)

Teori ini dikemukakan oleh Maslow yang menyatakan bahwa seseorang berperilaku, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, maka dikenal *hierarchical of theory*. Kebutuhan manusia akan sangat memengaruhi dorongan atau motivasi, yang urutan lajunya berlanjut ke dalam jenjang motivasi seseorang. Lima tingkatan kebutuhan manusia terdiri atas :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan paling dasar seperti, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Rasa aman tidak arti fisik semata, tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan social (*social needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai (pengakuan) orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian (skill), potensi, dan kebutuhan berpendapat.

b. Teori Kebutuhan Berprestasi (*Needs for Achievement*)

Teori ini dikemukakan oleh Mc Celladnd yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi. Ada tiga karakteristik orang yang berprestasi tinggi yaitu, suatu preferensi mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat, menyukai situasi timbulnya kinerja mereka, karena upaya-upaya mereka sendiri, serta menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka.

c. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan model dua faktor dari motivasi yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor *motivasional* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik (dari dalam diri manusia). Faktor *hygiene* (pemeliharaan) adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* masing-masing adalah sebagai berikut (Robbins & Mary, 2012):

1) Faktor *Motivasional*

a) Prestasi(*Achievement*)

Prestasi adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

c) Pekerjaan itu sendiri(*The work it self*)

Pekerjaan itu sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.

d) Tanggung jawab(*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.

e) Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

2) Faktor *Hygiene*

a) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and Administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

b) Kondisi kerja(*Working condition*)

Kondisi kerja yaitu derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

c) Gaji dan upah (*Wages and salaries*)

Gaji dan upah yaitu derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)

Hubungan antar pribadi yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

e) Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)

Kualitas supervise yaitu derajat kewajaran penyeliaan yang diasakan dan diterima oleh karyawan.

d. Teori Penetapan Tujuan(*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke yang menyatakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu tujuan-tujuan-tujuan yang mengarahkan perhatian, mengatur upaya, meningkatkan persistensi, dan menunjang strategi-strategi kegiatan.

e. Teori Harapan

Dikemukakan oleh Victor H.Vroom yang mengatakan bahwa motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan, bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Artinya, apabila seseorang menginginkan sesuatu dan tampak jalannya terbuka, maka ia akan berupaya mendapatkannya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut (Astuti, 2017) :

- a. Motivasi internal, diantaranya : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- b. Motivasi eksternal, diantaranya : selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

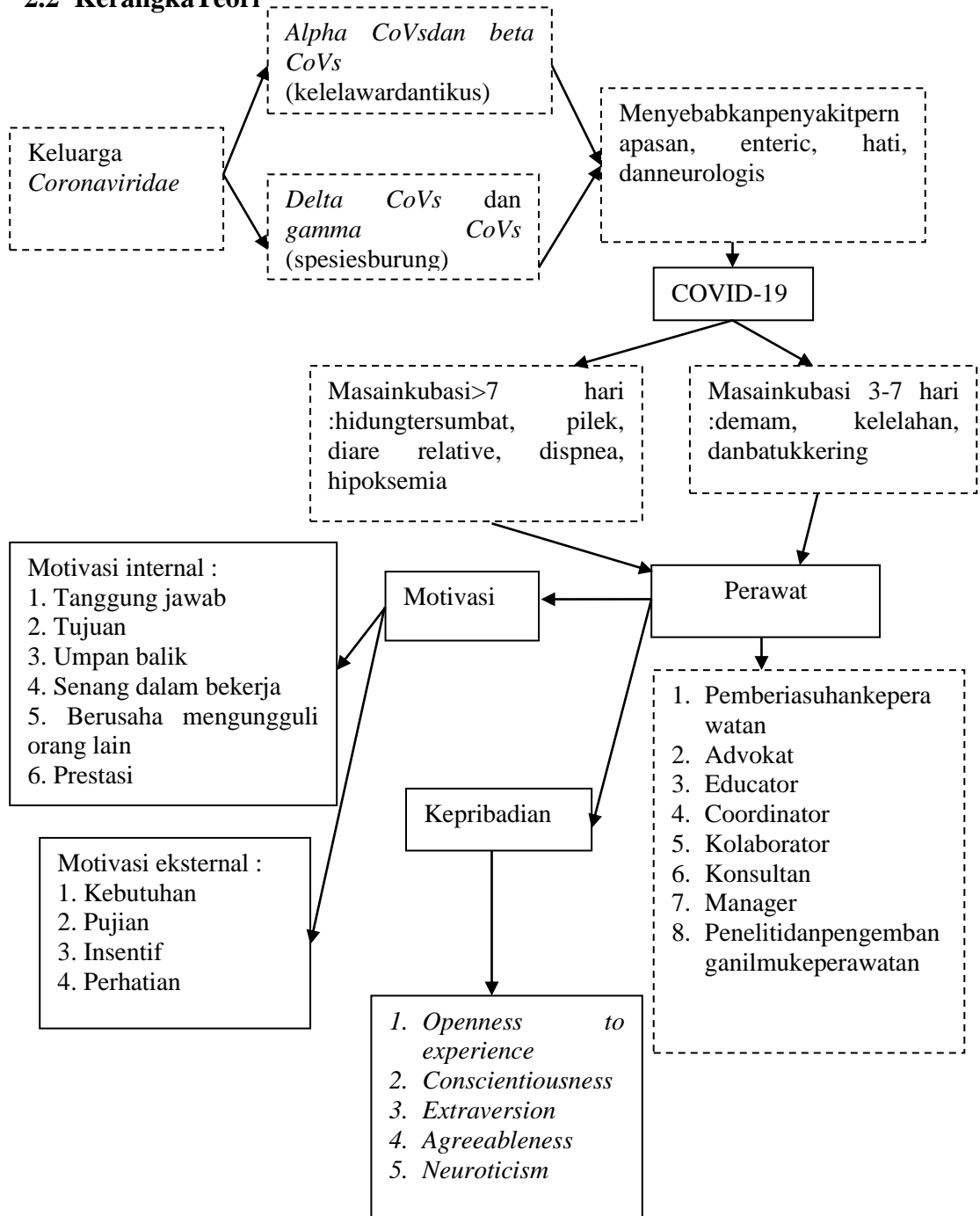
4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan P. , 2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka teori

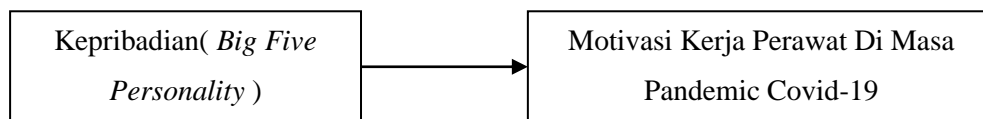
Sumber : (Safrizal, Putra DI, Sofyan S, & Bimo, 2020), (Budiono, 2016), (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012), (Hartono, 2016), (Robbins & Mary, 2012), (Astuti, 2017)

Keterangan :

: Diteliti

: Tidak diteliti

2.3 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka konsep

2.4 Keaslian Penelitian

Tabel 2.1 Keaslian penelitian

Namapenelitian	Judulpenelitian	Metode	Hasilpenelitian
Heti Rusifianti Putri	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan design cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah Proportional Random Sampling dan di dapat jumlah sampel sebesar 79 perawat. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji spearman's rho.	Dari hasil penelitian didapatkan hasil motivasi kerja menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dan kinerja perawat sebagian besar mempunyai kinerja cukup (77%). Dari hasil uji spearman's rho terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawati nap RSI Siti Aisyah Madiun didapatkan nilai r 0,229 dan nilai p 0,42 yang artinya antara motivasi kerja dan kinerja ada hubungan yang signifikan.
Karmadi	Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta	Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi atau korelasional yang ditunjukkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih.	Pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta diperoleh nilai t hitung 2,969 dengan probability value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap

I Gusti Agung Ayu S herlyna Prihandhani, Alfiery Leda Kio	Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan	Desain penelitian ini adalah cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh 37 perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wisma Prashanti Tabanan.	apakah kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi (89,2%) dan memiliki perilaku caring yang baik (91,9%). Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wisma Prashanti Tabanan ($p = 0,00$).
Muslim Nasyroh dan Rinandita Wikansari	Hubungan Antara Kepribadian (<i>Big Five Personality Model</i>) Dengan Kinerja Karyawan	Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk jenis penelitian ini adalah jenis korelasional.	Dimensi kepribadian <i>agreeableness</i> dan <i>neuroticism</i> memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, sedangkan dimensi kepribadian <i>openness</i> , <i>conscientiousness</i> , dan <i>extraversion</i> memiliki hubungan tidak signifikan dengan kinerja. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang menunjukkan level <i>agreeableness</i> dan <i>neuroticism</i> yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya.
Soffy Balgies	Pengaruh Kepribadian Big 5 Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa MTSN	Penelitian ini berjenis korelasional, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>survey</i> jenis penelitian ini menggunakan pengukuran skala motivasi berprestasi dan skala kepribadian <i>big five</i> .	Tidak ada pengaruh kepribadian <i>Extraversion</i> pada motivasi berprestasi siswa MTSN. Kedua ada pengaruh kepribadian <i>Neuroticism</i> pada motivasi berprestasi siswa MTSN. Ketiga tidak ada pengaruh kepribadian <i>Agreeableness</i> pada motivasi berprestasi siswa MTSN.

Keempatadapengaruhk
epribadian*Conscientiou*
*s*nouspadamotivasiberp
restasisiswaMtsn.
Kelimatidakadapengaru
hkepribadian*Openness*
padamotivasiberprestas
isiswaMtsn.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat nyata. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₀ : Tidak ada hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19 Rumah Sakit UNS.
- H_a : Ada hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19 Rumah Sakit UNS.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan studi korelasi. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017)

Studi korelasi ini pada hakikatnya merupakan penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada situasi atau sekelompok subjek. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain, atau variabel satu dengan variabel yang lain. Untuk mengetahui korelasi antara suatu variabel dengan variabel lain tersebut diusahakan dengan mengidentifikasi variabel yang ada pada suatu objek, kemudian diidentifikasi pula variabel lain yang ada pada objek yang sama dan dilihat apakah ada hubungan antara keduanya (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini membandingkan Hubungan Antara Kepribadian (*Big Five Personality*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemic Covid-19 Rumah Sakit UNS.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah unit dimana suatu hasil penelitian akan diterapkan (digeneralisir) (Dharma, 2011). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono., 2016). Populasi penelitian ini adalah perawat di bangsal covid rumah sakit UNS yang berjumlah 40 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel penelitian sebagai unit yang lebih kecil lagi adalah sekelompok individu yang merupakan bagian dari populasi terjangkau dimana peneliti langsung mengumpulkan data atau melakukan pengamatan / pengukuran pada unit ini (Dharma, 2011). Sampel pada penelitian ini adalah perawat di bangsal covid yang berjumlah 40 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono., 2016). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya menurut (Sugiyono., 2016).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit UNS.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus 2021.

