



PENGALAMAN DAN MOTIVASI BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT KINERJA PERAWAT SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Maisarah Siahaan*, Popi Marlina Waruwu, Epi Yanto Laia, Herna Erly Yanti Lase, Sunarti

Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Prima Indonesia, Jl. Danau Singkarak, Gg. Madrasah, Sei Agul, Kec. Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara, 20117, Indonesia

*maisarahsiahaan25@gmail.com

ABSTRAK

Covid-19 ialah penyakit dimana mengganggu sistem pernapasan pada manusia yang baru dikenal masyarakat, dan menghebohkan dunia karena banyak menimbulkan kematian. Dampak dari Covid-19 terutama bagi masyarakat tanpa terkecuali, para petugas medis khususnya para perawat. Tuntutan kerja perawat terus naik sebab lonjakan orang terinfeksi virus Covid-19. Tujuan penelitian agar tau pengalaman perawat terhadap kinerja dan motivasi terhadap tingkat kinerja perawat selama masa pandemi Covid-19. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian analitik korelasi serta memakai pendekatan cross sectional study. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di RSUD. Royal Prima Medan dimana dilaksanakan bulan Maret 2022. Jumlah populasi 44 orang serta sampel 44 orang. Teknik pengumpulan data ialah lembar kuesioner. Hasil penelitian ini menjelaskan terdapat korelasi dari pengalaman serta kinerja perawat $p=0,032$ dan nilai (OR)=1.833 dan terdapat hubungan antara motivasi serta kinerja perawat nilai $p = 0,025$ serta nilai (OR)=2, 636. Kesimpulan dalam penelitian ialah terdapat hubungan dimana baik antara pengalaman, motivasi serta kinerja perawat.

Kata kunci: covid-19; kinerja; motivasi; pengalaman; perawat

EXPERIENCE AND MOTIVATION RELATED TO THE NURSES PERFORMANCE LEVELS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

Corona virus disease (Covid-19) is a disease that disrupts the respiratory system in humans, which has only recently become known to the public, and has shocked the world because it causes many deaths. The impact of Covid-19 is especially for the community without exception, medical officers, especially nurses. The workload of nurses is increasing due to the surge in the quantity of patients tainted with the Covid-19 infection. The motivation behind this study was to figure out how attendants experience on performance and motivation on nurses' performance levels during the Covid-19 pandemic. This type of quantitative research uses a correlation analytic research design using a cross sectional study approach. The location of this research was carried out at the RSUD. Royal Prima Medan which will be held in March 2022. The total population is 44 people and the sample size is 44 people. The data collection technique is by using a questionnaire sheet. The results of this study prove that there is a relationship between experience and nurse performance $p = 0.032$ and value (OR) = 1.833 and there is a relationship between motivation and nurse performance with $p = 0.025$ and value (OR) = 2.636. The conclusion in this study is that there are good relationship between experience, motivation and performance of nurses.

Keywords: covid-19; experience; motivation; nurses; performance

PENDAHULUAN

Covid-19 ialah penyakit dimana relatif baru yang mempengaruhi sistem pernapasan manusia, dan menghebohkan dunia karena banyak menimbulkan kematian (Pane 2020). Asal mulanya virus ini bermula dari wuhan (cina) pada akhir desember 2019 sampai dengan saat ini, kemudian sampai ke beberapa negara termasuk Indonesia. Penyakit ini sangat mengganggu

seluruh masyarakat yang ada didunia, segala bentuk upaya pencegahan sudah dilakukan oleh pemerintah dari berbagai negara, namun hingga saat ini Covid-19 masih menginfeksi lebih dari 200 negara dan jutaan orang yang ada diseluruh dunia. Pada tanggal 6 April 2020 data dunia tentang covid-19 mencapai 1.276.732 pasien, dan termasuk tiga negara terbesar yang positif yaitu Amerika serikat terdapat 337.646 kasus, Spanyol dengan kasus 131.646, dan Italia menempati posisi ke-3 dengan 128.948 kasus (Idhom, 2020).

