

**PENGARUH SELF-MANAGEMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT
DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT SWASTA
YOGYAKARTA****Wahyuningtyas Hendri Astuti, Vivi Retno Intening***

STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

e-mail: hendrwhyuningtyas@gmail.com**ABSTRAK**

Pendahuluan: Motivasi kerja adalah adanya dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. *Self-management* adalah salah satu cara untuk dapat mengubah perilaku, pikiran dan perasaan. Perawat juga menyebutkan bahwa motivasi kerja cenderung menurun selama masa pandemi Covid-19. Aplikasi komponen penting dalam *Self-management* meliputi ketrampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dapat membantu perawat dalam pengelolaan diri dalam hal peningkatan mutu dan profesionalitas kerja perawat. Perawat sangat membutuhkan *Self-management* dapat mengarahkan setiap tindakannya kepada hal-hal positif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya dalam kondisi stressor kerja yang meningkat karena Pandemi Covid-19. **Metode:** *Pre eksperimental* desain dengan pendekatan *one group pretest* dan *posttest* dilaksanakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian adalah perawat Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta, dengan jumlah sampel 46 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Intervensi *Self-management* dilaksanakan melalui video, kuesioner motivasi kerja diberikan secara online sebelum dan sesudah intervensi. **Hasil:** Jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan (87.0%), pendidikan paling banyak D3 (87.0%), usia terbanyak berumur 26-35 tahun (45.7%) . Uji *Wilcoxon Test* hasil *p value* 0,317 yang memiliki arti $0,317 > \alpha = 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. **Kesimpulan:** Tidak ada pengaruh *Self-management* terhadap motivasi kerja perawat dalam masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta. **Saran :** Peneliti selanjutnya untuk mencari faktor yang lain dapat mempengaruhi *Self-management* pada motivasi kerja perawat.

Kata Kunci: Covid-19; *Self Management*; Perawat; Motivasi kerja**ABSTRACT**

Introduction: Work motivation is an impulse that grows within a person. *Self-management* is one way to change behavior, thoughts and feelings. The nurse also mentioned that work motivation tends to decrease during the Covid-19 pandemic. The application of important components in self-management includes problem-solving and decision-making skills that can help nurses in self-management in terms of improving the quality and professionalism of nurses' work. Nurses really need self-management to be able to direct their every action to positive things so that they can increase their work motivation in conditions of increased work stressors due to the Covid-19 Pandemic. **Methods:** *Pre-experimental* research design with a *one group pretest* and *posttest* approach. The research population is nurses in Yogyakarta private hospital. The sample in this study was 46 respondents with *purposive sampling* as a sampling technique. This study used a work motivation questionnaire and was given a self-management intervention by online. **Results:** The most gender is female (87.0%), the most education is D3 (87.0%), the most age is 26-35 years old (45.7%) . *Wilcoxon Test* results value 0.317 which means $0.317 > 0.05$ so it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected. **Conclusion:** There is no effect of self-management on the work motivation of nurses during the Covid-19 pandemic at Yogyakarta private Hospital. **Suggestion:** The next researcher is to look for other factors that can affect self-management on nurses' work motivation.

Key words: Covid-19; *Self Management*; Nurse; Work Motivation

PENDAHULUAN

Coronavirus Disease-19 (COVID-19) penyebab dari virus SARS-CoV-2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2*) mengakibatkan angka kesakitan dan kematian semakin tinggi di dunia (Darma, Susiladewi, Pradiska, 2020). Menurut Inayah, *et. al.* (2020), tingginya angka positif Covid-19 menyebabkan banyaknya tenaga kesehatan dan perawat yang terpapar. Perawat sebagai tenaga Kesehatan berperan dalam mengelola infeksi virus Covid-19 saat merawat pasien, perawat memiliki banyak tantangan pada masa pandemic antara lain stress psikologis yang dirasakan sehingga dapat mengakibatkan motivasi kerja perawat menurun dalam mengontrol dirinya sendiri, maka motivasi sangat diperlukan dalam bekerja (Cahyani, Wahyuni, Kurniawan, 2016).