3.4 Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

3.4.1 Variabel

Variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu, misalnya umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, pekerjaan, pengetahuan, pendapatan, penyakit, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas disebut juga variabel sebab yaitu karakteristik dari subjek yang dengan keberadaannya menyebabkan perubahan pada variabel lainnya (Dharma, 2011). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepribadian (*big five personality*).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel akibat atau variabel yang akan berubah akibat pengaruh atau perubahan yang terjadi pada

variabel independent (Dharma, 2011). Variabel terikat pada penelitian ini adalah motivasi kerja perawat.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional bertujuan untuk membuat variabel menjadi lebih konkrit dan dapat diukur. Dalam mendefinisikan suatu variabel, peneliti menjelaskan tentang apa yang harus diukur, bagaimana mengukurnya, apa saja criteria pengukurannya, instrument yang digunakan untuk mengukurnya dan skala pengukurannya (Dharma, 2011). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Skala	Indicator penilaian
Variabel bebas (<i>independent variable</i>) kepribadian (<i>big five personality</i>)	Perilaku perawat ketika berinteraksi dalam suatu lingkungan yang menunjukkan emosi yang positif, bersikap optimis, bersosial dengan baik, berhati-hati dapat diandalkan bertanggung jawab, mudah bertoleransi, memiliki emosi yang negative seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan	Kuesioner	Ordinal	Pertanyaan positif : 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Ragu-ragu 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju Pertanyaan negative : 5 = Sangat Tidak Setuju 4 = Tidak Setuju 3 = Ragu-ragu 2 = Setuju 1 = Sangat Setuju Kategori : Tinggi jika, $X > (\text{mean} + 0,5 \text{ SD})$ Sedang jika, $(\text{mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean}$

	labil.			+ 0,5 SD)
				Rendah jika, $X \leq$ (mean - 0,5 SD)
Variabel terikat (<i>dependent variable</i>) motivasi kerja perawat.	Sikap perawat terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya	Kuesioner	Ordinal	Pernyataan <i>unfavorable</i> : 4 = Sangat Tidak Setuju 3 = Tidak Setuju 2 = Setuju 1= Sangat Setuju Pernyataan <i>favorable</i> : : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Setuju 4 = Sangat Setuju Kriteria : Baik, jika $(X) >$ Mean + 1 SD Cukup, jika Mean – $1 SD \leq X \leq$ Mean + 1 SD Kurang, jika $(X) <$ Mean – 1 SD

3.5 Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data

3.5.1 Alat penelitian

Alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, matang dan responden tinggal memberikan jawaban atau dengan memberikan jawaban tertentu (Notoatmodjo S. , 2015). Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner motivasi kerja dan kepribadian (*big five personality*) :

1. Kuesioner Motivasi

Kuesioner motivasi kerja terdapat beberapa pernyataan untuk motivasi. Motivasi internal terdiri dari tanggung jawab, tujuan, umpan balik, senang dalam bekerja, berusaha mengungguli orang lain, prestasi, masing-masing ada 4 macam pernyataan dengan pernyataan *favorable* ada 2 dan *unfavorable* ada 2. Sedangkan motivasi eksternal terdiri dari kebutuhan, pujian, insentif, perhatian, juga terdapat 4 pernyataan di masing-masing variabel dengan pernyataan *favorable* ada 2 dan *unfavorable* ada 2 (Putri, 2018).

2. Kuesioner Kepribadian (*big five personality*)

Kuesioner kepribadian (*big five personality*) menggunakan *BFI (Big Five Inventory)* terdiri dari 44 item. Alasan pemilihan alat ukur ini adalah konstruks yang diukur oleh setiap item sama dengan alat ukur *NEO PIR (Neuroticism-Extraversion-Openness Personality Inventory Revised)* milik Mc Crae. Kuesioner ini mengukur lima kepribadian antara lain ekstraversi (*Extraversion*), keramahan (*Agreeableness*), ketekunan (*Conscientiousness*), neurotisisme (*Neuroticism*), dan keterbukaan (*Openness*) (Zulkarnaen, 2017). Kuesioner tersebut dibedakan menjadi *favorable* dan *unfavorable* yang tersaji dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kisi-kisi kuesioner Kepribadian (*Big Five Personality*)
dan Motivasi Kerja

Variabel	Parameter	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Kepribadian (<i>Big Five Personality</i>)	Ekstraversi	1,3,5,7,8	2,4,6	8
	Neurotisme	9,11,13,15,16	10,12,14	8
	Keterbukaan	17,18,19,20,21 ,22,24,26	23,25	10
	Keramahan	27,29,31,33,35	28,30,32,34	9
	Ketekunan	36,38,40,42,44	37,39,41,43	9
Motivasi Kerja	Motivasi internal :			
	Tanggung jawab	1,2	3,4	4
	Tujuan	5	7,8	3
	Umpan balik	9,1	11,12	4
	Senang dalam bekerja	13,14	15,16	4
	Berusaha mengungguli orang lain	17,18	19,2	4
	Prestasi	21,22	23,24	4
	Motivasi eksternal :			
	Kebutuhan	25,26	27	3
	Pujian	29,3	31,32	4
	Insentif	33,34,36		3
Perhatian	37,38	39,40	4	

3.5.2 Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua tahap yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan antara lain :

1. Tahap Persiapan

- a. Penentuan lokasi penelitian
- b. Peneliti meminta surat keterangan dari kampus Universitas Kusuma Husada Surakarta untuk melakukan studi pendahuluan di Rumah Sakit UNS.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Peneliti menemui kepala ruangan bangsal covid-19 secara langsung
- b. Kemudian dijelaskan bahwa penelitian akan dilakukan secara online yaitu menggunakan google form
- c. Lalu peneliti memperkenalkan diri dan menentukan sampel sesuai criteria yang telah ditentukan
- d. Menjelaskan tujuan, dan prosedur pada calon responden
- e. Memberikan informed consent pada calon responden
- f. Mempersiapkan instrument penelitian. Instrument penelitian tersebut telah melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas
- g. Mengisi kuesionerdengan menggunakan google form, dimana link google form dikirimkan kepada kepala ruang lalu link tersebut akan diberikan ke seluruh perawat pelaksana melalui grup whatsapp.
- h. Penelitian dilakukan selama dua minggu. Dan untuk pengisian nya dikontrol langsung oleh kepala ruangan. Setiap hari dikontrol untuk responden yang belum mengisi kuesioner.
- i. Mengolah data dan menganalisa
- j. Menyusun laporan penelitian

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah syarat mutlak bagi sebuah alat ukur agar dapat digunakan dalam suatu pengukuran. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Dharma, 2011). Kuesioner kepribadian (*big five personality*) ini hasil uji validitas terhadap 44 item pertanyaan (N = 13 responden validitas) yang terdiri dari 8 item neuroticism, 8 item ekstraversi, 10 item keterbukaan, 9 item keramahan, dan 9 item keramahan, dan 9 item ketekunan didapatkan bahwa kuesioner tersebut valid diadopsi dari (Zulkarnaen, 2017).

Sedangkan kuesioner motivasi kerja hasil uji validitas dengan jumlah responden 30 orang didapatkan hasil dari SPSS 16 terdapat 37 pernyataan valid dan 3 pernyataan tidak valid pada kuesioner motivasi kerja, pernyataan tidak valid terdapat pada no 6, 28, dan 35 diadopsi dari (Putri, 2018).

Didalam penelitian ini, penguji tidak melakukan uji validitas dikarenakan sudah dilakukan uji validitas oleh peneliti sebelumnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi dari suatu pengukuran. Reliabilitas menunjukkan apakah pengukuran menghasilkan data yang konsisten jika instrument digunakan kembali secara berulang.

Reliabilitas suatu instrument ditentukan berdasarkan perhitungan statistic dengan rentang nilai 0-1. Nilai 1 menunjukkan yang sempurna, tetapi angka ini hampir tidak pernah terjadi karena selalu terdapat kesalahan acak (random error) beberapa derajat dalam pengukuran. Untuk dapat digunakan dalam suatu penelitian setidaknya instrument memiliki nilai reliabilitas diatas 0,80 bahkan jika digunakan untuk uji diagnostic nilai reliabilitas sebaiknya diatas 0,90 (Dharma, 2011).

Uji reliabilitas kuesioner kepribadian (*big five personality*) berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Item instrument akan dianggap reliable jika lebih besar dari 0,60. Hasil reliabilitas terhadap 44 item kuesioner kepribadian (N=13 responden validitas) didapatkan bahwa kuesioner tersebut reliable. Pada 8 item neurotisme adalah (0,825), 8 item ekstraversi (0,918), 10 item keterbukaan (0,846), 9 item keramahan (0,782), dan 9 item ketekunan (0,840)(Zulkarnaen, 2017).

Uji reliabilitas kuesioner motivasi kerja dilakukan pada 30 responden perawat di ruang rawat inap rumah sakit griya husada mendapatkan hasil dari SPSS 16 Alpha Cronbach 0,944 pada kuesioner motivasi kerja dan dinyatakan reliable(Putri, 2018).

Didalam penelitian ini, penguji tidak melakukan uji reliabilitas dikarenakan sudah dilakukan uji reliabilitas oleh peneliti sebelumnya.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisa Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dan analisa adalah langkah penting untuk memperoleh simpulan atau hasil dari masalah yang diteliti. Data yang sudah terkumpul sebelum dianalisis selalu melalui pengolahan terlebih dahulu. Teknik pengolahan data terdiri dari (Notoatmodjo S. , 2014):

1. Pengecekan data (*Editing*)

Editing adalah penyempurnaan data yang kurang atau tidak sesuai, belum lengkap, tentang kejelasan data, konsistensi data, dan kesesuaian respondensi (mengkoreksi data yang telah diperoleh).

2. *Coding*

Setelah dilakukan editing, peneliti memberikan kode variabel untuk memudahkan dalam tahap analisis data.

3. *Entry Data*

Pada tahapan ini jawaban-jawaban responden yang sama dikelompokkan dengan teliti dan teratur, kemudian dimasukkan ke dalam program computer untuk selanjutnya dapat dianalisis menggunakan software statistic.

4. *Tabulating*

Kegiatan memasukkan data ke dalam tabel kemudian diolah dengan bantuan computer.

3.7.2 Analisa Data

Analisa data dilakukan untuk memperoleh gambaran dari hasil penelitian yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian untuk menjawab hipotesis penelitian. Data digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Notoatmodjo S. , 2014)

1. Analisa Univariat

Analisa univariat adalah analisa yang dilakukan menganalisa tiap variabel dari hasil penelitian, disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase. Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariat tergantung dari jenis datanya. Untuk data numeric digunakan nilai mean atau rata-rata, mean, median dan standar deviasi. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Misalnya distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Analisa univariat dilakukan untuk menilai kepribadian (*big five personality*) dan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19.

2. Analisa Bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui keterkaitan dua variabel yang saling berhubungan,

untuk mengetahui hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19 rumah sakit UNS. Analisis ini menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho) yaitu analisis bivariat yang berguna untuk menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Peneliti menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho) karena uji ini untuk mengetahui kesesuaian antara 2 subjek yang berbeda atau tidak berpasangan dengan skala datanya adalah ordinal. Uji Spearman Rank (Rho) memiliki keterkaitan dengan sampel yang digunakan oleh peneliti karena kedua variabel (Kepribadian (Big Five Personality) dengan Motivasi Kerja) diberi tingkatan yaitu untuk variabel kepribadian (*big five personality*) tinggi, sedang dan rendah. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki tingkatan baik, cukup dan kurang.

Uji ini mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal dengan menggunakan SPSS. Bila nilai $p < 0,05$ berarti adanya hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19 dan bila $p > 0,05$ maka disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat di masa pandemic covid-19.

3.8 Etika Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan beberapa prinsip dalam pertimbangan etik (Notoatmodjo, 2018) :

1. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)

Informed consent merupakan formulir persetujuan yang akan ditandatangani oleh subjek penelitian. *Informed consent* merupakan bentuk penghormatan harkat dan martabat subjek penelitian. Responden dalam penelitian ini telah memperoleh lembar *informed consent* yang berisi penjelasan mengenai tujuan penelitian dan pernyataan kesediaan untuk menjadi responden, setelah responden menyetujui lembar *informed consent*, peneliti melaksanakan penelitian.

2. Kerahasiaan nama (*Anonymity*)

Setiap orang memiliki kebebasan untuk tidak memberikan informasi kepada orang lain dan mempunyai hak-hak dasar termasuk privasi dan kebebasan dalam memberikan informasi. Sehingga peneliti tidak boleh menampilkan informasi mengenai identitas dan kerahasiaan identitas subjek. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kode untuk mengganti nama responden.

3. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Semua informasi yang telah terkumpul akan dijamin kerahasiaannya, baik informasi atau masalah lainnya. Peneliti hanya akan membagikan kelompok data tertentu yang akan disajikan dalam hasil penelitian.

4. Keadilan (*Justice*)

Peneliti bertindak adil selama penelitian, peneliti tidak membedakan dalam menyampaikan informasi.

5. *Beneficience*

Peneliti melakukan penelitian sesuai prosedur yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat untuk seluruh responden dan hasil penelitian ini bisa menjadi sumber literature penelitian lain.

6. *Non maleficience*

Peneliti melakukan penelitian sesuai prosedur yang dapat meminimalkan dampak yang merugikan untuk responden, seperti ketidaknyamanan dan perubahan perasaan pada responden.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

5.1 Analisis Univariat

5.1.1 Hasil Analisa Univariat Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia			
Karakteristik	Penilaian		
	Mean	Median	St.Deviasi
Usia	27,13	27	3,156

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden rata-rata berusia 27 tahun.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Perempuan	34	85.0
Laki-laki	6	15.0
Jumlah	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 (85%) dan laki-laki dengan persentase sebanyak 6 (15%) responden.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	28	70.0
S1 Ners	12	30.0
Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui perawat dengan pendidikan tingkat D3 sebanyak 28 (70%) dan pendidikan S1 Ners sebanyak 12 (30%) responden.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	10	25.0
1-3 Tahun	17	42.5
>3 Tahun	13	32,5
Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan perawat dengan lama kerja terbanyak yaitu 1-3 tahun sebanyak 17 (42,5%) responden.