Dampak virus COVID-19 di Sumut khususnya bagi masyarakat di Medan terutama para dokter dan perawat. Beban kerja perawat semakin meningkat seiring dengan bertambahnya pasien Covid-19. Beban kerja menyebabkan stres karena meningkatnya peluang tertular virus Corona, dan untuk mencegah penularan itu maka perawat harus mematuhi protokol kesehatan seperti memakai masker ketat, sarung tangan, dan pakaian pelindung lengkap membuat situasi pekerjaan menjadi sulit (Adams & Walls, 2020). Beban kerja perawat meliputi jam kerja yang panjang, tindakan pencegahan ekstra, gangguan chemistry tim, dampak pandemi, dan masalah birokrasi. Ketidakpastian pandemi (ketidakpastian tentang perkembangan pandemi, seringnya SOP dan perubahan peran, karantina, dan gangguan karir), ketidakseimbangan pekerjaan, dampak stigma pada keluarga, ketakutan mentransfer Covid-19 ke keluarga, kerugian finansial Kelelahan perawat terkait dengan hubungan kerja yang tegang (bos, rekan kerja, dan pasien) (Roslan et al, 2021).

Perbedaan kinerja perawat yang mencolok sebelum dan selama pandemi Covid-19, terutama dalam bekerja, tentunya akan mempengaruhi kinerja perawat saat merawat pasien. Mereka harus bekerja lebih lama lagi dari shift-shift sebelumnya, bahkan perawat seperti mendapat tantangan lebih untuk kedepannya, seperti rasa lelah yang tidak seperti biasanya, rasa takut dan cemas terhadap keluarga, hilangnya nafsu makan, sulit untuk tidur, walaupun para petugas kesehatan sudah menggunakan APD (alat pelindung diri) Karena perawat memimpin perang melawan Covid-19, mereka tidak dapat terpapar virus kapan pun (Santoso, 2020). Menurut investigasi Hu *et Al* (2020), beberapa perawat merasa kelelahan sedang dan ketakutan signifikan terhadap virus COVID-19, sebagian dari perawat melaporkan kelelahan emosional (60,5%), gangguan psikologis 14,3%, tingkat kecemasan 10,7%, depresi 91,2%. Tujuan kinerja perawat selama epidemi Covid-19 adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam memberikan perawatan pasien. Gunawan et al (2019) menyatakan bahwa perawat membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Ini adalah Motivasi bagi kita semua khususnya perawat, bahwa dengan adanya virus baru ini yang bahkan mengancam sebagian jiwa kita, tapi kita sebagai garda terdepan bagi masyarakat, bangsa, dan negara tidak boleh mundur sebelum berjuang dimedan perang karena motivasi merupakan cara efektif bagi perawat dalam meningkatkan tingkat kinerjanya (Alhakami & Baker, 2018).

Hasil survei dimana dilaksanakan peneliti di RSU Royal Prima Medan tahun 2021 perawat yang bertugas diruang covid sebanyak 44 orang, yang terpapar virus Covid-19 pada tahun 2020 sebanyak 34 orang, yang sembuh sebanyak 34 orang termasuk rawat jalan dan masih ada yang rawat inap, yang meninggal tidak ada, perawat yang resign juga tidak ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengalaman dan motivasi perawat dengan tingkat kinerja perawat selama masa pandemi Covid-19.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif serta desain penelitian analitik korelasi melalui pendekatan cross sectional study untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner untuk mengukur pengalaman, motivasi, dan

tingkat kinerja perawat secara bersamaan pada waktu yang sama. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Penelitian ini dikerjakan pada 24 Maret 2022.

