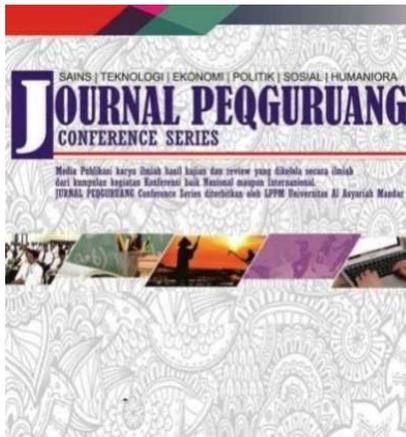


Graphical abstract



PERSEPSI PERAWAT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA MASA PANDEMI *CORONAVIRUS DISEASE* (COVID-19) DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH POLEWALI MANDAR

Muh. Said Mukharrim^{1*}, Asri², Nurelma³

Program Studi Kesehatan Masyarakat
Universitas Al Asyariah Mandar

nurelnamst12@gmail.com

Abstract

Motivation is the process of influencing or pushing from the outside on a person or work group so that they want to carry out the given task. Work motivation is something that creates enthusiasm or motivation to work. Furthermore, motivation will be associated with action, because a large motive is not effective without any action that is a follow-up of the motive. Often individuals who have high work performance do not realize because they have high motivation, on the other hand those who have low motivation will have high performance. low work. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. Descriptive quantitative is a type of research that is used to analyze data by describing or describing the data that has been collected as it is. Based on the results of the analysis and discussion of research results regarding Nurses' Perceptions of Work Motivation during the Coronavirus Disease (*Corona virus*) Pandemic Period at the Polewali Mandar Regional General Hospital in 2021, it can be concluded that the majority of physiological distribution nurses' answers who answered yes were 37 penjawabts with a percentage by 72.5% then penjawabts who answered no as many as 14 penjawabts with a percentage of 27.5%. The distribution of security needs who answered yes was 32 penjawabts with a percentage of 62.7%, then 19 penjawabts who answered no with a percentage of 37.3%. The distribution of self-actualization who answered yes was 34 penjawabts with a percentage of 66.7% then penjawabts who answered no were 17 penjawabts with a percentage of 33.3%.

Keywords: *Work Motivation, Polewali Hospital, Corona virus*

Abstrak

Motivasi ialah metode mempengaruhi atau menyemangati dari luar terhadap kelompok atau seseorang kerja untuk mereka ingin melakukan tugas yang diamanahkan. Motivasi kerja ialah suatu yang memunculkan dorongan atau semangat kerja. Berikutnya motivasi akan direlasikan pada tindakan, karena pola yang besar tidak efisien tanpa ada tindakan yang tidak lain sebagai follow up dari pola tersebut sering tak disadari oleh individu-individu yang memiliki prestasi kerja tinggi sebab mempunyai motivasi yang tinggi juga, sebaliknya mereka yang memiliki motivasi rendah akan memiliki prestasi kerja yang rendah. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Deskriptif Kuantitatif ialah metode penelitian yang dipergunakan untuk menganalisa data dengan model menggambarkan ada mendeskriptifkan data yang suda dikumpulkan sebelumnya. Atas dasar hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi *Corona virus Disease* (Covid-19) Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar Tahun 2021 maka dapat ditarik kesimpulan, mayoritas jawaban perawat distribusi fisiologis yang menjawab ya sejumlah 37 penjawab dengan persentase sebesar 72,5 % kemudian penjawab yang menjawab tidak sejumlah 14 penjawab dengan persentase sebesar 27,5 %. Distribusi kebutuhan rasa aman yang menjawab ya sejumlah 32 penjawab dengan persentase sebesar 62,7 % kemudian penjawab yang menjawab tidak sejumlah 19 penjawab dengan persentase sebesar 37,3 %. Distribusi aktualisasi diri yang menjawab ya sejumlah 34 penjawab dengan persentase sebesar 66,7 % kemudian penjawab yang menjawab tidak sejumlah 17 penjawab dengan persentase sebesar 33,3 %.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, RSUD Polewali, Corona virus*

Article history

DOI: <https://dx.doi.org/10.35329/jp.v3i1.2534>

Received : 04 Februari 2021 | Received in revised form : 20 Maret 2021 | Accepted : 22 April 2021

