

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Selama Pandemi Covid-19 Rumah Sakit Umum Sundari

The Effect of Motivation on the Performance of Inpatient Nurses During Covid-19 Pandemic at Sundari Hospital

Dilla Fitria^{1*}, Aida Sulisna², Ribka Panjaitan³, Julita Arnis⁴

^{1,2,3,4} Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

Informasi Artikel

Submit: 07 – 06 – 2024

Diterima: 06 – 07 – 2024

Dipublikasikan: 15 – 07 – 2024

ABSTRACT

The act of motivating others is a work practice that aims to meet demands, particularly personal ambitions. Intrinsic and extrinsic motivation are the two types of motivation. During the COVID-19 epidemic, nurses are frontline healthcare providers who are more susceptible to trauma and psychiatric illnesses. Based on preliminary survey with 10 nurses, there were differences in the health services provided before and during the COVID-19 pandemic because they had to take extra precautions due to the possibility of contracting the virus from patients, patient families, and other people. fellow employees. Due to social constraints that make it challenging for nurses to communicate with coworkers, the relationship between nurses and other employees is less than ideal. The purpose was to ascertain the impact of job motivation on inpatient nurses' performance during COVID-19. The methodology employed was cross-sectional quantitative research. The study was being conducted at Sundari Hospital in Medan. The population was 50 inpatient nurses in Sundari Hospital Medan. The findings indicated that $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$ indicated an influence of the extrinsic motivation variable on the performance of nurses, and $p\text{-value} = 0.027 < 0.05$ indicated an influence of the intrinsic motivation variable on the performance of nurses. The study's findings indicated that intrinsic and extrinsic job motivation have an impact on how well inpatient nurses perform at Sundari Hospital during the COVID-19 epidemic. The hospital was looking for ideas on how to keep inpatient nurses motivated at work so they may perform at their best before, during, and after the Covid-19 pandemic.

Keywords: motivation, nurse performance, Covid 19

ABSTRAK

Motivasi adalah aktifitas perilaku kerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dilihat sebagai pengejaran suatu tujuan yang ingin dicapai, terutama tujuan pribadi. Motivasi terbagi menjadi 2, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Perawat merupakan petugas kesehatan digaris depan yang lebih rentan terhadap gangguan psikologis dan trauma selama pandemi covid-19. Berdasarkan hasil survei awal dengan 10 orang perawat yang berada di ruang rawat inap melalui metode wawancara, ada perbedaan pelayanan

**Alamat Penulis Korespondensi:*
Dilla Fitria, S.Ked., M.Kes.;
Institut Kesehatan Helvetia, Jl.
Kapten Sumarsono No. 107,
Helvetia, Medan, Indonesia 20124.
Phone: 085277390227.
Email: dillafitria@helvetia.ac.id

kesehatan sebelum dan selama pandemi covid-19 dimana mereka tidak melakukan aktifitas kerja mereka dengan baik karena harus lebih berhati-hati akibat kemungkinan dapat terpapar covid-19, baik dari pasien, keluarga pasien, maupun sesama rekan kerja. Kurang optimalnya hubungan perawat dengan karyawan lainnya karena harus menerapkan pembatasan sosial yang menyusahakan perawat dalam berkomunikasi antar sesama rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap selama pandemi covid-19. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian di RSUD Sundari Medan. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap yang berjumlah 50 orang di RSUD Sundari Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai $p=0,027<0,05$ yang berarti variabel Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, dan nilai $p=0,001<0,05$ yang berarti variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Ada pengaruh motivasi kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja perawat rawat inap selama pandemi covid -19 di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Saran diharapkan kepada pihak rumah sakit agar dapat memenuhi motivasi kerja kepada perawat rawat inap sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, selama atau sesudah pandemi Covid-19.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja perawat, Covid 19.