Partisipan pada penelitian ini ialah semua perawat Covid-19 berjumlah 44 orang dimana bekerja di Rumah Sakit Umum Royal Prima berjumlah 44 orang. Perawat Covid-19 yang bekerja di Rumah Sakit Umum Royal Prima menjadi sampel penelitian ini yang berjumlah 44 peserta dengan teknik purposive sampling. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diterima langsung dari responden ketika mereka mengisi kuesioner yang meliputi pernyataan pengalaman, motivasi, dan kinerjanya sebagai perawat selama epidemi Covid-19 merupakan metode pengumpulan data dimana dipakai pada penelitian ini. Peneliti menekankan pentingnya memperoleh data variabel sekali saja.

Pemeriksaan pada perawat Covid-19 dilakukan untuk menilai hubungan antara pengalaman, motivasi, dan kinerja perawat selama pandemi. *Skala Likert* digunakan untuk mengevaluasi tanggapan terhadap kuesioner yang dikirimkan kepada para peserta. Ini dipakai guna menilai sikap, pandangan, serta persepsi individu maupun kelompok dalam kaitannya dengan suatu peristiwa atau fenomena menggunakan *skala liker*. Analisa Univariat dipakai pada seluruh variabel dimana diperiksa seluruh variabel lalu dibikin gambaran distribusi serta presentasi. Data itu digambarkan berbentuk tabel frekuensi. Analisa bivariat dilaksanakan agar tau hubungan antara variabel independent dan variabel dependent memakai uji chi-square. Analisa bivariat ini bertujuan agar tau hubungan antara variabel independen serta variabel dependen.

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat Covid-19 (n=44)		
Karakteristik Responden	f	%
Umur		
23-30	34	77,3
31-38	10	22,7
Jenis Kelamin		
Laki –laki	12	27,3
Perempuan	32	72,7
Pendidikan		
S1 Profesi Ners	9	20,5
S1 keperawatan	14	31,8
D3 Keperawatan	15	34,1
D3 Kebidanan	6	13,6

Tabel 1, dari 44 responden, frekuensi responden mayoritas perawat yang berusia 23-30 tahun sebanyak 34 orang (77,3%), sedangkan minoritas perawat yang berusia 31-38 tahun sebanyak 10 orang (22,7%). Hal ini mengartikan ternyata usia perawat pelaksana di RS. ROYAL PRIMA masih tergolong usia produktif, karena dalam usia tersebut sangat mendukung saat memberikan pelayanan keperawatan dimana berkualitas ke pasien sebab perawat masih energi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk merawat pasien. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 32 orang (72,7%) serta minoritas laki-laki 12 orang (27,3%). Menggambarkan ternyata jenis kelamin perawat pelaksana di RS. ROYAL PRIMA tergolong kebanyakan yang di ambil adalah wanita.

Berdasarkan pendidikan perawat yang berpendidikan Profesi Ners sebanyak 9 orang (20,5%), Sarjana Keperawatan sebanyak 14 orang (31,8%), Diploma III Keperawatan sebanyak 15 (3,1%), dan perawat berpendidikan Diploma III Kebidanan 6 orang (13,6%). Itu menggambarkan Pendidikan tinggi di RS. ROYAL PRIMA umumnya perawat sudah terlatih dan memiliki keterampilan yang diharapkan manajemen rumah sakit sebagai praktisi atau pelayanan asuhan keperawatan.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Responden Perawat Covid-19 Berdasarkan Pengalaman, Motivasi dan Kinerja (n=44)

Variabel Independent	Hasil Penilaian	f	%
Pengalaman	Baik	8	18.2
	Sangat Baik	34	81.1
Motivasi	Baik	6	13.6
	Sangat Baik	38	86.4
Kinerja	Baik	4	9.1
	Sangat Baik	40	90.9

Tabel 2 ternyata perawat dimana punya pengalaman setuju 8 orang (18.2 %) serta sangat setuju 34 orang (81.1 %). Motivasi setuju sebanyak 6 orang (13.6%) dan sangat setuju 38 orang (88.4%). Kinerja setuju 4 orang (9.1 %) serta sangat setuju 40 orang (90.9 %).