5.2 Analisis Bivariat

4.2.1 Kepribadian (*Big Five Personality*) Perawat di Masa Pandemi Covid-19

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ekstraversi

Ekstraversi	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	8	20.0
Sedang	19	47.5
Rendah	13	32.5
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil terbesar ekstraversi dalam tingkat sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Neurotisisme

Neurotisisme	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	1	2.5
Sedang	12	30.0
Rendah	27	67.5
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil terbesar neurotisisme dalam tingkat rendah sebanyak 27 orang dengan persentase 67,5%.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keterbukaan

Keterbukaan	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	8	20.0
Sedang	20	50.0
Rendah	12	30.0
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil terbesar keterbukaan dalam tingkat sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 50,0%.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keramahan

Keramahan	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	10	25.0
Sedang	22	55.0
Rendah	8	20.0
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil terbesar keramahan dalam tingkat sedang sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ketekunan

Ketekunan	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	1	2.5
Sedang	17	42.5
Rendah	22	55.0
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil terbesar ketekunan dalam tingkat rendah sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%.

4.2.2 Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	1	2.5
Cukup	15	37.5
Kurang	24	60.0
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil terbesar motivasi kerja dalam tingkat kurang sebanyak 24 orang dengan persentase 60,0%.

4.2.3 Hubungan antara Kepribadian (*Big Five Personality*) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi Spearman Rank

Variabel	Motivasi kerja	
	Koefisien korelasi	Sig. (2-tailed)
Ekstraversi	-0,341	0,031
Neurotisisme	0,497	0,001
Keterbukaan	-0,248	0,123
Keramahan	-0,140	0,390
Ketekunan	0,508	0,001

Terlihat hasil uji spearman rank variabel kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat ditemukan bahwa ekstraversi, neurotisisme, dan ketekunan memiliki nilai ρ value < 0,05 pada kolom sig.(2-tailed) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat. Sedangkan dimensi lainnya seperti keterbukaan dan keramahan ρ value > 0,05 pada kolom sig.(2-tailed) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat.

BAB V

PEMBAHASAN

6.1 Karakteristik Responden

5.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan rata-rata ber usia 27 tahun. Penelitian ini sesuai dengan jurnal sebelumnya bahwa mayoritas yang berumur 20-33 tahun sebanyak 24 perawat (52.2%) (Fitriyanti & Suryati, 2016).Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan (Yasin & Priyono, 2016).

Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017).Semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya dari pada orang yang belum cukup tinggi kedewasaannya (Nursalam, 2011).

Menurut peneliti, kepribadian seseorang juga dipengaruhi oleh umur, karena seiring perkembangan usia sikap dan perilaku

seseorang pun akan lebih dewasa dan matang untuk memikirkan masa depan dan tujuan hidup mereka masing-masing sehingga membutuhkan motivasi dalam hidupnya agar apa yang diinginkan itu tercapai. Hal ini sejalan dengan teori dewasa dan tidak dewasa Chris Argyris yaitu ada perubahan di dalam kepribadian manusia bahwa semakin dewasa seseorang terlihat dari perilaku dan keinginannya, bila dihubungkan dengan kepuasan, semakin lanjut usia seseorang maka semakin besar tingkat kepuasan yang mencerminkan pola peningkatan motivasi Salbiah dan Hastuti (2005) dalam (Fitriyanti & Suryati, 2016).

5.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian dari 40 responden diketahui bahwa jenis kelamin perempuan sejumlah 34 responden dengan persentase(85%). Penelitian ini sesuai dengan jurnal sebelumnya yang menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin paling banyak adalah perempuan sebanyak 85% (Suprojo, Mandagi, & Engkeng, 2017). Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita.

Menurut peneliti, di Rumah Sakit UNS khususnya bangsal covid-19 bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan atau mayoritas adalah perempuan. Karena dari jenis kelamin sendiri antara perempuan dan laki-laki pasti memiliki kepribadian yang berbeda-beda yang berkaitan dengan motivasi untuk bekerja juga berbeda-beda.

Hal ini dipertimbangkan melalui spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin dalam menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun Hungu (2016) dalam (Sandy, 2020).

5.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan bahwa perawat dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu tingkat D3 yang berjumlah 28 responden dengan persentase (70%). Hal ini sejalan dengan jurnal sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan yang terbanyak adalah berpendidikan D III Keperawatan sebanyak 40 perawat (87%) (Fitriyanti & Suryati, 2016). Pendidikan

Vokasional, yaitu jenis Pendidikan Diploma Tiga (D3) Keperawatan yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi keperawatan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sebagai pelaksana asuhan keperawatan (Lestari T. R., 2014)

Menurut peneliti, pendidikan DIII keperawatan menjadi mayoritas responden di dalam penelitian ini dikarenakan dalam jenjang pendidikan seseorang yang lulus dalam tingkatan DIII bisa langsung bekerja. Seseorang yang memiliki kepribadian yang optimis, mampu bersosialisasi dengan baik, dan bertanggung pasti memiliki motivasi kerja yang baik juga Pendidikan dapat memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya (Dehotman, 2016).

5.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik berdasarkan lama kerja terbanyak yaitu 1-3 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase (42,5%). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lama kerja responden yang terbanyak yaitu 1-5 tahun 61 responden

dengan persentase (63.5%) (Lestari W. A., 2019). Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Wariati, 2015). Seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul (Kondorura, Wanceslaus, & Erwin, 2018).

Lama kerja seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan diimbangi dengan kepribadian yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan atau pertemanan dalam hal pekerjaan. Sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa pekerja yang sudah memiliki pengalaman kerja yang sudah lama akan lebih mudah dalam menghadapi masalah karena didukung oleh para pekerja yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Kondorura, Wanceslaus, & Erwin, 2018).

6.2 Kepribadian (*Big Five Personality*) Perawat di Masa Pandemi Covid-19

5.2.1. Ekstraversi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui trait kepribadian (*big five personality*) menunjukkan hasil ekstraversi

dalam tingkat sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya didapatkan responden yang memiliki kepribadian ekstrasversi tingkat sedang sebanyak 23 orang (76,67%)(Nasyroh & Wikansari, 2017).

Menurut pandangan peneliti, seorang perawat yang memiliki kepribadian ekstrasversi seperti bersikap optimis, suka berteman, dan memiliki tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan misalnya teman kerja ketika dalam mengerjakan tugasnya ia akan merasa senang dalam bekerja sehingga motivasi bekerjanya juga menjadi tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa dimensi ekstrasversi berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung suka berteman, tegas, dan ramah, sedangkan orang yang introvert cenderung pendiam, pemalu dan tenang. Seseorang yang memiliki tingkatekstrasversi yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat ekstrasversi yang rendah. Ekstrasversi mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, mudah bosan. Sedangkan seseorang dengan tingkatekstrasversi rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya(Zulkarnaen, 2017).

5.2.2. Neurotisme

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui trait kepribadian (big five personality) menunjukkan neurotisme dalam tingkat rendah sebanyak 27 orang dengan persentase 67,5%. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa responden yang memiliki kepribadian *neuroticism* rendah sebanyak 24 orang (80,00%)(Nasyroh & Wikansari, 2017). *Neuroticism* dapat dicirikan dengan kepemilikan emosi yang negative seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. Seseorang yang memiliki tingkat yang rendah dalam dimensi ini akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Mereka akan kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat *selfesteem* yang rendah. Individu yang memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi ini kepribadiannya mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*(Iskandar & Zulkarnain, 2013).

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa trait kepribadian neurotisme berada di tingkat rendah yang artinya seorang perawat lebih gembira dan puas terhadap hidupnya. Hal ini juga mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Karena motivasi merupakan dorongan dari diri sendiri untuk bisa melakukan apa yang diinginkan dan yang ingin dicapai. Kepribadian yang sudah puas dengan

pencapaian hidupnya maka motivasi dalam bekerja menjadi kurang. Karena ia merasa bahwa ia sudah memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau mendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkah laku termotivasi dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu (Zulfan, 2013).

5.2.3. Keterbukaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan keterbukaan dalam tingkat sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 50,0%. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki kepribadian keterbukaan tingkat sedang sebanyak 19 orang (63,33%)(Nasyroh & Wikansari, 2017).

Menurut peneliti, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa apabila seorang memiliki kepribadian keterbukaan yang tinggi maka ia senang dengan informasi baru, fokus, dan kreatif. Kepribadian tersebut memiliki hubungan dengan motivasi kerja yang baik karena tujuan motivasi kerja salah satunya ialah meningkatkan loyalitas dan kreatifitas karyawan. Sedangkan trait kepribadian keterbukaan tersebut berada di tingkat yang rendah maka umumnya orang tersebut cenderung membosankan atau dangkal dalam menerima informasi yang baru.

Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa sebagian besar responden memiliki kepribadian ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu idea tau situasi yang baru, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, focus dan kreatif dan artistic. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan atau sederhana (Ramdhani, 2012).

5.2.4. Keramahan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukandidapatkan trait kepribadian keramahan dalam tingkat sedang sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki kepribadian keramahan tingkat sedang sebanyak 20 orang (66,67%)(Nasyroh & Wikansari, 2017).

Ketika seseorang yang memiliki tingkat keramahan yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *selfesteem* mereka akan cenderung menurun, sedangkan orang-orang yang tingkat keramahan yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan tidak kooperatif. Dan dalam penelitian ini untuk trait kepribadian keramahan berada di tingkat yang sedang artinya seorang perawat ketika menghadapi masalah bisa saja mengontrol *elf esteem* mereka dengan baik atau

tidak. Masalah bisa saja muncul dari pasien, keluarga pasien, atau teman kerja sekalipun. Dan apabila perawat tersebut tidak bisa mengontrol self esteem mereka maka akan mempengaruhi motivasi kerja mereka menjadi menurun karena tidak nyaman dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan keramahan dapat berkarakteristik mampu beradaptasi social yang baik mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, seseorang yang memiliki keramahan yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki value suka membantu, *forgiving*, dan penyayang (Zulkarnaen, 2017).

5.2.5. Ketekunan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ketekunan dalam tingkat rendah sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan sebagian besar responden memiliki kepribadian ketekunan pada tingkat rendah yakni masing-masing ada 48 responden (90,6%) (Zulkarnaen, 2017).

Hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini ialah trait kepribadian ketekunan berada di tingkat rendah yang artinya sebagian besar responden memiliki pribadi yang malas, tidak

teratur/tertib, selalu terlambat, dan mudah menyerah. Hal ini sangat mempengaruhi motivasi dalam bekerja, karena apabila seorang perawat memiliki kepribadian ketekunan yang rendah maka perawat tersebut juga memiliki motivasi kerja yang rendah pula.

Kepribadian ketekunan diukur melalui derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku. Pribadi yang memperoleh skor tinggi pada kepribadian ketekunan cenderung peka nurani, pekerja keras, teratur/tertib, tepat waktu, ambisius, dan tekun. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung bebal, malas, tidak teratur/tertib, selalu terlambat, tidak berarah-tujuan, dan mudah menyerah menurut Pervin et al (2005) dalam (Zulkarnaen, 2017).

6.3 Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui menunjukkan hasil terbesar motivasi kerja dalam tingkat kurang sebanyak 24 orang dengan persentase 60,0%. Hal ini sejalan penelitian sebelumnya bahwa responden yang mempunyai motivasi kurang baik sebanyak 34 orang (53,1%)(Wandini, 2016). Hasil penelitian yang lain juga didapatkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 23 orang (52,5%) (Ramadini & Jasmita, 2015). Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan”(Hasibuan M. S., 2016).

Motivasi perlu di pahami oleh setiap orang sebagai dorongan untuk mengarahkan perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu hal dalam proses pencapaian tujuan agar apa yang diinginkan bisa tercapai dengan yang diinginkan (Damanik, 2016). Apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam bekerja maka hasilnya kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang semakin tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik (Mudayana, 2010).

Pada hasil penelitian ini didapatkan motivasi kerja yang kurang. Hal ini disebabkan karena perawat memiliki kurangnya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar untuk bekerja secara optimal. Motivasi dalam pekerjaan adalah faktor yang penting. Suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik ketika seseorang mempunyai keinginan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Orang yang memiliki tanggung jawab kurang akan berpengaruh terhadap motivasi yang ia miliki yang akan menyebabkan perilaku kerjanya tidak sesuai harapan atau kurang baik (Zulkarnaen, 2017).