1. PENDAHULUAN

Secara etimologi motivasi berarti menggerakkan atau dorongan. *motivation* pada manajemen hanya diperuntukkan pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus. Motivasi memperlakukan tentang metode pengarahan daya dan potensi bawahan agar ingin bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan integritif dengan semua usahanya untuk sampai pada sebuah kepuasan. (Sibarani, 2019)

Pentingnya motivasi sebab motivasi ialah hal yang mengakibatkan, mendukung dan menyalurkan perilaku manusia, untuk dapat bekerja secara antusias dan giat mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting sebab manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya agar dikerjakan dengan efisien dan integritif pada tujuan. (Anasya, 2018)

Motivasi ialah salah satu keahlian pada pengarahan organisasi dan pegawai untuk mau bekerja secara optimal, hingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus bisa tercapai. (Lippo, 2014)

Corona virus atau biasa disebut Covid-19 sudah ditetapkan sebagai pandemi oleh WHO (*World Healthy Organization*) berawal dari laporan China terdapat sekitar 44 pasien *pneumonia* yang berat di suatu wilayah yaitu Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China, tepatnya di hari terakhir tahun 2019 China. Dugaan awal hal ini terkait dengan pasar basah yang menjual ikan, hewan laut dan berbagai hewan lain. Pada tangga 10 Januari 2020 penyebabnya mulai teridentifikasi dan didapatkan kode genetiknya yaitu *corona virus* baru. (Afifah, 2020)

Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization) sudah menetapkan status gawat darurat global untuk wabah *corona virus*. Dunia menjadi waspada akan wabah virus ini. Tidak hanya waspada terhadap penyebaran penyakitnya saja akan tetapi juga waspada terhadap dampak yang mungkin terjadi terhadap perekonomian dunia. (Mukharrim, 2021)

Tanggal 10 April 2020 banyaknya pasien positif Corona di seluruh penjuru dunia telah sampai 1.631.723 orang dengan rekor orang yang meninggal sejumlah 98.173 orang dan sembuh sejumlah 376.249 orang. Pada Indonesia, kalkulasi kasus *Corona virus* positif sejumlah 3.522 orang dengan jumlah kematian sejumlah 307 orang dan sembuh sejumlah 282 orang .

Untuk itu motivasi kerja sangat berperan mendorong efektivitas kinerja, yang ialah faktor

fundamental manusia dalam melakukan semua latihan atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang ideal. Motivasi Kerja mencerminkan perasaan individu terhadap kerinduan untuk bergerak dalam mengawasi tugas-tugas di tempat kerja. Kemudian lagi, inspirasi mengharapkan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan, dan keangkuhan di tempat kerja. Lebih dari itu inspirasinya diandalkan untuk menggarap pameran tenaga medis, guna menggarap sifat administrasi ke daerah setempat. Inspirasi juga dapat dikatakan sebagai penunjang atau peningkatan untuk mewujudkan suatu tujuan yang dicapai. (Utami, 2020)

Rumah Gawat Darurat ialah kantor administrasi kesejahteraan tunggal yang memberikan perawatan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu bantuan yang berkualitas ialah persyaratan yang tidak perlu dipertanyakan lagi dan sepenuhnya dipenuhi oleh klinik darurat. Salah satu upaya untuk menggarap alam masyarakat ialah dengan membangun inspirasi tenaga medis. Sebagai koperasi spesialis kesehatan yang terkoordinasi, kemampuan klinik gawat darurat untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik pelayanan rawat jalan maupun rawat inap dan pelayanan gawat darurat juga dapat dikerjakan oleh petugas kesehatan sebagai tempat pendidikan dan tempat pemeriksaan. Perkembangan zaman telah mendorong persaingan cepat antara koperasi spesialis kesehatan di Indonesia, khususnya klinik, sehingga untuk menghadapi pertentangan ini, klinik medis perlu bekerja pada sifat administrasinya, khususnya melalui pameran petugas yang ada. (Andari, 2017)

Di sisi lain tenaga perawatan dipertemukan pada masalah beban kerja yang berat, teknologi kesehatan yang semakin cepat perkembangannya. Terkait motivasi yang diberikan Rumah Sakit kepada perawat, motivasi yang rendah dapat cenderung membuat perilaku perawat menjadi tidak optimal dalam melayani pasien. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa keluhan masyarakat terkait etika petugas perawat di RSUD Polewali didapati keluhan dari masyarakat terkait etika dalam melayani pasien seperti ,kata kata keras kepada pasien, petugas menggunakan nada yang tinggi kepada pasien dan pelayanan yang dianggap kasar oleh pasien. Hal ini akan mempengaruhi tempat kerja yang akan mempengaruhi kapasitas dan inspirasi kerja tenaga medis di klinik. Mengingat penggambaran di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki dengan judul Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar

2. METODE PENELITIAN

Jenis eksplorasi yang digunakan ialah kuantitatif dengan metodologi yang menarik. Penjelasan kuantitatif ialah sejenis pemeriksaan yang digunakan untuk memecah informasi dengan cara menggambarkan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan semua hal yang dipertimbangkan. (Martono, 2011)

Pojugasi ialah seluruh pemeriksaan eksplorasi atau objek yang akan dipertimbangkan, pojugasi dalam pemeriksaan ini ialah seluruh petugas di Ruang Rawat Inap Poliklinik Gawat Darurat Polewali Mandar berjumlah 51 orang tenaga medis.

Contoh sangat penting untuk item umum yang sedang diperiksa dan dianggap ditujukan untuk seluruh pojugasi. Contoh yang diambil dari pemeriksaan ini ialah 51 orang petugas di seluruh Ruang Rawat Inap di Klinik Polewali Mandar. (Sogiyono, 2017)

Strategi pengujian ialah teknik yang diambil dalam mengambil contoh, untuk memperoleh yang benar-benar sesuai dengan mata pelajaran ujian umum. Metode pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengujian mutlak. Pengujian absolut ialah strategi pengujian di mana jumlah tes setara dengan pojugasi. Pembeneran mengambil pengujian mutlak ialah dengan alasan tentang pojugasi lengkap di bawah 100, seluruh pojugasi digunakan sebagai tes ujian. (Furchan, 2012)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Penjawab

Tabel 1. Distribusi Penjawab Atas dasar Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Akhir, Lama Bekerja

Karakteristik Penjawab	N	%
Umur (Tahun)		
21-30 tahun	19	37,3
31-40 tahun	31	60,8
41-50 tahun	1	2
Jumlah	51	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	43	82,7
Laki-laki	8	15,4
Jumlah	51	100
Pendidikan Akhir		
Sarjana	17	33,3
Diploma	34	66,7
Jumlah	51	100
Lama Bekerja		
<1 tahun	4	7,8
2 tahun	2	3,9
3 tahun	12	23,5
4-5 tahun	9	17,6
>5 tahun	24	47,1
Jumlah	51	100

Dilihat dari tabel di atas, sangat terlihat tentang diperoleh dari tingkat usia, penjawab dirangkai menjadi tiga tingkat usia. Di Poliklinik Gawat Darurat Polewali Mandar, sebagian besar penjawab berusia 31-40 tahun ke atas sejumlah 31 orang (60,8%), 21-30 tahun ke atas sejumlah 19 orang (37,3%) dan 41-50 tahun ke atas sejumlah 1 orang (2,0%). Jadi sebagian besar tenaga medis di Poliklinik Gawat Darurat Polewali Mandar berusia 31-40 tahun.

Dilihat dari tabel di atas, terlihat tentang sebagian besar penjawab berjenis kelamin perempuan ke atas 43 orang (82,7%) dan berjenis kelamin laki-laki ke atas 8 orang (15,4%). Jadi sebagian besar tenaga medis di Klinik Gawat Darurat Polewali Mandar ialah perempuan.

Dilihat dari tabel di atas, terlihat tentang penjawab dengan pelatihan terakhir paling banyak ialah laki-laki Unhitch hingga 34 individu (66,7%) dan Sertifikat 17 individu (33,3%). Jadi sebagian besar petugas di Klinik Gawat Darurat Polewali Mandar ialah Konfirmasi dalam Instruksi Konklusif.

Dilihat dari tabel di atas, terlihat sangat jelas tentang diperoleh dari tingkat masa kerja, penjawab dikelompokkan menjadi lima tingkatan, khususnya tingkat masa kerja paling tinggi > 5 tahun ke atas sejumlah 24 orang (47,1 %), 3 tahun ke atas 12 individu (23,5%), 4-5 tahun ke atas 9 individu (17,6), <1 tahun ke atas 4 individu (7,8%) dan 2 tahun ke atas 2 individu (3,9%). Jadi sebagian besar petugas di Poliklinik Kedokteran Polewali Mandar berasal dari tingkat lama kerja <5 tahun.