Tabel 3.
Hubungan Pengalaman Terhadap Tingkat Kinerja Perawat

Pengalaman	Tingkat Kinerja		Total
Baik	1	6	7
	7	6.3	7.0
	14.3%	85.7%	100.0%
Sangat Baik	3	34	37
	3.3	33.7	37.0
	8.3%	91.7%	100.0%
P value	OR (95%CI)		
0,032	1.833 (0,162-20,217)		

Tabel 3, responden dengan pengalaman baik memiliki tingkat kinerja 7 orang (14,3 persen), sedangkan responden dengan pengalaman sangat baik memiliki tingkat kinerja 37 orang (85,7 persen). Berdasarkan hasil uji chi-square ialah nilai p value sebesar 0,620 kemudian taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis juga mengungkapkan rasio ganjil (OR) sebesar 1,833 (0,162-20,217), menunjukkan bahwa perawat yang memiliki pengalaman sebelumnya dengan tingkat kinerja perawat saat melaksanakan asuhan keperawatan yang baik selama pandemi COVID-19 memiliki kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik yaitu 1,8 kali lebih besar dari populasi umum.

Tabel 4.
Hubungan motivasi terhadap tingkat kinerja perawat

Motivasi	Kinerja		Total
	Baik	sangat baik	
Baik	2	11	13
	1.2	11.8	13.0
	15.4%	84.6%	100.0%
Sangat baik	2	29	31
	2.8	28.2	31.0
	6.5%	93.5%	100.0%
P value	OR (95%CI)		
0,025	2,636 (0,330-21,086)		

Tabel 4, responden dengan motivasi tinggi memiliki tingkat kinerja sama dengan atau lebih dari 13 orang (15,4%), sedangkan responden dengan pengalaman sangat baik memiliki tingkat kinerja sama atau lebih besar dari 31 orang (84,6 %). Berdasarkan hasil uji chi-square didapatkan p value 0,884 sert taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya hasil analisis diketahui bahwa odd ratio (OR) sebesar 2,636 (0,330-21,086), menunjukkan bahwa perawat yang dimotivasi oleh tingkat kinerja perawat saat melaksanakan askep yang baik selama pandemi COVID-19 memiliki kecenderungan memiliki kinerja yang baik yaitu 2,6 kali lebih besar dari populasi umum.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif serta memakai pendekatan *cross sectional study*. Jumlah responden 44 orang melalui teknik pengambilan sampel *Purposive sampling* ialah pengambilan sampel dari sumber data melalui pertimbangan khusus. Penelitian ini dilaksanakan di RS. Royal Prima Medan yang dilaksanakan Maret 2022. Hasil analisis dimana sudah dilaksanakan akan diuraikan pada tabel 1, hasil pendataan menjelaskan ternyata usia responden umumnya ialah perawat berusia 23-30 tahun, dengan jumlah responden 34 orang dengan persentase 77,3 persen. Dengan dominasi perawat saat usia muda, maka kinerja perawat tersebut harus lebih optimal saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di RS Royal Prima Medan, karena usia itu merupakan masa produktifitas tinggi serta dibarengi dengan kreativitas baik.

Temuan Wursanto dalam Waniadi (2019) mendukung anggapan bahwa produktivitas seseorang meningkat ketika dia berumur dari dua puluh serta empat puluh tahun. Jika dibandingkan dengan sensus, survei kependudukan antar sensus menemukan ternyata masyarakat Indonesia di 2019 jumlahnya 266,91 juta, penduduk berusia 15-40 tahun ialah kelompok usia paling produktif yang merupakan mayoritas penduduk sebesar 183,36 jiwa. juta orang atau 68,7 persen dari total penduduk. Berdasarkan Tabel 3.1, jenis kelamin responden yang paling mendominasi pada penelitian ini ialah perawat, jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau sebanyak 72,3% dari total responden.