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari diri manusia untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan. Tugas perawat yang semakin banyak dimasa pandemi Covid dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun dalam mengontrol dirinya sendiri, maka motivasi sangat diperlukan dalam bekerja (Darma Yanti *et. al.*, 2020). *Self-Management* merupakan salah satu alternatif bagi perawat untuk dapat mengarahkan setiap tindakannya kepada hal-hal positif. Menurut penelitian (Counseling *et al.*, 2020) bahwa *self-management* adalah suatu cara yang dapat mendorong diri manusia terhadap tanggung jawab dan tindakannya untuk mencapai sebuah kemajuan pada dirinya.

Data studi pendahuluan dilakukan pada tanggal 17-19 Februari 2022 di ruang IGD, Poliklinik, Rawat inap, dan kamar Bedah Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta dengan pengambilan data perawat berjumlah 10 orang perawat. Motivasi kerja perawat yang menurun bisa diakibatkan karena banyak perawat yang terjangkit Covid-19, terbatasnya (SDM) sumber daya manusia. Sebanyak 4 orang (40%) mengatakan kesulitan mengontrol perilaku, pikiran dan perasaan saat menghadapi beban kerja yang bertambah dimasa pandemic Covid-19 sulit mengontrol emosi, sedangkan sebanyak 2 orang (20%) mengatakan khawatir dan cemas menghadapi peningkatan kasus Covid-19, 4 orang (40%) mengatakan harus berfikir positif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *self-management* terhadap motivasi motivasi kerja perawat dalam masa pandemi Covid-19 di rumah sakit swasta di.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *pre eksperimental* desain dengan pendekatan *one group pretest* dan *posttest*. Sebelum diberikan intervensi *Self-management* secara online, responden mengisi instrument motivasi kerja (*pre-test*), kemudian setelah dilakukan intervensi, responden diminta mengisi instrument Kembali (*post-test*). Penelitian ini dilaksanakan pada 29 Juli – 2 Agustus 2022 di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah 50 perawat dengan 46 sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *purposive sampling* sebagai Teknik pengambilan sampel. Analisis data univariat menggunakan persentase dan analisis bivariat menggunakan uji *Wilcoxon* untuk mengetahui pengaruh *Self-management* terhadap motivasi kerja perawat. Penelitian ini telah dinyatakan layak etik oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta no.112/KEPK.02.01/VI/2022 tertanggal 4 Juli 2022.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini didapatkan hasil, antara lain:

1. Karakteristik responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta

Karakteristik Responden		Frekuensi	(%)
Jenis Kelamin	Perempuan	40	87,0
	Laki-laki	6	13,0
Usia	Usia 23-25 tahun	9	19,6
	Usia 26-35 tahun	21	45,7
	Usia 35-45 tahun	14	30,4
	Usia >46 tahun	2	4,3
Pendidikan	D3	40	87,0
	S1	6	13,0
Jumlah		46	100,0

Analisis : Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 40 responden (87,0%), jumlah responden terbanyak berusia 26-35 tahun dengan jumlah 21 responden (45,7%) dan jumlah responden berpendidikan D3 dengan jumlah 40 responden (87,0%).

2. Analisis univariat

a. Pre-test

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pre-Test Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase %
1.	Tinggi	1	2.2
2.	Sedang	45	97.8
3.	Rendah	0	0
Jumlah		46	100.0

Analisis : Pada tabel 2 dapat dihasilkan bahwa sebagian responden memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang berjumlah 45 orang responden (97.8%), sedangkan responden yang memiliki motivasi dengan kategori tinggi berjumlah 1 orang responden (2.2%) jumlah total 46 responden.

b. Post-test

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pos-Test Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase %
1.	Tinggi	0	0
2.	Sedang	46	100.0
3.	Rendah	0	0
Jumlah		46	100.0

Analisis : Pada tabel 3 menunjukkan bahwa memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang berjumlah 46 orang responden (100.0%) dengan total 46 orang responden.