PENDAHULUAN

Menurut (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (1)

Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan. Standar pelayanan rumah sakit merupakan standar pelayanan yang sangat berpengaruh pada kondisi tingkat ekonomi, pendidikan dan sosial. Suatu masyarakat semakin tinggi tingkatannya maka tuntutan masyarakat terhadap kuantitas dan kualitas pelayanan kesehatan juga semakin tinggi. Rawat inap adalah istilah yang berarti proses perangkapan pasien oleh tenaga kesehatan profesional akibat penyakit tertentu, di mana pasien di haruskan untuk pelayanan inap di suatu ruangan di rumah sakit. Ruang rawat inap adalah ruang tempat pasien dirawat. Ruangan ini sebelumnya hanya berupa bangsal yang dihuni oleh banyak orang sekaligus. Saat ini, ruang rawat inap di banyak rumah sakit sudah sangat mirip dengan kamar hotel. Pasien yang berobat jalan di unit rawat jalan, akan mendapatkan surat rawat dari dokter yang merawatnya, bila pasien tersebut memerlukan perawatan di dalam rumah sakit, atau menginap di rumah sakit. Unit rawat inap adalah bagian dari rumah sakit yang memberikan pelayanan berupa tindakan/ perawatan dan pengobatan kepada pasien, serta melakukan pencatatan/ perekaman kondisi pasien dan bertanggung jawab atas segala kegiatannya di Unit Rawat Inap. Ciri unit rawat inap, buka 24 jam, terdiri dari dua orang perawat jaga untuk tiap kelas, melayani pasien yang di rawat inap termasuk memberikan perawatan dan pengobatan. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berpengaruh besar dalam penanganan pasien pandemi Covid-19 saat ini. (2)

Pandemi adalah penularan global simultan dari epidemi penyakit menular yang muncul dan memengaruhi sejumlah besar orang, seringkali mengakibatkan kematian, gangguan sosial dan ekonomi. Sejak munculnya infeksi Covid-19 pada Desember 2019, infeksi Covid-19 telah menyebar secara global dan telah dinyatakan sebagai pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret 2020. (3) *Coronavirus* dapat menyebabkan penyakit yang menimbulkan

gejala berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS). Dengan demikian badan *World Health Organization* menetapkan status pandemi global untuk Covid-19 karena telah menginfeksi banyak orang di seluruh dunia. Bentuk penularan penyakit ini didasarkan pada bentuk penularan antara hewan dan manusia atau *zoonosis*. Penyakit ini menyebar melalui percikan (*droplets*) dari saluran pernapasan yang sering dihasilkan saat sedang batuk atau bersin. Percikan tersebut kemudian jatuh pada benda di sekitarnya. (4)

Pandemi Covid-19 membuat segala kondisi di semua bidang kehidupan manusia mengalami perubahan yang signifikan. Dampak dari pandemi Covid-19 mempengaruhi semua bidang kehidupan dari tenaga kesehatan beserta keluarganya, termasuk kinerja dari tenaga kesehatan tersebut. Untuk menghadapi pandemi Covid-19, tenaga kesehatan harus didukung secara penuh dalam melakukan tugasnya sebagai benteng pertahanan terakhir dari akibat pandemi Covid-19 saat ini. (5)

Perawat adalah petugas kesehatan digaris depan yang lebih rentan terhadap trauma dan gangguan psikologis selama pandemi Covid-19. Perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan. (6) Tenaga perawat atau "*The Caring Profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan biopsikososialspiritual merupakan pelayanan yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan yang memiliki kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. (7)