Menurut studi terbaru WHO Waniadi 2019 tentang kesetaraan gender (gender) dalam profesi kesehatan, wanita merupakan dua pertiga dari semua sumber daya di sektor kesehatan, termasuk dokter dan perawat secara keseluruhan, dengan perawat wanita menyumbang 79% dari semua sumber daya di sektor kesehatan. sumber daya di Asia Tenggara saja. Akibatnya,

peneliti berpendapat ternyata perempuan lebih mungkin dari laki-laki guna memasuki profesi keperawatan di negara-negara Asia Tenggara, karena perempuan dianggap lebih mencintai dan memiliki naluri ibu yang lebih besar ketika merawat pasien. Berdasarkan temuan pada Tabel 3.1, perawat dengan latar belakang pendidikan Diploma III berjumlah 15 responden, yang merupakan 34,1 persen dari mereka yang menjawab pertanyaan survei tentang sekolah mereka.

Pendidikan keperawatan pada jenjang diploma merupakan tahapan pendidikan vokasi yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja sebagai tenaga kesehatan khususnya perawat di fasilitas pelayanan kesehatan. Persyaratan kurikulum bagi mahasiswa Diploma III Keperawatan membutuhkan 60 persen kuliah laboratorium serta klinik di fasilitas pelayanan kesehatan; oleh karena itu, bisa dikatakan ternyata perawat rumah sakit dipersiapkan dengan baik untuk peran mereka di lingkungan rumah sakit. ROYAL PRIMA MEDAN (Royal Prima Medina) Mayoritas lulusan diploma III keperawatan mampu memberikan pelayanan pasien yang prima.

Berdasarkan tabel 2 diketahui ternyata motivasi responden dimana sering mendominasi ialah motivasi sangat baik ialah 34 persentase 81,1%. Pas dengan pendapat dimana dikemukakan oleh (guyton & hell, 2019) ternyata dukungan yang baik dari banyak pihak juga akan menciptakan pengalaman positif bagi perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai garda terdepan. Pengalaman secara alternatif bisa dimaknai untuk memori episodik, pada hakikatnya memori dimana menerima serta menyimpan pengalaman dimana telah atau dialami oleh perawat pada waktu khusus (Bapista *et al* dalam Saparwati, 2012). (Menurut Dewi Ropyanto (2018) pengalaman perawat bisa disebabkan waktu dimana dihabiskan perawat di pekerjaannya, memperbarui pengetahuan mereka dengan membaca jurnal penelitian, pembelajaran akademik dimana dihasilkan selama sekolah keperawatan.

Pengalaman adalah sesuatu yang telah dirasakan, disaksikan atau dialami dan kemudian disimpan dalam ingatan. Pengalaman bisa didapatkan apabila sebuah kondisi baru saja terjadi atau telah berlangsung dalam jangka waktu lama. Setiap manusia dapat mengambil manfaat dari pengalaman yang terjadi, karena dapat menjadi pedoman dan sarana pembelajaran bagi mereka (Notoadmojo dalam saparwati, 2012). Berdasarkan temuan pada Tabel 2, motivasi yang paling dominan di antara responden yaitu motivasi sangat baik diwakili oleh angka 38 yang merupakan 86,4% dari total. Penulis percaya bahwa motivasi adalah konsekuensi dari berbagai proses yang bersifat internal dan eksternal pada individu yang mendorong ketekunan dalam kinerja tugas-tugas tertentu.

Sudut pandang lain dimana diberikan Siagian (2004) adalah ternyata motivasi adalah hasil dari keterlibatan seseorang saat kondisi dimana dihadapinya. Kata "motivasi" mengacu pada sensasi atau pemikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas dalam mengerahkan kekuatan, terutama dalam perilaku, agar mereka memenuhi persyaratan mereka dan mencapai keinginan mereka. Jika seorang perawat sangat termotivasi guna meraih sebuah maksud, baik saat kehidupan profesional maupun pribadinya, kinerjanya bisa naik. Seperti terlihat pada tabel 2, kinerja responden termendominasi kinerja baik adalah 40 orang atau 90,1% yang menjawab pertanyaan survei. Ambar Teguh berpendapat ternyata kinerja seseorang bisa dianggap kombinasi dari kemampuan, upaya, serta peluang dimana bisa dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaannya. Kerugian fisik serta psikologis yang signifikan yang ditimbulkan oleh epidemi Covid-19 pada perawat kemungkinan besar akan mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjalankan tugasnya dalam perawatan pasien Covid-19 di masa depan.