B. Analisis Univariat

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 2

Distribusi Jawaban Perawat Terhadap Kebutuhan Fisiologis Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar

Kebutuhan Fisiologis	N	%
Ya	37	72,5
Tidak	14	27,5
Total	51	100%

Dilihat dari hasil di atas, terlihat tentang penjawab yang menjawab ya sejumlah 37 penjawab dengan tingkat 72,5%, kemudian 14 penjawab yang menjawab tidak dengan tingkat 27,5%.

Atas dasar output tabel diatas, dapat diinterpretasikan tentang motivasi dari pihak Rumah Sakit terkait kebutuhan fisiologis, sangat dibutuhkan oleh perawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Polewali Mandar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 3

Distribusi Jawaban Perawat Terhadap Kebutuhan Rasa Aman Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar

Kebutuhan Rasa Aman	N	%
Ya	32	62,7
Tidak	19	37,3
Total	51	100%

Atas dasar tabel hasil di atas, terlihat tentang penjawab yang menjawab ya sejumlah 32 penjawab dengan tingkat 62,7% dibandingkan 19 penjawab yang menjawab tidak dengan tingkat 37,3%.

Atas dasar output tabel diatas, dapat diinterpretasikan tentang motivasi dari pihak Rumah Sakit terkait kebutuhan rasa aman, sangat dibutuhkan oleh perawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Polewali Mandar.

2. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4

Distribusi Jawaban Perawat Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar

Kebutuhan Aktualisasi Diri	N	%
Ya	34	66,7
Tidak	17	33,3
Total	51	100%

Atas dasar tabel hasil di atas, terlihat tentang penjawab yang menjawab ya sejumlah 34 penjawab dengan tingkat 66,7% kemudian penjawab yang menjawab tidak sejumlah 17 penjawab dengan tingkat 33,3%.

Atas dasar output tabel diatas, dapat diinterpretasikan tentang motivasi dari pihak Rumah Sakit terkait kebutuhan aktualisasi diri, sangat dibutuhkan oleh perawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Polewali Mandar.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 5

Distribusi Jawaban Perawat Terhadap Kebutuhan Sosial Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar

Kebutuhan Sosial	N	%
Ya	38	74,5
Tidak	13	25,5
Total	51	100%

Atas dasar tabel hasil di atas, terlihat tentang penjawab yang menjawab ya sejumlah 38 penjawab

dengan taraf 74,5% kemudian penjawab yang menjawab tidak sejumlah 13 penjawab dengan taraf 25,5%.

Atas dasar output tabel diatas, dapat diinterpretasikan tentang motivasi dari pihak Rumah Sakit terkait kebutuhan sosial, sangat dibutuhkan oleh perawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Polewali Mandar.

4. Kebutuhan Prestasi

Tabel 6

Distribusi Jawaban Perawat Terhadap Kebutuhan Prestasi Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar

Kebutuhan Prestasi	N	%
Ya	17	33,3
Tidak	34	66,7
Total	51	100%

Atas dasar tabel hasil di atas, terlihat tentang penjawab yang menjawab ya sejumlah 17 penjawab dengan tingkat 33,3%, kemudian 34 penjawab yang menjawab tidak dengan tingkat 66,7%.

Atas dasar output tabel diatas, dapat diinterpretasikan tentang motivasi dari pihak Rumah Sakit terkait kebutuhan prestasi, tidak terlalu mendai prioritas untuk kebutuhan motivasi perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Polewali Mandar. Namun, ada beberapa perawat yang masih membutuhkan motivasi seperti penilaian prestasi.

C. PEMBAHASAN

Inspirasi terbingkai dari sikap (attitude) perwakilan dalam mengelola situasi kerja di organisasi (circumstance). Menurut (Mangkunegara, 2017), "Inspirasi ialah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan para pekerja yang terkoordinasi atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi". Satu penilaian lagi disampaikan oleh. (Bangun, 2012), tentang gagasan "Inspirasi ialah susunan gerak yang menjadikan tenaga seseorang dalam bekerja sehingga perlu bekerja sama, berhasil bekerja dan dikoordinasikan dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan". Inspirasi dicirikan sebagai semua siklus mengemudi interior dan eksterior yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan, apa yang menentukan titik potong dan struktur gerakan dan yang memberinya latihan. diatur untuk mencapai tujuan tertentu". Mentalitas psikologis para perwakilan yang jenius dan positif terhadap lingkungan kerja ialah hal yang memperkuat inspirasi kerja mereka untuk mencapai eksekusi yang maksimal.