Perawat adalah tenaga profesional dibidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawatan. Perawat bertanggung jawab untuk perawatan, perlindungan, dan pemulihan orang yang luka atau pasien penderita penyakit akut atau kronis, pemeliharaan kesehatan orang sehat, dan penanganan keadaan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan. Perawat juga dapat terlibat dalam riset medis dan perawatan serta menjalankan beragam fungsi non- klinis yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi perawatan kesehatan. Tindakan keperawatan merupakan komponen intervensi yang berisi perilaku atau aktifitas spesifik yang dilakukan oleh perawat untuk mengimplementasikan intervensi keperawatan. Tindakan keperawatan terdiri dari tindakan observasi, tindakan terapeutik, tindakan edukasi serta tindakan kolaborasi. Kemampuan menyelesaikan tugas merupakan unsur utama dalam memberi penilaian kinerja perawat. Namun, tanpa didukung oleh kemauan dan motivasi, maka suatu tugas tidak akan terselesaikan. Untuk itu maka sangat penting motivasi agar perawat mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta mendapatkan kepuasan kerja. (8)

Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dapat dilihat sebagai pengejaran terhadap suatu tujuan yang ingin dicapai, terutama tujuan pribadi. (9) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. (10)

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang di harapkan. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. (11) Motivasi menurut Frederick Herzberg terbagi menjadi 2, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik akan puas apabila kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas bekerja itu sendiri. Sehingga dengan adanya pemenuhan motivasi kepada perawat tentunya akan meningkatkan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan. (12)

Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas. Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu Individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, psikologi, persepsi, sikap, kepribadian, serta motivasi. Kinerja perawat yang optimal akan memberikan kontribusi nyata dalam pelayanan keperawatan terlebih di masa pandemi Covid-19 seperti saat ini. (13)

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja dapat diketahui apabila individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu. Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan serta tanggung jawab yang dilakukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Dengan adanya pemberian motivasi kerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan adalah individu-individu yang mempunyai kebutuhan dan keinginan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang didorong dengan adanya kebutuhan pada masing-masing individu sehingga menimbulkan perilaku berbeda pada setiap individu. (14) Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustina Susanti di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang tahun 2018 yang menunjukkan terdapat pengaruh variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja perawat rawat inap.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Selama Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Sundari. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap selama pandemi Covid-19, H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap selama pandemic Covid-19. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Selama Pandemi Covid-19.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. (15) Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen atau alat ukur kemudian dianalisis dengan statistik menggunakan pendekatan *Cross Sectional* dimana pendekatan ini adalah pendekatan yang seluruh variabel diukur dan diamati pada saat yang sama sehingga lebih memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. (16)

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Sundari dari bulan Januari-April 2024.

Target/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Sundari yang berjumlah 50 orang.

Prosedur

Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua unit populasi diambil sebagai unit sampel. (17)

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari *Collecting, checking, coding, entering, data processing*. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer, data sekunder, data tersier

Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan, yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis data secara univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Data yang telah terkumpul disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis bivariat dilakukan untuk membuktikan ada tidak hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan analisis *Chi-square* pada batas kemaknaan perhitungan statistik *p value* (0,05). Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai $p < p\ value$ (0,05) maka dikatakan H_0 ditolak H_a diterima, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan.

HASIL

Distribusi Responden: Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan karakteristik umur responden, dapat dilihat dari jumlah 50 responden sebanyak 8 responden (16,0%) yang berumur 20-30 tahun, 27 responden (54,0%) yang berumur 31-40 tahun, dan 15 responden (30,0%) yang berumur >40 tahun. Jenis kelamin responden, dapat dilihat dari jumlah 50 responden yang berjenis laki-laki ada sebanyak 13 responden (26,0%) dan perempuan sebanyak 37 responden (74,0%). Gaji responden, dapat dilihat dari jumlah 50 responden yang memiliki gaji <2.500.000 sebanyak 50 responden (100%) dan tidak ada reponden yang memiliki gaji >2.500.000.