Selain itu, tingginya permintaan tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19, terkhusus perawat, diperparah dengan kenyataan bahwa perawat sendiri merupakan bagian nakes garda terdepan saat memerangi Covid-19, memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sebagai bagian dari tugasnya (Santoso, 2020). Kinerja seorang perawat juga dapat dilihat dan dinilai sesuai dengan peran dan fungsinya dalam merawat pasien dan menyuguhkan asuhan keperawatan pada pasien dimana membutuhkan (Julianti, 2018). Berdasarkan penjabaran tersebut dikemukakan ternyata kinerja merupakan ukuran pertumbuhan seorang perawat berdasarkan hasil usahanya untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaannya secara positif.

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa dari 44 responden, 7 perawat dimana punya motivasi baik saat memiliki kinerja baik juga 7 orang (14,3%) dan dimana punya kinerja sangat baik 37 orang (85,7%). Melalui uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,032 dengan α Hingga hipotesis dimana menyampaikan terdapat hubungan dari pengalaman ke kinerja perawat saat menerapkan asuhan keperawatan di masa pandemi Covid-19 terbukti secara statistik serta hasil analisis diperoleh pula nilai dari hasil uji *chi-square* didapat nilai p value = 0,032 dengan $\alpha < 0,05$. Hasil analisis didapat pula nilai *odd ratio* (OR) = 1.833 (0,162-20,217) artinya perawat yang memiliki pengalaman dengan tingkat kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di masa pandemi covid 19 baik memiliki kecenderungan 1.8 kali lebih besar guna memiliki kinerja yang baik. Pengalaman yang berbeda ini yang akan memberikan dampak berbeda pula bagi setiap perawat, pengalaman juga dapat menentukan sejauh mana perawat itu profesional dalam menjalankan tugasnya khususnya saat menyuguhkan asuhan keperawatan ke pasien. Sebab perawat memiliki pengalaman yang berbeda-beda.

Terlihat dari 44 responden, 13 perawat dimana punya motivasi baik serta punya kinerja baik juga 13 orang (15,4%) serta dimana punya kinerja sangat baik 31 orang (84,6%). Melalui uji chi-square diperoleh nilai p value = 0,025 dengan α Hingga hipotesis dimana menyampaikan ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat saat melaksanakan askep di saat pandemi Covid-19 terbukti secara statistik serta hasil analisis diperoleh pula nilai dari hasil uji *chi-square* diperoleh nilai p value = 0,025 dengan $\alpha < 0,05$. Hasil analisis dihasilkan juga nilai *odd ratio* (OR) = 2,636 (0,330-21,086) artinya perawat yang memiliki motivasi terhadap tingkat kinerja perawat saat menerapkan askep di saat pandemi covid 19 baik memiliki kecenderungan 2,6 kali lebih besar guna memperoleh kinerja baik.

Menurut Brandy (2010) terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kinerjanya di RSUD Bethesda GMIM Tumohon, dan jika motivasi perawat tinggi kemudian akan memperoleh kinerja tinggi pula. Penelitian ini sangat relevan dengan temuan Brandy yang menyatakan bahwa jika motivasi perawat tinggi kemudian akan memperoleh kinerja tinggi pula. Selaras penelitian Yana (2014) yang menemukan bahwa semakin baik hubungan interpersonal seseorang, semakin terbuka mereka untuk mengekspresikan diri, memungkinkan mereka untuk menjadi lebih efektif. Motivasi itu adalah sensasi maupun pemikiran yang mengepush individu untuk melaksanakan tugas maupun mengerahkan kekuatan, terutama dalam perilaku, untuk mencapai tujuan dan keinginan mereka. Sulit untuk mendapatkan motivasi jika tidak berusaha secara maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapat hubungan antara pengalaman dengan kinerja perawat dengan nilai p value = 0,032 serta nilai *Odd Ratio* (OR)=1.833 dan didapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai p value = 0,025 serta nilai OR = 2,636. Berdasarkan hasil penelitian pengalaman perawat selama masa pandemi Covid-19 mayoritas

responden mendapatkan hasil penilaian sangat baik sebanyak 34 orang (81,1%) dan minoritas mendapatkan pengalaman cukup baik 8 orang (18,2%).