Mengingat efek samping dari eksplorasi yang diarahkan ke Klinik Medis Umum Daerah (RSUD) Polewali Mandar pada tanggal 04 April sampai

dengan 04 Mei 2021, maka diketahui tentang hasil penelitian di Ruang Rawat Inap menyatakan tentang mayoritas dari 51 perawat menjawab ya disemua variabel motivasi (kebutuhan fisiologis sejumlah 37 penjawab, variabel kebutuhan rasa aman sejumlah 32 penjawab, variabel kebutuhan aktualisasi diri sejumlah 34 penjawab, variabel kebutuhan sosial sejumlah 38 penjawab, variabel kebutuhan prestasi sejumlah 17 penjawab).

Pemeriksaan ini tentu saja didukung oleh penelitian yang dipimpin oleh Everista Ngalngola yang menyatakan tentang, atas dasar penyampaian jawaban penjawab, ternyata tingkat jawaban yang paling tinggi tentu tidak dapat membantu bertentangan dengan 17 penjawab (23,9%) tentang hal pertanyaan. sehingga seperti yang saya pikir saya menggunakan satu jarum untuk beberapa infus. Sedangkan tingkat jawaban tegas setuju ialah yang paling diperhatikan 37 penjawab (52,1%) pada pertanyaan pertanyaan Saya akan menjunjung tinggi pelaksanaan program kesejahteraan pasien sehingga individu lebih percaya pada klinik medis tempat saya bekerja.

Inspirasi ialah metode yang melibatkan dampak atau pemberdayaan dari luar.

Kepada individu atau kelompok kerja dengan tujuan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas yang dialokasikan. Inspirasi kerja ialah sesuatu yang membuat energi atau dukungan untuk bekerja. Selain itu, inspirasi akan dikaitkan dengan aktivitas, karena alasan yang sangat besar tidak dapat berjalan tanpa aktivitas yang ialah pengembangan dari proses berpikir. memiliki pelaksanaan pekerjaan yang rendah. Hal ini juga dapat terjadi pada perspektif dalam mendukung pelaksanaan program kesejahteraan pasien.

Sigmund Freud dengan cepat memahami pentingnya inspirasi. Dia berpendapat tentang individu umumnya tidak sadar akan apa yang mereka butuhkan dan dengan cara ini sebagian besar perilaku mereka dipengaruhi oleh niat atau kebutuhan bawah sadar. Selanjutnya, ialah normal hanya sebagian kecil dari inspirasi yang jelas terlihat atau berbasis diri. Pentingnya inspirasi dalam bekerja membuat kita perlu memahami inspirasi dari atas ke bawah. Untuk menjelaskan pemahaman kita tentang inspirasi kerja, berikut ini akan menggambarkan survei hipotetis inspirasi.

Oleh karena itu dapat dikatakan tentang "inspirasi" pada dasarnya ialah keadaan pikiran individu yang memberi energi untuk bergerak dan memberi kekuatan yang mendorong tercapainya tujuan, kebutuhan, pemenuhan atau pengurangan sifat canggung.

Jadi seperti yang ditunjukkan oleh Herzberg persyaratan untuk komponen inspirasional terdiri dari:

tingkat yang lebih tinggi, khususnya kepercayaan diri dan realisasi diri. Cara yang sering terjadi ialah hadiah yang diberikan terpusat pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah (faktor kebersihan) dan tidak memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memenuhi kebutuhan permintaan yang lebih tinggi. Mentalitas ialah reaksi atau tanggapan individu terhadap suatu hal tertentu yang bersifat positif atau negatif yang biasanya ditunjukkan melalui suka atau tidak suka, setuju atau bertentangan. Mentalitas petugas yang baik ialah sikap di mana petugas medis perlu menangani pekerjaan tanpa terganggu oleh sesuatu yang berubah menjadi perjuangan batin dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mentalitas ini akan mempengaruhi perilaku seorang petugas dalam menangani pasien. Sedangkan mentalitas individu dalam menyikapi suatu persoalan dipengaruhi oleh karakter seseorang. Karakter ini dibentuk sejak lahir dan berkreasi hingga dewasa.

Maslow menerima tentang individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan (fisiologis) yang lebih penting sebelum mengoordinasikan perilaku menuju persyaratan yang paling tinggi (realisasi diri). Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, semakin kuat inspirasi bagi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mendorong pemenuhan kebutuhannya.