6.4 Hubungan antara Kepribadian (Big Five Personality) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19

Hasil penelitian yang dilakukan kepada 40 responden, berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan *spearman rank* variabel kepribadian (big five personality) dengan motivasi kerja perawat ditemukan bahwa ekstraversi, neurotisme, dan ketekunan memiliki nilai ρ value < 0,05 pada kolom sig.(2-tailed) hal tersebut menandakan bahwa adanya hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat.

a. Neurotisme

Neurotisme memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat karena nilai p value < 0,05. Nilai korelasi dengan menggunakan uji *spearman rank* didapatkan koefisien korelatif 0,497 dengan signifikansi ($\rho = 0,001 < 0,05$). Pada penelitian sebelumnya juga didapatkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,408 dengan signifikansi ($p = 0,025 < 0,05$). Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antar kepribadian *neuroticism* dengan kinerja karyawan (Nasyroh & Wikansari, 2017).

Hasil dalam penelitian ini untuk kepribadian neurotisme mendapatkan hasil bahwa sebanyak 27 orang dengan persentase 67,5%. Mayoritas perawat di bangsal covid tersebut berada di tingkat rendah sehingga mereka termasuk orang yang memiliki kepribadian tenang, tidak temperamental, puas terhadap diri sendiri dan tidak emosional.

Neurotisme merupakan penyesuaian bertolak belakang dengan stabilitas emosional, dalam hal luasnya cakupan perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf. Dalam hal ini individu yang memiliki skor yang tinggi dalam dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Sebaliknya individu yang rendah skornya dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai. Ia juga biasanya tenang, puas terhadap diri sendiri, dan tidak emosional (Balgies, 2018).

b. Ketekunan

Nilai korelasi dengan menggunakan uji spearman rank didapatkan koefisien korelatif 0,508 dengan signifikansi ($\rho = 0,001 < 0,05$). Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian ketekunan dengan motivasi kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan kepribadian ketekunan memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku caring ($\rho = 0,018$) (Zulkarnaen, 2017).

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kepribadian ketekunan termasuk dalam tingkat rendah sebanyak 22 orang perawat dengan persentase 55,0% dimana skor rendah pada kepribadian ketekunan ini termasuk pribadi yang cenderung bebal, malas, tidak teratur/tertib, selalu terlambat, tidak berarah-tujuan, dan mudah menyerah sehingga menyebabkan perawat memiliki motivasi yang rendah pula.

Pribadi yang memperoleh skor tinggi pada kepribadian ketekunan cenderung peka nurani, pekerja keras, teratur/tertib, tepat waktu,

ambisius, dan tekun. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung bebal, malas, tidak teratur/tertib, selalu terlambat, tidak berarah-tujuan, dan mudah menyerah menurut Pervin et al (2005) dalam (Zulkarnaen, 2017).

c. Ekstraversi

Nilai korelasi dengan menggunakan uji spearman rank didapatkan koefisien korelatif -0,341 dengan signifikansi ($\rho = 0,031 < 0,05$). Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian ekstraversi dengan motivasi kerja perawat. Menurut hasil penelitian sebelumnya didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kepribadian ekstraversi terhadap prestasi akademik. Hal ini dikarenakan hasil analisis regresi menunjukkan β -value= 0,01; *t-test value*= 2,45; dan *p-value*<0,05 (Rosito, 2018).

Menurut peneliti, hubungan antara ekstraversi dengan motivasi kerja perawat ialah karena seorang perawat yang memiliki kepribadian yang ekstrovert maka dalam lingkup pekerjaannya ia akan mudah mengenal satu sama lain karena pribadinya yang terbuka. Tetapi dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa ekstraversi berada di tingkat rendah sehingga amotivasi kerja yang ia miliki rendah. Namun hal ini sejalan dengan pendapat peneliti sebelumnya bahwa individu yang memiliki ekstraversi yang tinggi dalam diri mereka akan cenderung suka berteman, penuh energi, dan suka berbicara, sehingga keadaan ini membuat mereka

tidak melakukan penyimpangan perilaku di tempat kerja (Kozako, Safin, & Rahim, 2013)

Dimensi yang lainnya tidak terdapat hubungan yang signifikan. Pada dimensi keterbukaan memiliki hubungan negative dengan koefisien korelatif -0,248 ($\rho = 0,12 > 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kepribadian *openness* terhadap prestasi akademik. Hal ini dikarenakan hasil analisis regresi menunjukkan β *-value* = 0,003; *t-test value* = 0,757; dan *p-value* > 0,05 (Rosito, 2018).

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa trait kepribadian keterbukaan sebagian besar responden yaitu 20 orang memiliki kepribadian yang aktif dalam berimajinasi, berdaya cipta, ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda. Sehingga apabila dihubungkan dengan motivasi kerja hal tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan dikarenakan hasil dari motivasi kerja sendiri ialah rendah. Apabila perawat memiliki kepribadian keterbukaan dengan hasil yang rendah dan motivasi kerjanya juga rendah maka terdapat hubungan yang signifikan.

Dimensi ini apabila skor nya tinggi memiliki kepribadian yang terbuka pada wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu idea tau situasi yang baru, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, focus dan kreatif dan artistic (Ramdhani, 2012)

Keramahan memiliki hubungan negative dengan koefisien korelatif $-0,140$ ($\rho = 0,390 > 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kepribadian keramahan terhadap prestasi akademik. Hal ini dikarenakan hasil analisis regresi menunjukkan β *-value* = $-0,002$; *t-test value* = $-0,454$; dan *p-value* $> 0,5$ (Rosito, 2018).

Menurut peneliti hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa trait kepribadian keramahan mendapatkan skor yang rendah dan nilai *p value* $> 0,05$ sehingga trait kepribadian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa trait kepribadian keramahan sebagian besar responden yaitu 22 responden orang yang memiliki dimensi kepribadian yang suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri, tidak cenderung mencari kesalahan orang lain, suka bekerjasama dengan orang lain.

Sehingga apabila dihubungkan dengan motivasi kerja hal tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan dikarenakan hasil dari motivasi kerja sendiri ialah rendah. Apabila perawat memiliki kepribadian keramahan dengan hasil yang rendah dan motivasi kerjanya juga rendah maka terdapat hubungan yang signifikan. Seseorang yang memiliki keramahan yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki *value* suka membantu, *forgiving*, dan *penyayang* (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012).

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ;

1. Karakteristik responden perawat di bangsal covid RS UNS berdasarkan usia rata-rata usia responden adalah 27 tahun, berdasarkan jenis kelamin mayoritas pada perempuan sebanyak 34 orang(85%), berdasarkan pendidikan terakhir pada tingkatD3 sebanyak28 orang (70%), berdasarkan lama kerja terbanyak pada 1-3 tahunsebanyak17 orang (42,5%).
2. Motivasi kerja perawat di bangsal covid-19 RS UNS termasuk dalam tingkatan kurang yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 60,0%.
3. Kepribadian (*Big Five Personality*) Perawat di bangsal covid-19 RS UNS untuk trait kepribadian ekstraversi termasuk dalam tingkat sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, neurotisisme dalam tingkat rendah sebanyak 27 orang dengan persentase 67,5%, keterbukaan dalam tingkat sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 50,0%, keramahan dalam tingkat sedang sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%, dan ketekunan dalam tingkat rendah sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%.

4. Berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan *spearman rank* variabel kepribadian (*big five personality*) dengan motivasi kerja perawat ditemukan bahwa dimensi kepribadian neurotisme dan ketekunan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat. Didapatkan nilai p value 0,497 ($\rho = 0,001 < 0,05$) dan 0,508 ($\rho = 0,001 < 0,05$). Sedangkan ekstraversi juga memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat. Didapatkan nilai p value 0,341 ($\rho = 0,031 < 0,05$). Dimensi yang lainnya seperti keterbukan dan keramahan tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut.

1. Bagi perawat

Diharapkan memperoleh informasi yang lebih kepada perawat mengenai kepribadian (*big five personality*) dan motivasi kerja perawat.

2. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dengan memperbanyak bahan referensi mengenai kepribadian (*big five personality*) dan motivasi kerja perawat dapat dijadikan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti lain

Diharapkan dijadikan sebagai referensi dan data dasar atau informasi untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variable yang berbeda.

4. Bagi rumah sakit

Diharapkan informasi mengenai kepribadian (*big five personality*) dapat memberikan masukan dalam peningkatan motivasi kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pt. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri* , 1(2):68-72.
- Astuti. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Balgies, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Big 5 Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa MTSN. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* , 15 (2).
- Baljoon R A, B., E, B. H., & Banakhar, d. M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices* .
- Budiono. (2016). Konsep Dasar Keperawatan. Pusdik SDM Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Damanik, E. (2016). Pengaruh Jenis Kelamin, Motivasi Belajar, Dan Bimbingan Karier Terhadap Cita-Cita Siswa. *Jurnal Universitas Sanata Dharma*.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Di Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* , 1(2).
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan (Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta Timur: CV. Trans Info Media.
- Doramalen NV, Bushmaker T, Morris DH, Holbrook MG, Gamble A, Williamson BN, et al. (2020). Aerosol and Surface Stability of SARS-CoV-2 as Compared with SARS-CoV-1. *N Engl J Med*. 382 : 1564-7.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2017). *Teori Kepribadian. Cetakan kedua. Edisi kedelapan*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fitriyanti, A., & Suryati, S. (2016). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Kerja Dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta Timu. *Artikel Ilmu Kesehatan* , 8(1):1-4.
- Hartono, D. (2016). *Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan : Psikologi. Cetakan pertama. Pusdik SDM Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan*.

- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hee OC, Kamaludin NH LL, & Ping, d. (2016). Motivation and Job Performance among Nurse in the Health Tourism Hospital Malaysia. *International Review of Management and Marketing* .
- Iskandar, L. M., & Zulkarnain. (2013). Penyesalan Pasca Pembelian Ditinjau dari Big Five Personality. Universitas Sumatera Utara. 40(1) : 81-91.
- Kartono. (2017). Kepribadian dan Turnover Intention Pegawai di PD. Bank BPR Jawa Barat. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*.
- Kemenkes. (2020). Kesiapsiagaan Menghadapi Infeksi Covid-19.
- Kemenkes. (2021). Informasi Tentang Virus Corona (COVID 19).
- Klang. (2012). The Relationship Between Personality and Job Performance in Sales. Thesis. Stockholm University. Department of Psychology.
- Kondorura, D., Wanceslaus, B., & Erwin, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *J. Pemerintahan Integratif*. 6 (3) : 465-474.
- Kozako, I. N., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance* , (7):181-187.
- Lestari, T. R. (2014). Pendidikan Keperawatan: Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas. Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI Kompleks DPR MPR : Senayan Jakarta. 5(1).
- Lestari, W. A. (2019). *Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Seminar Nasional Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung*. Semarang.

- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat. FKM UAD* , 4(2):84-90.
- Muhsin, N., & Sutomo, Y. (2016). *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*. Universitas Stikubank Semarang.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy* , Vol 4(1).
- Nisya, R., & Hartanti, R. (2013). *Prinsip – Prinsip Dasar Keperawatan*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pervin, L., Cervone, D., & John, O. (2010). *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian. Edisi Kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita* , 1(1) : 57-67.
- Prihandhani, A.A.S, I. G., & Kio, L. A. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan* , 8(1) : 01-129.
- Putri, H. R. (2018). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. Madiun: Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia.
- Ramadini, I., & Jasmita, E. (2015). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD DR. RASIDIN PADANG. *Ners Jurnal Keperawatan* , 11(1) : 86-101.

- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa Dan Budaya Big Five Inventory. *Jurnal Psikologi* , 39 (2) :189 – 207.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Mary, C. (2012). *Manajemen. Edisi kesebelas*. United States of America : Pearson Education Limited.
- Rosito, A. C. (2018). Kepribadian dan Self-Regulated Learning. *Jurnal Psikologi* , 45(3):189-199.
- Safrizal, Putra DI, Sofyan S, & Bimo. (2020). Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen.
- Sandy, A. (2020). *Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Berdasarkan Gender Pada Pt. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung. Skripsi*. Lampung: . Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Ekonomi Informatics & Business Institute Darma.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: PT.Alfabet.
- Suprojo, R. R., Mandagi, C. K., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratula.
- Wandini, R. (2016). Motivasi Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Holistik* , 10(2) : 1-4.
- Wariati, N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen* , 3(3):217-288.
- WHO. (2021). Coronavirus Disease (COVID 19) Dashboard Situation by Country, Territory & Area.
- Wu, Z., & dan Mc Googan, J. M. (2020). Characteristics of and Important Lessons From the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Outbreak in

China: Summary of a Report of 72 314 Cases From the Chinese Center for Disease Control and Prevention. *Jama*. 3–6.

Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi & Bisnis* , 1(1) : 95-120.

Zulfan, S. (2013). *Psikologi Konseling*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulkarnaen, R. (2017). *Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson*. Surabaya: Skripsi. Program Studi Pendidikan Ners Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.

LAMPIRAN

USULAN TOPIK PENELITIAN (F.01)

Nama Mahasiswa : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Topik Penelitian : “Hubungan Antara Kepribadian (*Big Five Personality*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemi Covid-19 Rumah Sakit UNS“

Latar belakang penelitian secara singkat

Pada bulan Desember 2019 lalu virus *COVID-19* yang menyerang saluran pernafasan ini sudah mewabah di Wuhan, China. Pada awal bulan Januari 2020 WHO mengklarifikasi bahwa virus tersebut adalah *Novel Coronavirus* atau *2019-nCoV* kemudian pada bulan Februari 2020 WHO mengumumkan bahwa nama resmi virus ini adalah *COVID-19*.

Petugas kesehatan di Wuhan, China yang mengalami infeksi paling tinggi sebanyak 63% (1080 dari 1716 orang) dari data tersebut sudah menjelaskan bahwa risiko infeksi pada petugas kesehatan sangat tinggi karena terpapar langsung dengan pasien COVID 19 (Wu dan Mc Googan, 2020). Maka dari itu peran perawat sebagai tenaga kesehatan dalam membantu pasien covid 19 sangat diperlukan dan motivasi kerja juga sangat penting dalam melaksanakan tugas ini, karena covid 19 ini dapat menular melalui manusia dan harus selalu waspada saat bertugas sehingga perawat harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dalam melaksanakan tugas dapat dilakukan semaksimal dan sebisa mungkin sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri kita dan dikembangkan dari diri sendiri (intrinsic) atau luar (ekstrinsik), tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi (Hee OC et al, 2016). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki responden mayoritas tinggi yaitu sebanyak (89,2%). Selain itu terdapat perawat pelaksana yang memiliki motivasi kerja kategori sedang, hal ini disebabkan karena dorongan yang dimiliki setiap individu berbeda sehingga motivasi yang dimiliki juga akan berbeda pada setiap individu (Prihandhani dan Kio, 2019).

Motivasi kerja dapat berpengaruh dalam membangkitkan atau memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan perilaku manusia itu sendiri didasari oleh kepribadian, karena kepribadian merupakan pembentuk perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kehidupan yang mereka jalani. Kepribadian juga merupakan organisasi dinamis dari sistem-sistem psikologis dimana di dalam individu tersebut dapat menentukan kemampuan seseorang dalam beradaptasi secara unik dengan lingkungannya, selain itu kemampuan adaptasi masing-masing individu tersebut tidak sama satu dengan yang lainnya, dan tergantung dari jenis kepribadian setiap individu tersebut (Muhsin dan Sutomo, 2016).

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa aspek kepribadian *big five* yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi hanya dua saja, yaitu *conscientiousness* dan *neuroticism*. Hasil dari penelitian ini secara keseluruhan mendukung penelitian sebelumnya bahwa masing-masing trait dalam *big five personality* yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada motivasi berprestasi (Balgies, 2018). Masing-masing trait dalam *big five personality* yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada motivasi berprestasi (Balgies, 2018).

Rumusan Masalah

Apakah ada “Hubungan antara Kepribadian (*Big Five Personality*) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19 Rumah Sakit UNS?”

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antarkepribadian dengan motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 rumah sakit UNS.

Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik responden
2. Mengidentifikasi kepribadian (*big five personality*) perawat
3. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 rumah sakit UNS
4. Mengetahui hubungan antarkepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 rumah sakit UNS

Pembimbing Utama : Meri Oktariani, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Pembimbing Pendamping : Dian Nur Wulanningrum, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Judul penelitian yang sudah disetujui oleh pembimbing

“HUBUNGAN ANTARA KEPRIKIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-19 RUMAH SAKIT UNS?”

PERNYATAAN PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI (F.02)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Judul Skripsi yang telah disetujui oleh pembimbing :

“ HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (BIG FIVE PERSONALITY) DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-19 RUMAH SAKIT
UNS“

Menyatakan bahwa benar-benar akan melakukan penelitian dengan judul tersebut
di atas dengan persetujuan Pembimbing Utama dan Pendamping.

Surakarta, 11 Desember 2020

Mahasiswa



(Dwi Hastuti)

Menyetujui

Pembimbing Utama



(Ns. Meri Oktariani, M.Kep)

NIK : 200981037

Pembimbing Pendamping



(Ns. Dian Nur Wulanningrum, M.Kep)

NIK : 201987224

PENGAJUAN IJIN STUDI PENDAHULUAN (F.04)

Nama : Dwi Hastuti
NIM : S17173
Tempat Penelitian : Rumah Sakit UNS
Waktu Penelitian : Desember
Judul Skripsi : “ Hubungan Kepribadian dengan Motivasi Kerja Perawat
“

Surakarta, 11 Desember 2020

Pemohon,



(Dwi Hastuti)

LEMBAR NOTULENSI UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.07)

Nama : Agustina Dianmayasari

NIM : S17160

Tempat : Zoom

Judul Skripsi : Pengaruh Edukasi tentang Evakuasi Korban Kecelakaan Lalu Lintas terhadap Kesiapan Menolong pada Komunitas Motor CB SEMOK (Sedulur Motor Klasik)

Hari, tanggal Ujian : Senin, 08 Maret 2021

Ketua Penguji : Ns. Febriana Sartika Sari, M.Kep

Anggota Penguji : Ns. Maula Mar'atus Solihah, M.Kep

Waktu mulai ujian proposal : 14.00 WIB

Waktu selesai ujian proposal : 16.00 WIB

- | |
|--|
| <p>A. Pertanyaan dan masukan dari mahasiswa yang hadir</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ega Nur Afidah
Mengapa mengambil responden itu dan tidak mengambil responden yang lain?2. Leni Kuswati
Mengapa menggunakan media PPT dalam penelitian? <p>B. Pertanyaan dan masukan dari Anggota Penguji</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mengapa mengambil responden di komunitas CB SEMOK?2. Bagaimana tahap pelaksanaannya ? <p>C. Pertanyaan dan masukan dari Ketua Penguji</p> <ol style="list-style-type: none">1. Data observasi dicantumkan di latar belakang2. Mengganti media |
|--|

Surakarta, 8 Maret 2021



(Dwi Hastuti)

LEMBAR OPONENTUJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.05)

Nama Mahasiswa : Dwi Hastuti


NIM : S17173

NO	TANGGAL	NAMA TERUJI	JUDUL	NAMA & TTD PENGUJI
1	Senin, 22 Maret 2021	Ega Nur Afidah	Hubungan Pola Asuh Dan Kecerdasan Emosional Orangtua Dengan Kejadian Temper Tantrum Pada Anak Usia 2-6 Tahun Di Desa Sambirejo Kec Jatisono Kab Wonogiri	 (S. Dwi Sulisetyawati S.Kep.,Ns.,M.Kep)

LEMBAR AUDIENCE UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.06)

Nama Mahasiswa :Dwi Hastuti


NIM : S17173

NO	TANGGAL	NAMA TERUJI	JUDUL	NAMA & TTD PENGUJI
1	Jumat, 23 April 2021	Luzain Indra Rochmawati	Hubungan Efikasi Ibu Dengan Pelaksanaan Personal Hygiene Untuk Mengurangi Ruam Popok Bayi	 (Ns. Yunita Wulandari, M.Kep)

LEMBAR AUDIENCE UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.06)

Nama Mahasiswa : Dwi Hastuti

NIM : S17173

NO	TANGGAL	NAMA TERUJI	JUDUL	NAMA & TTD PENGUJI
1.	Selasa, 23 Maret 2021	Kana Sabela Rosyad	Hubungan Tingkat Pengetahuan tentang Covid-19 dengan Kepatuhan Penggunaan Masker pada Pedagang Makanan di Pasar Tradisional Cepogo Kabupaten Boyolali	 (Ns. Saelan, S.Kep.,M.Kep.)

PENGAJUAN IJIN PENELITIAN (F.08)

Nama : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Tempat Penelitian : Rumah Sakit UNS

Waktu Penelitian : Juli – Agustus 2021

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality)
dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemic Covid-
19 Rumah Sakit UNS

Surakarta, 07 Juli 2021

Pemohon,



Dwi Hastuti

PENGAJUAN SURAT PENGANTAR ETHICAL CLEARANCE

Nama : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Tempat Penelitian : Rumah Sakit UNS

Waktu Penelitian : Juli – Agustus 2021

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality)
dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemic Covid-
19 Rumah Sakit UNS

Surakarta, 07 Juli 2021

Pemohon,



Dwi Hastuti



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : 1007 /UKH.F01/S.Po/VII/2021
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada :
Yth. Direktur Rumah Sakit UNS
Di -
Sukoharjo

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Dwi Hastuti
NIM : S17173

Adalah mahasiswa Prodi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Penelitian dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

" Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemic Covid-19 "

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Penelitian di Rumah Sakit UNS.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Surakarta, 13 Juli 2021

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan



Ns. Atiek Murhayati, M.Kep



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : 1006 / UKH.F01/ S.Po/ VII/ 2021
Lamp. : -
Perihal : **Pengantar Permohonan Ijin Ethical Clearance**

Kepada :

Yth. Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Kusuma Husada

Di -

Surakarta

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Adalah mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Ethical Clearance dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

“ Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemic Covid-19 Rumah Sakit UNS “

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Ethical Clearance dengan Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terimakasih.

Surakarta, 13 Juli 2021
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan



Ns. Anek Murharyati, M.Kep

KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN *HEALTH*
RESEARCH ETHICS COMMITTEE UNIVERSITAS
KUSUMA HUSADA SURAKARTA *KUSUMA*
HUSADA UNIVERSITY OF SURAKARTA

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"

No. 141/UKH.L.02/EC/VII/2021

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Dwi Hastuti
Principal In Investigator

Nama Institusi : Universitas Kusuma Husada Surakarta
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

**"HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DIMASA PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT UNS"**

***"THE RELATIONSHIP OF PERSONALITY (*BIG FIVE PERSONALITY*) WITH NURSES' WORK
MOTIVATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN UNS HOSPITAL"***

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 27 Juli 2021 sampai dengan tanggal 27 Juli 2022. *This declaration of ethics applies during the period July 27, 2021 until July 27, 2022.*



July 27, 2021

Professor and Chairperson,

Wibawanti, SST, M.Kes., M.Keb.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
RUMAH SAKIT

Jalan Ahmad Yani Nomor 200 Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo 57161
Telepon (0271) 7461665, 6775000 Faksimile (0271) 7461665
Laman <https://rs.uns.ac.id>, Surel: rsuns@mail.uns.ac.id

13 AUG 2021

Nomor : 2828 /UN27.46/TA.01.19/2021
Hal : Izin Penelitian S1

Yth. Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada Surakarta

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara nomor 1007/UKH.F01/S.Po/VII/2021 tanggal 13 Juli 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian atas nama :

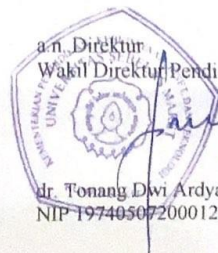
Nama Mahasiswa	NIM	Judul Penelitian
Dwi Hastuti	S17173	Hubungan Antara Kepribadian (<i>Big Five Personality</i>) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemic Covid-19

bersama ini kami beritahukan, bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit UNS.

Sehubungan dengan penelitian tersebut, kami mohon tidak menggunakan data pasien yang bersifat rahasia serta tidak diperkenankan mempublikasikan proses operasionalisasi di dalam Rumah Sakit UNS. Dan selama masa Pandemi COVID-19 dimohon peneliti untuk selalu menerapkan protokol kesehatan yaitu menggunakan APD (Alat Perlindungan Diri) secara mandiri serta penerapan *Social Distancing* dan *Physical Distancing* di area penelitian.

Kami beritahukan pula, bahwa sehubungan dengan telah diberlakukannya Peraturan Rektor Universitas Sebelas Maret Nomor: 27 Tahun 2018 tentang Tarif Layanan Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret, maka untuk keperluan penelitian tersebut yang bersangkutan dikenai tarif sebesar Rp. 268.000,- (Dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah). Adapun biaya tersebut tidak termasuk untuk biaya barang habis pakai (BHP), sewa alat dan pemeriksaan lain.