Berdasarkan hasil penelitian motivasi perawat selama masa pandemi Covid-19 mayoritas responden mendapatkan hasil penilaian sangat baik sebanyak 38 orang (86,4%) dan minoritas mendapatkan hasil penilaian cukup baik sebanyak 6 orang (13,6%). Berdasarkan hasil penelitian tingkat kinerja perawat selama masa pandemi Covid-19 mayoritas responden mendapatkan hasil penilaian sangat baik sebanyak 40 orang (90,9%) dan minoritas 4 orang (9,1%). Hal itu bisa menunjukkan adanya hubungan dimana sangat baik antara pengalaman, motivasi dengan kinerja perawat selama masa pandemi Covid-19 di RS. Royal Prima Medan Tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, Hu et. (2020). "Pengalaman Pasien Terkonfirmasi Covid-19 Selama Menjalani Perawatan Di Ruang Isolasi Covid-19 Di Kota Medan, Sumatera Utara." *Tesis*.
- Alhakami & Baker, (2018). "Dasar – Dasar Motivasi, PT Pionir Jaya, Bandung. 2002 Prof."
- Brandy. (2010). "Kinerja Perawat: Bagaimana Peranan Motivasi Dan Self- Efficacy? Pendahuluan." 1(4):223–34.
- Gunawan et al. (2019). "Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali." *Coping: Community of Publishing in Nursing* 8(2):155. doi: 10.24843/coping.2020.v08.i02.p07.
- Guyton & Hell, (2019). "Hubungan Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Keperawatan Di Puskesmas Wilayah Kecamatan Puger Kabupaten Jember." *Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Idhom. (2020). "Social Distancing." *Academic Psychiatry: The Journal of the American Association of Directors of Psychiatric Residency Training and the Association for Academic Psychiatry* 44(6):681. doi: 10.1007/s40596-020-01283-0.
- Juliati. (2018). "Pengaruh Reward Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit USU."
- Notoadmojo. (2012). "Sampel."
- Pane. (2020). "Sosialisasi Tentang Pencegahan Covid-19 Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar Di SD Minggiran 2 Kecamatan Papar Kabupaten Kediri." *Jurnal Karya Abdi* 4(1):80–83.
- Ropyanto, Dewi. (2018). "2. Pengalaman Perawat Skripsi."
- Roslan et al, (2021). "Burnout Pada Karyawan Di Rumah Sakit Selama Wabah COVID- 19." *Jurnal Kesehatan Holistic* 5(2):75–88. doi: 10.33377/jkh.v5i2.106.
- Santoso. (2020). "Hubungan Motivasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan." *Jurnal Keperawatan Indonesia* 18(1):9–16. doi: 10.7454/jki.v18i1.392.
- Saparwati, Baptista et al dalam. (2012). "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Pencegahan Ulkus Diabetikum Pada Penderita Diabetes Mellitus." *Real in Nursing*

- Journal* 2(3):108. doi: 10.32883/rnj.v2i3.570.
- Siagian. (2004). “Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 4(09):112–24.
- Sugiyono. (2013). “Quantitative, Qualitative and R & D Research Methods.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung.
- Walls, Adam &. (2020). “Pedoman Standar Perlindungan Dokter Di Era Covid-19.” *Ikatan Dokter Indonesia* 40.
- Waniadi. (2019). *Analisis Faktor Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Masa Pandemi Covid - 19 Di Rumah Sakit*. edited by V. 8 N. 2.
- Yana. (2014). “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik Mahasiswa.” *Pekommas* 18(1):53–62.