Trisnawati S mengemukakan tentang kebutuhan manusia yang paling esensial yang akan menginspirasi mereka untuk bekerja ialah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini akan terpenuhi ketika seseorang mendapat gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang mereka butuhkan, tempat kerja yang menyenangkan. Selain inspirasi kebutuhan fisiologis, Trisnawati S juga menyarankan agar yang membangun seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman, rasa aman bukan hanya memiliki rasa aman dari berbagai masalah fisik dan mental tetapi juga rasa aman dari kerentanan di kemudian hari. , misalnya, rencana pensiun dari pekerjaan dan keuntungan di hari tua.

Persyaratan McClelland untuk variabel persuasif terdiri dari persyaratan untuk pencapaian, tentang seseorang yang memiliki persyaratan serius untuk berprestasi memiliki atribut sebagai pengujian preferensi individu yang sulit, berisiko, pekerjaan yang tidak aman, dan menyukai reaksi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian lagi, seseorang yang memiliki persyaratan prestasi yang rendah pada umumnya akan memiliki atribut yang berlawanan. Selain itu, McClelland menemukan tanda-tanda tentang persyaratan pencapaian memiliki hubungan yang erat dengan pelaksanaan pencapaian.

Wawasan dicirikan sebagai siklus di mana seorang individu memilih, mengatur, dan menguraikan data untuk membingkai citra dunia yang signifikan. Kebijakan adalah cara paling umum untuk menyelesaikan, menguraikan dorongan yang didapat oleh makhluk hidup atau individu sehingga ialah tindakan terpadu di dalam individu (Walgito)

Indrawijaya mengungkapkan tentang wawasan ialah tempat di mana orang-orang dalam memilah, mengartikan, dan menawarkan makna untuk dorongan secara konsisten menggunakan fakultas mereka, khususnya melalui pendengaran, penglihatan, perasaan, kontak, dan penciuman yang dapat terjadi secara mandiri atau sementara.

4. SIMPULAN

Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease (Corona virus)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar Tahun 2021 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mayoritas distribusi jawaban perawat terhadap kebutuhan fisiologis yang menjawab ya sejumlah 37 penjawab dengan persentase sebesar 72,5 % yang berarti tentang perawat membutuhkan motivasi kebutuhan fisiologis.
2. Mayoritas distribusi jawaban perawat terhadap kebutuhan rasa aman yang menjawab ya sejumlah 32 penjawab dengan persentase sebesar 62,7 % yang berarti tentang perawat membutuhkan motivasi kebutuhan rasa aman.
3. Mayoritas distribusi jawaban perawat terhadap kebutuhan aktualisasi diri yang menjawab ya sejumlah 34 penjawab dengan persentase sebesar 66,7 % yang berarti tentang perawat membutuhkan motivasi kebutuhan aktualisasi diri.
4. Mayoritas distribusi jawaban perawat terhadap kebutuhan sosial yang menjawab ya sejumlah 38 penjawab dengan persentase sebesar 74,5 % yang berarti tentang perawat membutuhkan motivasi kebutuhan sosial.
5. Mayoritas distribusi jawaban perawat terhadap kebutuhan prestasi yang menjawab ya sejumlah 17 penjawab dengan persentase sebesar 33,3 % yang berarti tentang perawat tidak terlalu menjadi prioritas untuk motivasi kebutuhan prestasi

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, N. (2020). Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: Narrative Literature Review. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1 (7).

- Anasya, F. (2018). Gambaran Persepsi Perawat Tentang Beban Kerja Selama Pandemi Covid-19 Di Ruang Rawat Inap Isolasi Covid-19 Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, 2 (1).
- Andari, M. (2017). Studi Kualitatif Tentang Pengalaman Perawat Merawat Pasien Covid-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 13 (2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Furchan, A. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Lippo, E. B. (2014). *Management A Behavioral Approach*. Sidney: National Library of Australia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Grafindo persada Raya.
- Mukharrim, M. S. (2021). Alat Cuci Tangan Tanpa Sentuh sebagai Produk Pengabdian kepada Masyarakat Desa Rea. *SIPISSANGNGI : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1 (1).
- Sibarani, M. (2019). Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi. *Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali. Community of Publishing In Nursing*, 8 (1).
- Sogiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Jakarta: Gramedia.
- Utami, A. M. (2020). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. *Jurnal Kesehatan*, 17 (1).