Demikian pemberitahuan kami. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



an, Direktur
Wakil Direktur Pendidikan dan Penelitian,

dr. Tonang Dwi Ardyanto, Sp.PK., Ph.D.
NIP 197405072000121002

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada :

Yth. Calon Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

Nama : Dwi Hastuti

NIM : S17173

Bermaksud akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality) dengan Motivasi Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19 Rumah Sakit UNS”. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu kegiatan dalam menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, saya mohon bantuan dari bapak/ibu untuk bersedia menjadi responden penelitian saya.

Demikian permohonan saya, atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



(Dwi Hastuti)

**INFORMED CONSENT
(PERNYATAAN PERSETUJUAN IKUT PENELITIAN)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Alamat :

Telah mendapat keterangan secara rinci dan jelas mengenai :

1. Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kepribadian (*Big Five Personality*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemic Covid-19 Rumah Sakit UNS”
2. Perlakuan yang akan diterapkan
3. Tujuan dan manfaat ikut sebagai subyek penelitian
4. Bahaya yang akan timbul

Dan saya mendapat kesempatan mengajukan pertanyaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Oleh karena itu saya (bersedia/tidak bersedia)* secara sukarela untuk menjadi subyek penelitian dengan penuh kesadaran serta tanpa keterpaksaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Surakarta , 19 Agustus 2021

Peneliti,

Responden,

(Dwi Hastuti)

()

***Coret yang tidak perlu**

KUESIONER KEPERIBADIAN (BIG FIVE PERSONALITY)

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan berikut dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
2. Di dalam pernyataan tidak ada salah dan benar. Pernyataan berikut merupakan persepsi anda tentang diri anda dalam berbagai situasi. Jawaban menunjukkan kecenderungan kekuatan terhadap pernyataan. Jawablah sesuai dengan pilihan berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				Skor
		STS	TS	S	SS	
	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang :					
	Extraversion					
1	Aktif berbicara					
2	Seorang yang pendiam					
3	Penuh energy					
4	Cenderung diam					
5	Menyebabkan banyak antusiasme					
6	Kadang-kadang pemalu dan segan					
7	Memiliki kepribadian yang tegas					
8	Pergi keluar, suka bergaul					
	Neuroticism					
9	Mengalami depresi					
10	Santai, menangani stress dengan baik					
11	Tidak tegang					
12	Memiliki emosi stabil, tidak mudah marah					
13	Banyak kekhawatiran					
14	Tetap tenang dalam situasi tegang					
15	Moody (suasana hati yang seringkali berubah-ubah)					
16	Mudah gugup					
	Openness to Experience					
17	Dengan asli muncul dengan ide-ide baru					
18	Ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda					

19	Banyak akal, pemikir yang mendalam					
20	Aktif dalam berimajinasi					
21	Berdaya cipta					
22	Menilai artistic, estetika pengalaman					
23	Lebih menyukai pekerjaan yang rutin					
24	Suka merenung, bermain dengan ide-ide					
25	Memiliki sedikit ketertarikan pada seni					
26	Ahli dalam seni, music dan sastra					
	Agreeableness					
27	Sangat suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri					
28	Cenderung mencari kesalahan orang lain					
29	Memiliki sifat pemaaf					
30	Memulai perselisihan dengan orang lain					
31	Umumnya mempercayai					
32	Dapat menjadi dingin dan menyendiri					
33	Perhatian dan baik untuk hampir semua orang					
34	Kadang-kadang kasar kepada orang lain					
35	Suka bekerjasama dengan orang lain					
	Conscientiousness					
36	Mengerjakan pekerjaan dengan menyeluruh					
37	Dapat menjadi agak ceroboh					
38	Dapat diandalkan					
39	Cenderung malas					
40	Melakukan hal-hal yang efisien					
41	Mudah terganggu					
42	Membuat rencana dan mematuhi/mengikuti rencana tersebut					
43	Cenderung untuk tidak teratur					
44	Tekun sampai tugas selesai					

KUESIONER MOTIVASI

Kuesioner ini diisi oleh responden (Perawat Rawat Inap)

Motivasi

Petunjuk : Berikan tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

SS : sangat setuju

S : setuju

TS : tidak setuju

STS : sangat tidak setuju

1. Motivasi Internal

a. Tanggung jawab

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Selalu melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab				
2.	Selalu melaksanakan asuhan keperawatan tepat waktu sesuai kebutuhan penderita				
3.	Terkadang lalai dengan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab saya				
4.	Mengisi dokumen asuhan keperawatan setelah selesai melakukan tindakan kepada pasien				

b. Tujuan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5.	Selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien agar pasien merasa nyaman				
7.	Merawat pasien semau saya sendiri				
8.	Tidak merawat pasien dengan baik				

c. Umpan balik

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
9.	Bekerja dengan giat agar mendapatkan balasan yang sesuai				

	dengan kinerja yang telah saya lakukan				
10.	Bekerja agar mendapat balasan kebaikan untuk diri saya				
11.	Tidak melakukan pekerjaan semata-mata untuk mendapat balasan				
12.	Tidak membutuhkan suatu umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan				

d. Senang dalam bekerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
13.	Bekerja sebagai perawat karena memang ini sudah menjadi cita-cita saya				
14.	Nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang				
15.	Tidak senang terhadap pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini				
16.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berat				

e. Berusaha mengungguli orang lain

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17.	Selalu mempelajari ilmu-ilmu baru untuk menambah pengetahuan saya agar bisa mengungguli orang lain				
18.	Selalu belajar dan bertanya kepada dokter dan rekan lain tentang hal-hal baru dalam kesehatan				
19.	Tidak pernah berusaha untuk menjadi yang lebih baik dari yang lain				
20.	Tidak punya niat untuk mengungguli kemampuan rekan lainnya				

f. Prestasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21.	Selalu berusaha yang terbaik agar mendapat perhatian positif dan kenaikan pangkat				
22.	Mampu memotivai diri sendiri untuk mencapai prestasi yang diraih				
23.	Tidak pernah berusaha untuk mendapatkan nilai plus atas pekerjaan yang saya lakukan				

24.	Tidak pernah memikirkan tentang prestasi dalam bekerja				
-----	--	--	--	--	--

2. Motivasi Eksternal

a. Kebutuhan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
25.	Merasa kebutuhan saya sudah terpenuhi				
26.	Bekreja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya				
27.	Kurang puas dengan bekerja disini karena kebutuhan saya kurang terpenuhi				

b. Pujian

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
29.	Senang jika mendapat pujian dari atasan				
30.	Selalu ingin diberikan pujian atas kinerja saya				
31.	Tidak suka dipuji atas apa yang saya lakukan				
32.	Tidak senang jika sering di puji				

c. Insentif

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
33.	Merasa puas dengan insentif yang telah diberikan				
34.	Pemberian insentif sesuai dengan ketentuan atasan				
36.	Pemberian insentif dapat memotivasi saya dalam melaksanakan proses keperawatan dengan lebih baik				

d. Perhatian

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
37.	Senang jika kerja saya mendapat perhatian khusus oleh atasan				
38.	Selalu ingin terlihat menonjol agar lebih diperhatikan oleh atasan				
39.	Tidak pernah merasa ingin mencari perhatian saat bekerja				
40.	Tidak suka jika kinerja saya selalu di perhatikan				

Frekuensi Analisa Univariat

Usia

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		27.13
Median		27.00
Std. Deviation		3.156
Minimum		22
Maximum		36

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	34	85.0	85.0	85.0
	Laki-laki	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	10	25.0	25.0	25.0
	1-3 tahun	17	42.5	42.5	67.5
	> 3 tahun	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	28	70.0	70.0	70.0
	S1 Ners	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frekuensi Analisa Bivariat

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	1	2.5	2.5	2.5
	Cukup	15	37.5	37.5	40.0
	Kurang	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Ekstraversi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	8	20.0	20.0	20.0
	sedang	19	47.5	47.5	67.5
	rendah	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Neurotisisme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	1	2.5	2.5	2.5
	sedang	12	30.0	30.0	32.5
	rendah	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Keterbukaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	8	20.0	20.0	20.0
	sedang	20	50.0	50.0	70.0
	rendah	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Keramahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	10	25.0	25.0	25.0
	sedang	22	55.0	55.0	80.0
	rendah	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Ketekunan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	1	2.5	2.5	2.5
	sedang	17	42.5	42.5	45.0
	rendah	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Uji Spearman Rank Non Parametrik Korelasi

Correlations

			Motivasi	Ekstraversi
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	-.341*
		Sig. (2-tailed)	.	.031
		N	40	40
	Ekstraversi	Correlation Coefficient	-.341*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.031	.
		N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Motivasi	Neurotisme
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.497**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	40	40
	Neurotisme	Correlation Coefficient	.497**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Motivasi	Keterbukaan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	-.248
		Sig. (2-tailed)	.	.123
		N	40	40
	Keterbukaan	Correlation Coefficient	-.248	1.000
		Sig. (2-tailed)	.123	.
		N	40	40

Correlations

			Motivasi	Keramahan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	-.140
		Sig. (2-tailed)	.	.390
		N	40	40
	Keramahan	Correlation Coefficient	-.140	1.000

	Sig. (2-tailed)	.390	.
	N	40	40

Correlations

			Motivasi	Ketekunan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.508**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	40	40
	Ketekunan	Correlation Coefficient	.508**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Crosstabulation Analisa Univariat dengan Motivasi Kerja

Motivasi * Jenis_kelamin Crosstabulation

		Jenis_kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Motivasi	Tinggi	1	0	1
	Cukup	13	2	15
	Kurang	20	4	24
Total		34	6	40

Motivasi * Usia Crosstabulation

		Usia				Total
		20-25	26-30	31-35	36-40	
Motivasi	Tinggi	0	0	0	1	1
	Cukup	5	8	2	0	15
	Kurang	12	10	2	0	24
Total		17	18	4	1	40

Motivasi * Lama_kerja Crosstabulation

		Lama_kerja			Total
		<1 tahun	1-3 tahun	> 3 tahun	
Motivasi	Tinggi	0	1	0	1
	Cukup	4	1	10	15
	Kurang	6	15	3	24
Total		10	17	13	40

Motivasi * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Motivasi	Tinggi	1	0	1
	Cukup	13	2	15
	Kurang	14	10	24

Motivasi * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Motivasi	Tinggi	1	0	1
	Cukup	13	2	15
	Kurang	14	10	24
Total		28	12	40

Crosstabulation Analisa Univariat dengan Kepribadian (Big Five Personality)

1. EKSTRAVERSI

Ekstraversi * Jenis_kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis_kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Ekstraversi	tinggi	6	2	8
	sedang	18	1	19
	rendah	10	3	13
Total		34	6	40

Ekstraversi * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		20-25	26-30	31-35	36-40	
Ekstraversi	tinggi	4	3	1	0	8
	sedang	8	8	2	1	19
	rendah	5	7	1	0	13
Total		17	18	4	1	40

Ekstraversi * Lama_kerja Crosstabulation

Count

		Lama_kerja			Total
		<1 tahun	1-3 tahun	> 3 tahun	

Ekstraversi	tinggi	4	3	1	8
	sedang	5	10	4	19
	rendah	1	4	8	13
Total		10	17	13	40

Ekstraversi * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Ekstraversi	tinggi	3	5	8
	sedang	13	6	19
	rendah	12	1	13
Total		28	12	40

2. NEUROTISISME

Neurotisme * Jenis_kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis_kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Neurotisme	tinggi	1	0	1
	sedang	11	1	12
	rendah	22	5	27
Total		34	6	40

Neurotisme * Lama_kerja Crosstabulation

Count

		Lama_kerja			Total
		<1 tahun	1-3 tahun	> 3 tahun	
Neurotisme	tinggi	1	0	0	1
	sedang	3	3	6	12
	rendah	6	14	7	27
Total		10	17	13	40

Neurotisme * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Neurotisme	tinggi	0	1	1
	sedang	9	3	12
	rendah	19	8	27
Total		28	12	40

Neurotisme * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		20-25	26-30	31-35	36-40	
Neurotisme	tinggi	1	0	0	0	1
	sedang	5	5	2	0	12
	rendah	11	13	2	1	27
Total		17	18	4	1	40

3. KETERBUKAAN

terbukaan * Jenis_kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis_kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Keterbukaan	tinggi	6	2	8
	sedang	17	3	20
	rendah	11	1	12
Total		34	6	40

Keterbukaan * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		20-25	26-30	31-35	36-40	
Keterbukaan	tinggi	4	2	2	0	8
	sedang	10	8	1	1	20

	rendah	3	8	1	0	12
Total		17	18	4	1	40

Keterbukaan * Lama_kerja Crosstabulation

Count

		Lama_kerja			Total
		<1 tahun	1-3 tahun	> 3 tahun	
Keterbukaan	tinggi	3	3	2	8
	sedang	5	11	4	20
	rendah	2	3	7	12
Total		10	17	13	40