Tabel 1. Distribusi Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		f	%
1.	Umur:		
	20-30 Tahun	8	16,0
	31-40 Tahun	27	54,0
	>40 Tahun	15	30,0
2.	Jenis Kelamin :		
	Laki-Laki	13	26,0
	Perempuan	37	74,0
3.	Gaji :		
	<2.500.000	50	100
	>2.500.000	0	0
	Total	50	100

Tabel 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat

No	Variabel	Kinerja Perawat				Total	Asymp. Sig Sided	
		Setuju		Tidak Setuju				
		f	%	f	%			
1	Ya	27	54,0	8	16,0	35	70,0	0,027< α 0,05
2	Tidak	6	12,0	9	18,0	15	30,0	
	Jumlah	33	66,0	17	34,0	50	100	

Berdasarkan Tabel 2. pengaruh variabel motivasi *intrinsik* terhadap kinerja perawat di RSU Sundari Medan tahun 2022, diketahui bahwa dari 50 responden pada variabel motivasi *intrinsik* dengan kategori Ya yaitu sebanyak 35 (70,0%) responden dengan yang setuju 27 (54,0%) responden, tidak setuju 8 (16,0%) responden. Sedangkan variabel motivasi *intrinsik* dengan kategori Tidak yaitu sebanyak 15 (30,0%) responden, dengan yang setuju 6 (12,0%) responden dan tidak setuju 9 (18,0%) responden.

Dari hasil uji *chi-square* terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi *intrinsik* terhadap kinerja perawat dengan *p-value* $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat di RSU Sundari Medan

Tabel 3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat

NO	Variabel Motivasi Ekstrinsik	Kinerja Perawat				Total		Asymp. Sig Sided
		Setuju		Tidak Setuju		f	%	
		f	%	f	%			
1	Ya	27	54,0	5	10,0	32	64,0	0,001< α 0,05
2	Tidak	6	12,0	12	24,0	18	36,0	
	Jumlah	33	66,0	17	34,0	50	100	

Berdasarkan Tabel 3. pengaruh variabel motivasi *ekstrinsik* terhadap kinerja perawat di RSU Sundari Medan tahun 2022, diketahui bahwa dari 50 responden pada variabel motivasi *ekstrinsik* dengan kategori Ya yaitu sebanyak 32 (64,0%) responden dengan yang setuju 27 (54,0%) responden, tidak setuju 5 (10,0%) responden. Sedangkan variabel motivasi *ekstrinsik* dengan kategori Tidak yaitu sebanyak 18 (36,0%) responden, dengan yang setuju 6 (12,0%) responden dan tidak setuju 12 (24,0%) responden. Dari hasil uji *chi-square* terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi *ekstrinsik* terhadap kinerja perawat dengan *p-value* $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi *ekstrinsik* terhadap kinerja perawat di RSU Sundari Medan.

PEMBAHASAN

Motivasi Intrinsik

Berdasarkan asumsi peneliti motivasi *intrinsik* merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi oleh imbalan dari eksternal. Motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas tertentu karena menganggapnya sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya atau memberikan kepuasan untuk dirinya sendiri. Motivasi intrinsik memiliki beberapa indikator atau aspek yang di ukur dalam penelitian ini. Indikator tersebut berupa pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan prestasi.

Dalam variabel ini, bagaimana pimpinan membuat usaha dan meyakinkan bawahan agar bekerja dengan rasa tanggungjawab dan tidak pernah merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang, semakin besar juga kemungkinan seseorang memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi *intrinsik* adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Motivasi *intrinsik* merupakan kehendak yang kuat yang berasal dalam diri seseorang. (12)

Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi *ekstrinsik* memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSU Sundari Medan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Siswati di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar Tahun 2018. Ditemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan asumsi peneliti motivasi *ekstrinsik* merupakan motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan dan hadiah. Imbalan atau hadiah bisa berupa pujian, penghargaan, uang, atau barang tertentu. Motivasi ekstrinsik diukur melalui beberapa aspek atau indikator yang terdiri dari kondisi kerja (kenyamanan perawat dengan lingkungan pekerjaannya), gaji/upah (imbalan berupa uang yang diberikan kepada perawat untuk menghargai pekerjaan yang dilakukan), serta hubungan dengan rekan kerja (kerjasama antar rekan kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien). Seseorang akan memberikan kinerja yang optimal apabila kebutuhannya dapat terpenuhi.