Keterbukaan * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Keterbukaan	tinggi	5	3	8
	sedang	13	7	20
	rendah	10	2	12
Total		28	12	40

4. KERAMAHAN

Keramahan * Jenis_kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis_kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Keramahan	tinggi	8	2	10
	sedang	19	3	22

	rendah	7	1	8
Total		34	6	40

Keramahan * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		20-25	26-30	31-35	36-40	
Keramahan	tinggi	5	3	2	0	10
	sedang	9	11	1	1	22
	rendah	3	4	1	0	8
Total		17	18	4	1	40

Keramahan * Lama_kerja Crosstabulation

Count

		Lama_kerja			Total
		<1 tahun	1-3 tahun	> 3 tahun	
Keramahan	tinggi	2	6	2	10
	sedang	7	7	8	22
	rendah	1	4	3	8
Total		10	17	13	40

Keramahan * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Keramahan	tinggi	7	3	10
	sedang	15	7	22
	rendah	6	2	8
Total		28	12	40

5. KETEKUNAN

Ketekunan * Jenis_kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis_kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Ketekunan	tinggi	0	1	1
	sedang	14	3	17
	rendah	20	2	22
Total		34	6	40

Ketekunan * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		20-25	26-30	31-35	36-40	
Ketekunan	tinggi	1	0	0	0	1
	sedang	4	10	2	1	17
	rendah	12	8	2	0	22
Total		17	18	4	1	40

Ketekunan * Lama_kerja Crosstabulation

Count

		Lama_kerja			Total
		<1 tahun	1-3 tahun	> 3 tahun	
Ketekunan	tinggi	1	0	0	1
	sedang	3	5	9	17
	rendah	6	12	4	22
Total		10	17	13	40

Ketekunan * Pendidikan_terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan_terakhir		Total
		D3	S1 Ners	
Ketekunan	tinggi	1	0	1
	sedang	14	3	17
	rendah	13	9	22
Total		28	12	40

Pertanyaan Jawaban 40 Setelan

40 jawaban

Menerima jawaban

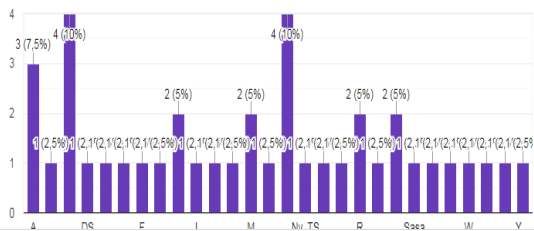
Ringkasan

Pertanyaan

Individual

Nama (Inisial)

40 jawaban



40 jawaban

Menerima jawaban

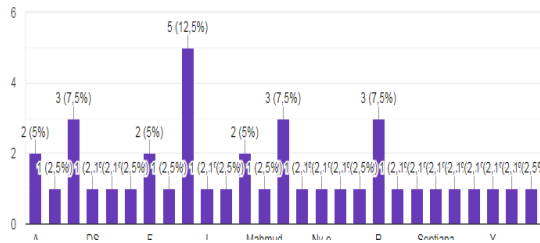
Ringkasan

Pertanyaan

Individual

Nama (Inisial)

40 jawaban






LEMBAR KONSULTASI






Nama : Dwi Hastuti









NIM : S17173




Dosen Pembimbing : Meri Oktariani, S.Kep.,Ns.,M.Kep




Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPRIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-19 RUMAH SAKIT UNS

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Keterangan	TTD Dosen dan Nama Terang
1	Kamis, 5 November 2020	Konsul judul “ Hubungan Perilaku Merokok dengan Sikap Pencegahan Primer Hipertensi ”	- Belum acc, mengganti variabel karena antara variabel dependen dan independen sangat bertolak belakang	
2	Jumat, 13 November 2020	Konsul judul “ Hubungan Perilaku Merokok dengan Faktor Psikologis Pada Remaja”	- Belum acc, karena sudah ada di penelitian sebelumnya	
3	Senin, 21 November 2020	Konsul judul “ Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Kualitas Layanan “	- Belum acc, karena kualitas layanan mirip dengan mutu pelayanan dan sudah ada di penelitian sebelumnya	
4	Kamis, 26	Konsul judul “	- Belum acc, karena	

	November 2020	Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Pemenuhan Kebutuhan Dasar Manusia (Personal Hygiene) “	untuk kuesioner perilaku caring secara umum tidak bisa dihubungkan dengan satu tindakan saja	
5	Jumat, 27 November 2020	Konsul judul “Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Tingkat Kepercayaan Pasien”	- Belum acc, karena kuesioner tingkat kepercayaan tidak sesuai dan mengganti variabel	
6	Selasa, 8 Desember 2020	Konsul judul “ Hubungan Kepribadian dengan Motivasi Kerja Perawat “	- Acc, lanjut F01 dan F02	
7	Rabu, 9 Desember 2020	Konsul F01 dan F02	- Acc dan lanjut BAB I	
8	Rabu, 6 Januari 2021	Konsul BAB I	- Ditambahkan angka prevalensi di dunia, Indonesia maupun Jateng dan referensi wajib satu tahun sebelumnya	
9.	Rabu, 13 Januari 2021	Konsul revisi BAB I	- Judul dilengkapi - Keterkaitan antar paragraph - Prevalensi	

			- Tujuan khusus	
10.	Rabu, 20 Januari 2021	Konsul revisi BAB I	- Hasil stupen - Kebanyakan kalimat disetiap paragraph	
11.	Rabu, 3 Maret 2021	Konsul BAB II	- Istilah asing di italic - Tabel (diberi judul, ketentuan spasi dan ukuran huruf sesuai buku panduan)	
12.	Selasa, 23 Maret 2021	Konsul BAB III	- Revisi analisa univariat ditambahkan variabel dependen dan independen	
13.	Rabu, 7 April 2021	Konsul revisi BAB III	- Ditambahkan uji kekuatan hubungan antar dua variabel	
14.	Jumat, 2 Juli 2021	Konsul revisi Draft Proposal Skripsi	- Acc	
15.	Rabu, 8 September 2021	Konsul BAB IV	-	
16.	Kamis, 9 September 2021	Konsul BAB V dan BAB VI	-	
17.	Sabtu, 11 September	Revisi BAB IV-VI	-	

	2021			
18.	Rabu, 15 September 2021	Konsul BAB IV-VI dan daftar pustaka	-	
19.	Sabtu, 18 September 2021	ACC BAB I-BAB VI	-	
20.	Sabtu, 9 Oktober 2021	Revisi draft skripsi	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil stupen diperjelas untuk menggambarkan motivasi eksternal dan internal - Hasil stupen kepribadian dimasukkan - Dimensi keramahan dan keterbukaan dilihat kuesionernya untuk melengkapi BAB V mengapa tidak ada hubungannya? - Di BAB III bagian uji validitas ditambahkan bahwa penguji tidak melakukan uji valid untuk kuesioner motivasi dan kepribadian 	

21.	Kamis, 21 Oktober 2021	ACC draft proposal skripsi	-	
22.	Sabtu, 26 Oktober 2021	Konsul abstrak dan naskah publikasi	Membuat analisis daftar pustka yang tertera pada naskah publikasi	
23.	Senin, 8 November 2021	ACC abstrak dan naskah publikasi	-	





LEMBAR KONSULTASI

Nama : Dwi Hastuti




NIM : S17173

Dosen Pembimbing : Dian Nur Wulanningrum, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPERIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY*) DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI MASA PANDEMIK COVID-19 RUMAH SAKIT UNS

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Keterangan	TTD Dosen dan Nama Terang
1	Senin, 26 Oktober 2020	Konsul judul “ Hubungan Perilaku Merokok dengan Tingkat Pengetahuan Penyakit PPOK”	- Membuat F01	
2	Senin, 2 Nov 2020	Konsul F01	- Mengganti variabel dependent	
3	Rabu, 9 Des 2020	Konsul judul, kuesioner dan F01 “ Hubungan Kepribadian dengan Motivasi Perawat “	- Acc F.01 dan mengirim F.02	
4	Rabu, 6 Jan 2021	Konsul BAB I	- Mencari referensi, - Ditambahkan selama masa	

			pandemic covid-19 - Mencari data perawat	
5	Senin, 8 Maret 2021	Konsul revisi BAB I Konsul BAB II	- Lanjut BAB III	
6	Selasa, 13 April 2021	Konsul revisi BAB I, BAB II, BAB III	- Acc, ujian proposal skripsi	
7	Rabu, 9 Juni 2021	Konsul revisi Draft Proposal Skripsi	- Acc	
8	Rabu, 8 September 2021	Konsul BAB IV	-	
9	Kamis, 9 September 2021	Revisi BAB IV Konsul BAB V dan BAB VI	-	
10	Jumat, 10 September 2021	ACC BAB IV-VI	-	
11	Sabtu, 9 Oktober 2021	Revisi draft skripsi	- Hasil stupen diperjelas untuk menggambarkan motivasi eksternal dan internal - Hasil stupen kepribadian dimasukkan - Dimensi keramahan dan keterbukaan dilihat kuesionernya untuk melengkapi BAB V mengapa	





			<p>tidak ada hubungannya?</p> <p>- Di BAB III bagian uji validitas ditambahkan bahwa penguji tidak melakukan uji valid untuk kuesioner motivasi dan kepribadian</p> <p>- Pada analisa data lebih di perbaiki alur saat penelitian dirumah sakit</p>	
12	Selasa, 19 Oktober 2021	ACC draft skripsi post sidang hasil	-	
13	Sabtu, 26 Oktober 2021	Konsul Abstrak dan Naskah Publikasi	-	
14	9 November 2021	ACC Abstrak dan Naskah Publikasi	-	


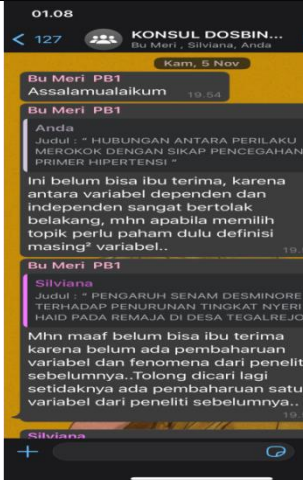


LOG BOOK SKRIPSI

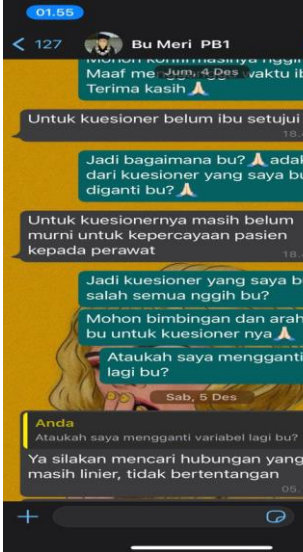



NAMA : DWI HASTUTI
NIM : S17173
HP : 085787093199
PEMBIMBING UTAMA : Ns. Meri Oktariani, M.Kep
PEMBIMBING PENDAMPING : Ns. Dian Nur Wulanningrum, M.Kep
JUDUL : “Hubungan Antara Kepribadian (*Big Five Personality*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Masa Pandemic Covid-19 Rumah Sakit UNS”

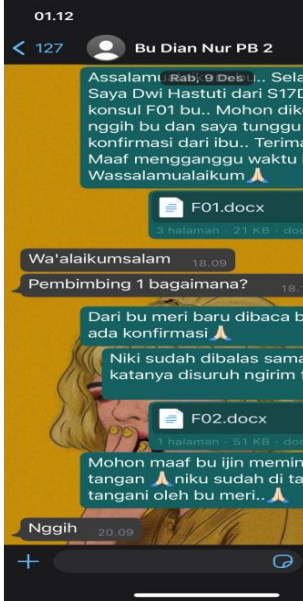

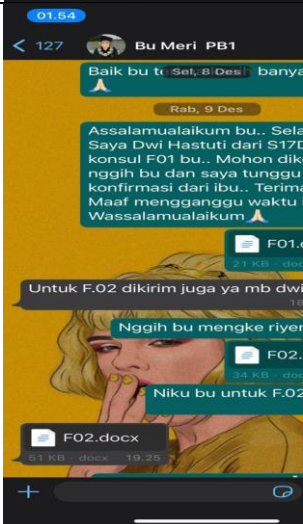





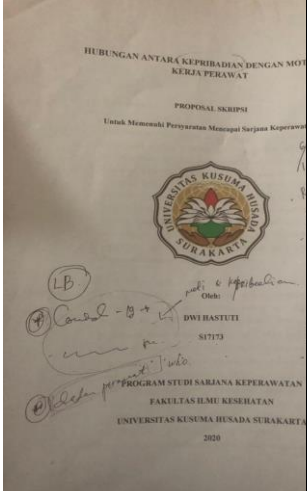



LOG BOOK SKRIPSI



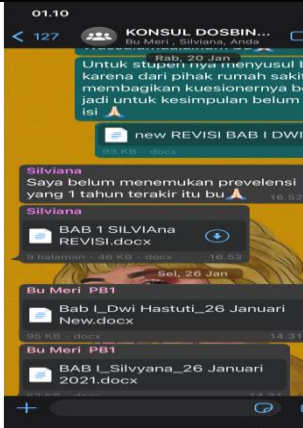

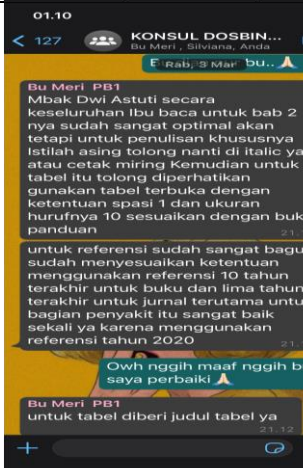

N O	WAKTU/ TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TTD DAN NAMA TERANG
1	Jumat, 23 Okt 2020 13.00 WIB (tatap muka)	Bimbingan pertemuan pertama	Selanjutnya konsul judul beserta jurnalnya		 Bu Dian
2	Jumat, 23 Okt 2020 16.00 WIB (tatap muka)	Bimbingan pertemuan pertama	Selanjutnya konsul judul beserta jurnalnya		 Bu Meri
3	Senin, 26 Okt 2020 09.30 WIB (via google meet)	Konsul judul “ Hubungan Perilaku Merokok dengan Tingkat Pengetahuan Penyakit PPOK”	Membuat F01		 Bu Dian

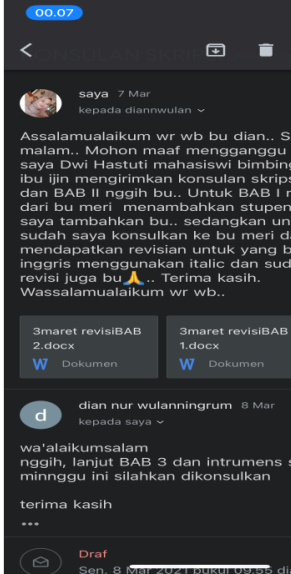

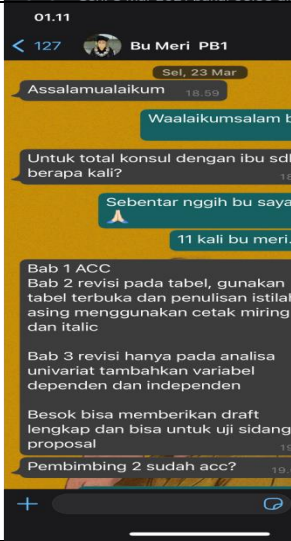

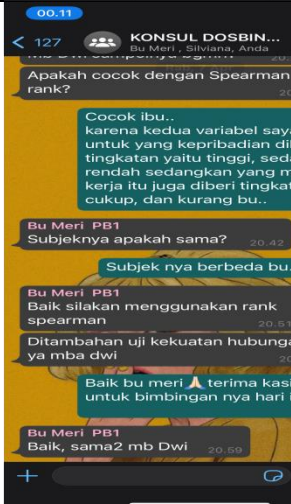

4	<p>Senin, 2 Nov 2020</p> <p>10.30 WIB</p> <p>(via google meet)</p>	Konsul F01	Mengganti variabel dependent		 <p>Bu Dian</p>
5	<p>Kamis, 5 Nov 2020</p> <p>13.00 WIB</p> <p>(via WAG)</p>	Konsul judul dan jurnal “ Hubungan Perilaku Merokok dengan Sikap Pencegahan Primer Hipertensi “	Belum acc, karena variabel dependen dan independent sangat bertolak belakang		 <p>Bu Meri</p>
11	<p>Kamis, 26 Nov 2020</p> <p>08.30 WIB</p> <p>(via WAG)</p>	Konsul judul “ Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Pemenuhan Kebutuhan Dasar Personal Hygiene) “	Kuesioner perilaku caring secara umum tidak bisa dihubungkan dengan satu tindakan keperawatan saja		 <p>Bu Meri</p>

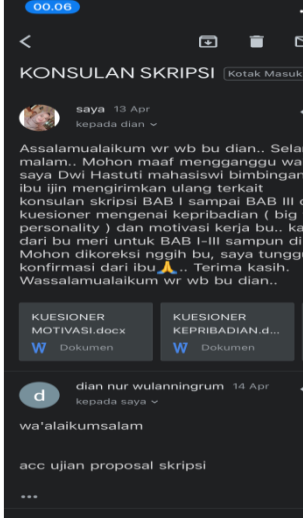



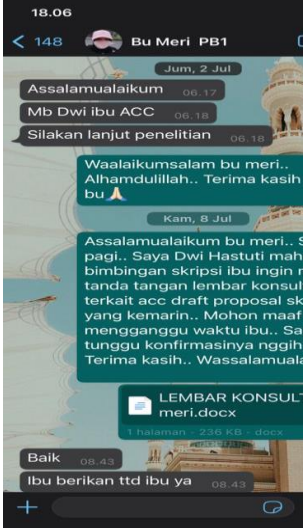

	<p>Jumat, 4 Des 2020</p> <p>14.00 WIB</p> <p>(via WAG)</p>	<p>Konsul judul “ Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Tingkat Kepercayaan Pasien “ dan konsul kuesioner</p>	<p>Untuk kuesioner belum murni untuk kepercayaan pasien . Cari hubungan yang masih linear dan tidak bertentangan</p>		 <p>Bu Meri</p>
M	<p>Selasa, 8 Des 2020</p> <p>10.00 WIB</p> <p>(via WAG)</p>	<p>Konsul judul “ Hubungan Kepribadian dengan Motivasi Perawat”</p>	<p>Acc, membuat F01</p>		 <p>Bu Meri</p>

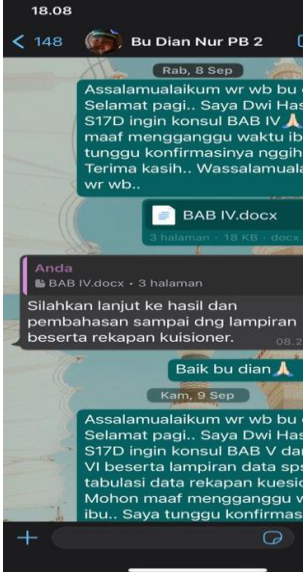

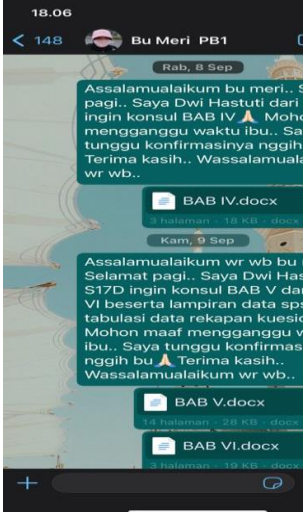

1 4	Rabu, 9 Des 2020 14.30 WIB (via WAG)	Konsul judul, kuesioner dan F01 “ Hubungan Kepribadian dengan Motivasi Perawat “	Acc F.01 dan mengirim F.02		 Bu Dian
1 5	Rabu, 9 Des 2020 16.30 WIB (via WAG)	Konsul F.01	Acc F.01 dan mengirim F.02		 Bu Meri



	Rabu, 18 Des 2020 15.00 WIB (via google meet)	Konsul BAB I	-Jurnal minimal 5 tahun terakhir		 Bu Meri
1 6	Rabu, 6 Jan 2021 09.30 WIB (Tatap muka)	Konsul BAB I	- Mencari referensi - Ditambahka n selama masa pandemic covid-19, - Mencari data perawat		 Bu Dian
1 7	Rabu, 6 Jan 2021 19.30 WIB (via WAG)	Konsul BAB I	- Ditambahkan angka prevalensi di dunia, Indonesia, Jateng -Ketika melakukan stupen wajib menganalisa fenomena dengan tajam - Memasukkan jurnal		 Bu Meri




18	Rabu, 13 Jan 2021 11.00 WIB (via WAG)	Konsul revisi BAB I	-Judul dilengkapi -Prevalensi -Keterkaitan antar paragraph -Tujuan Khusus		 Bu Meri
19	Rabu, 20 Jan 2021 15.30 WIB (via WAG)	Konsul revisi BAB I	-Hasil stupen -Kebanyakan kalimat disetiap paragraf		 Bu Meri
20	Rabu, 3 Maret 2021 14.30 WIB (via WAG)	Konsul BAB II	-Istilah asing di italic -Tabel (ketentuan spasi dan ukuran huruf) sesuai panduan - Tabel diberi judul		 Bu Meri

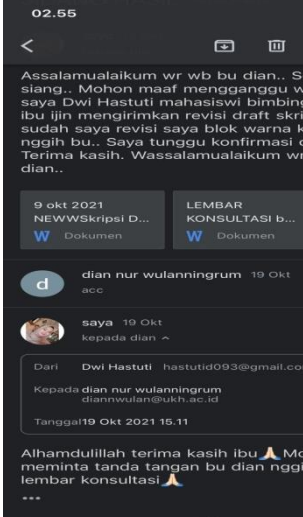
	<p>Senin, 8 Maret 2021</p> <p>10.00 WIB</p> <p>(via email)</p>	<p>Konsul BAB I dan BAB II</p>	<p>Lanjut BAB III</p>		 <p>Bu Dian</p>
	<p>Selasa, 23 Maret 2021</p> <p>19.00 WIB</p> <p>(via WAG)</p>	<p>Konsul BAB III</p>	<p>-Revisi analisa univariat ditambahkan variabel dependen dan independent -ACC BAB I -Revisi BAB II pada tabel dan penulisan asing</p>		 <p>Bu Meri</p>
	<p>Rabu, 7 April 2021</p> <p>19.55 WIB</p> <p>(via WAG)</p>	<p>Konsul revisi BAB III</p>	<p>- Ditambahkan uji kekuatan hubungan antar dua variabel</p>		 <p>Bu Meri</p>

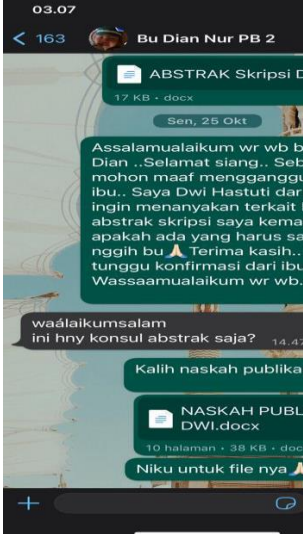

	<p>Selasa, 13 April 2021</p> <p>09.30 WIB</p> <p>(via email)</p>	<p>Konsul revisi BAB I, BAB II, BAB III</p>	<p>Acc, ujian proposal skripsi</p>		 <p>Bu Dian</p>
	<p>Rabu, 9 Juni 2021</p>	<p>Konsul revisi draft proposal skripsi</p>	<p>Acc</p>		 <p>Bu Dian</p>
	<p>Jumat, 2 Juli 2021</p>	<p>Konsul revisi draft proposal skripsi</p>	<p>Acc</p>		 <p>Bu Meri</p>

	8 Septembe r 2021	Konsul BAB IV			 Bu Dian
	8 Septembe r 2021	Konsul BAB IV			 Bu Meri

	9 Septembe r 2021	Konsul BAB V dan BAB VI			 Bu Dian
	9 Septembe r 2021	Konsul BAB V dan BAB VI			 Bu Meri

	10 Septembe r 2021	ACC BAB IV-VI			 Bu Dian
	15 Septembe r 2021	Konsul revisi BAB IV-VI			 Bu Meri
	18 Septembe r 2021	ACC BAB IV-VI			 Bu Meri

	Selasa, 12 Oktober 2021	Revisi draft skripsi	ACC		 Bu Meri
	Selasa, 12 Oktober 2021	Revisi draft skripsi	ACC		 Bu Dian
	Sabtu, 23 Oktober 2021	Konsul Abstrak dan Naskah Publikasi	ACC		 Bu Meri

	<p>Sabtu, 23 Oktober 2021</p>	<p>Konsul Abstrak dan Naskah Publikasi</p>	<p>ACC</p>		 <p>Bu Dian</p>
--	---------------------------------------	--	------------	--	---