Dalam variabel ini, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi *ekstrinsik* dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang dilakukan pegawai dengan memberikan imbalan dan sebagainya.

Motivasi *ekstrinsik* yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Motivasi *ekstrinsik* positif dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Motivasi yang *ekstrinsik* negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika hasil yang pekerjaan tidak sesuai dengan baik. (18)

KESIMPULAN

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai kepuasan individu, diukur melalui indikator-indikator yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan prestasi. Berdasarkan analisa data, diperoleh hasil nilai *p-value* $0,027 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja perawat rawat inap selama pandemi Covid-19. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri individu, yang diukur melalui indikator-indikator yang terdiri dari kondisi kerja, gaji/upah serta hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan analisa data, diperoleh hasil nilai *p-value* $0,001 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja perawat rawat inap selama pandemi Covid-19. Pemenuhan motivasi intrinsik dan ekstrinsik kepada perawat tentunya akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan dalam melakukan pelayanan kesehatan.

SARAN

Diharapkan kepada seluruh perawat untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri agar nantinya dapat meningkatkan kinerja. Diharapkan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk dapat mendorong motivasi perawat agar dapat mampu meningkatkan kinerja mereka dengan melalui memberikan pelatihan terkait pentingnya motivasi diri dalam peningkatan kinerja sehingga nantinya pelayanan dalam rumah sakit akan menjadi semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada pimpinan Rumah Sakit Umum Sundari yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, serta kepada Tim Dosen yang berperan tidak kalah pentingnya dalam penelitian ini.

KONFLIK KEPENTINGAN

Seluruh penulis menyatakan bahwa tidak memiliki konflik dan kepentingan dalam penulisan artikel ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Suroto, Hartono Lapan. 2019. Pengertian Rumah Sakit Fungsi, Tujuannya, Dan Tipe Rumah Sakit, <https://www.gomarketingstrategic.com/pengertian-rumah-sakitfungsi-tujuannya-dan-tipe-rumah-sakit/>, diakses pada 3 januari 2024
2. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit.”<https://peraturan.bpk.go.id/Details/138624/permenkes-no-30-tahun-2019>, diakses pada 3 januari 2024
3. Tina Rahayu Silitonga. Pengalaman Perawat Yang Tidak Merawat Pasien Covid-19 Di Rumah Sakit Selama Pandemi Covid-19. 2021;
4. Silitonga P. Peran Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Kota Medan. 2021
5. Herwanto, Rokiah Kusumapradja, Abdul Kadir. Pandemi Covid-19 dan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. 2021;
6. Triwibowo C. Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. TIM : Jakarta; 2013.
7. Budiono. Konsep Dasar Keperawatan. 1st ed. Bumi Medika; Jakarta; 2016.
8. Nur Fitriani. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. 2017;
9. Irham Fahmi. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. 1st ed. Mitra Wacana Media : Jakarta; 2016.
10. I Komang Ardana Ni wayang Mujiati I Wayan Murdiartha Utama. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Penerbit Graha Ilmu : Yogyakarta; 2012.
11. Husaini Usman. Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan : Teori dan Praktik. Bumi Aksara :Jakarta; 2021.
12. Zet Ena SHD. Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. 2020;
13. Siti Soleha. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19. 2021;
14. MQ Barati Elfadilla. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KCP Metro. 2018;
15. Deni Purbowati. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. 2021.
16. Imas Masturoh NAT. Metodologi Penelitian Kesehatan. Pusat Pendidikan SDM Kesehatan BPPSDMK : Jakarta : 2018.
17. Eddy Roflin P. Metode Penelitian Kesehatan. NEM : Jawa Tengah; 2022.
18. Narwinda Trisya. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. 2017