3. Analisis bivariat

Hasil uji *Wilcoxon Test Self-management* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta Pada Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh *Self-management* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta Tahun 2022

Motivasi Kerja	Pre Intervensi <i>Self Management</i>	Post Intervensi <i>Self Management</i>	p	α
Tinggi	1	0	0.317	0.05
Sedang	45	46		
Rendah	0	0		
Jumlah	46	46		

Analisis :

- Pada tabel 4 diatas menunjukan sebelum dilakukan intervensi *Self-management* terdapat hasil bahwa motivasi kerja perawat terbanyak yaitu 45 orang responden dengan kategori sedang dan 1 orang responden dengan kategori tinggi.
- Sesudah dilakukan intervensi self managment terhadap motivasi kerja perawat terdapat 46 orang responden dengan kategori rendah.
- Setelah dilakukan dengan menggunakan uji *Wilcoxon*, α : 0,05 dan menggunakan komputerisasi dapat diperoleh hasil *p value* 0,317 yang memiliki arti $0,317 > \alpha = 0,05$ maka hal ini tidak ada pengaruh *Self-management* terhadap motivasi kerja perawat dalam masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa perempuan berjumlah 40 orang responden (87,0%) dari total 46 orang responden. Sesuai dengan penelitian Fitriyanti & Suryati (2016), didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 40 orang responden (87,0%), sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 6 orang responden (13,0%) dari jumlah total 46 orang responden.

Hasil penelitian ini menyatakan eksistensi perempuan seperti emansipasi, peningkatan pendidikan dan ekonomi yang dapat mendorong perubahan untuk mempengaruhi motivasi untuk bekerja. Jenis kelamin yaitu karakteristik perawat yang didasarkan atas perbedaan antara laki-laki dan perempuan (Cahyani, Whyuni, Kurniawan, 2016).

Perawat perempuan kebanyakan memiliki komitmen jiwa bersosialisasi yang tinggi dengan pekerjaannya, tepat waktu dan disiplin dalam menangani pasien dibanding laki-laki. Dominasi perempuan karena profesi perawat banyak diminati oleh perempuan dibanding laki-laki. Peneliti berasumsi bahwa pekerjaan merawat, menjaga, memperhatikan dan peduli kepada pasien merupakan sifat-sifat feminisme yang sangat tampak pada pribadi dan karakter ibu atau perempuan

b. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didapatkan hasil bahwa D3 berjumlah 40 responden (87.0%) dari jumlah total 46 orang responden. Menurut hasil penelitian Fitriyanti & Suryati (2016), jika perawat dengan pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan ketrampilan perawat, semakin tinggi kualitas kerja perawat maka semakin tinggi juga motivasi yang didapatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Diploma III (D3) dengan jumlah 40 responden (87.0%) dari total 46 orang responden. Wihardja *et., al.* (2021), menjelaskan perawat yang memiliki pendidikan D3 mempunyai prestasi yang baik, memiliki kinerja yang bagus dalam memberikan pelayanan sesuai harapan klien.

Menurut Risyawati (2020), berpendapat bahwa perawat pendidikan D3 yaitu disebut pendidik vokasi. Dalam proses pendidikan dibekali skill dan teori untuk mendasari perawat bertemu dengan klien. Hasil penelitian yang dilakukan Wihardja *et., al.* (2021) menunjukkan bahwa perawat pelaksana Diploma 3 (D3) lebih mendominasi dengan jumlah 22 reponden (68,8%) dari total 32 reponden. Peneliti berasumsi peneliti responden didominasi oleh pendidikan Diploma III (D3) hal ini disebabkan kebutuhan dan kualifikasi SDM perawat di rumah sakit tempat penelitian masih pada level D III yaitu perawat vokasi yang memiliki kemampuan

atau ketrampilan dalam memberikan asuhan keperawatan dimasa pandemi Covid-19.

c. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan hasil bahwa responden terbanyak berusia (26-35 tahun) yang jumlah 21 orang responden (45.7%) dari jumlah total 46 responden. Menurut peneliti sebelumnya Fitriyanti & Suryati (2016), menunjukkan hasil sebagian besar responden berusia dewasa awal (26-35 tahun) dengan jumlah 21 responden (45.7%) dari jumlah total 46 orang responden. Menurut Fitriyanti & Suryati (2016), usia 23 tahun sampai dengan usia 45 tahun seseorang semakin bijaksana dalam mengambil keputusan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan pola motivasi dengan kategori sedang.

Hasil penelitian Damayanti dan Trianasari (2020), usia adalah aspek individu yang terpacu pada setiap pekerja dan saling berhubungan dengan kinerja seseorang. Menurut Cahyono (2018), penambahan usia sangat dapat mempengaruhi kekuatan seseorang dalam melakukan suatu keputusan, selain itu dapat menyebabkan seseorang semakin bijaksana dalam menerima pendapat orang lain. Usia dewasa awal yang ada dapat membentuk model dasar yang sangat baik bagi rumah sakit untuk dapat mengembangkan pelayanan yang diberikan dalam bentuk hak-hak pasien melalui upaya peningkatan kinerja perawat.

Umur dapat dikaitkan dengan produktifitas kerja, adanya keyakinan bahwa kinerja dan daya produksi akan menurun dengan alasan mulai menurunnya kekuatan, ketepatan, kecekatan, peningkatan, kebosanan dan rangsangan intelektual yang berkurang. Peneliti berasumsi bahwa usia didominasi oleh responden usia dewasa awal (26-35 tahun) karena pada usia ini perawat dalam bekerja lebih tekun, dapat menjadi modal dasar yang sangat baik bagi rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan terkhusus pada masa pandemi Covid-19.

2. Motivasi Kerja Perawat Sebelum Diberikan Intervensi *Self-management* Di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebelum dilakukan intervensi *Self-management* didapatkan hasil motivasi kerja dengan kategori sedang berjumlah 45 orang responden (97.8%), sedangkan responden yang memiliki motivasi dengan kategori tinggi berjumlah 1 orang responden (2.2%) dari jumlah total 46 responden. *Self-management* dapat diartikan sebagai suatu rangkaian teknis untuk menggubah perilaku, pikiran dan perasaan. *Self-management* dapat menghindarkan konsep inhibisi dan dapat dikendalikan dari luar yang seringkali dikaitkan dengan konsep kontrol dan regulasi (N. Isnaini & Lestari, 2018).

Self-management adalah salah satu cara untuk mengubah perilaku yang memiliki tujuan mengubah atau mengarahkan tingkah laku manusia dalam pengelolaan individu (Bansode *et al.*, 2019). Berbeda dengan penelitian Novira *et al.*, (2021) dengan topik analisis motivasi kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 didapatkan hasil bahwa mayoritas motivasi kerja perawat yang tinggi pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Kolaka yaitu 39 responden (62.9%). Ditinjau dari kelompok umur menunjukkan mayoritas responden yang memiliki motivasi kerja tinggi berumur 46-55 dan berpendidikan ners, artinya semakin bertambah umur dan semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

Motivasi kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 pada kategori tinggi dikarenakan adanya dorongan dari luar diri perawat seperti hubungan interpersonal yang baik, kondisi kerja yang baik dan kebijakan yang ditetapkan sudah sesuai, selain itu motivasi kerja tinggi dikarenakan sebagian besar perawat di Rumah Sakit sudah berpengalaman dan berpendidikan tinggi. Data karakteristik yang diperoleh peneliti didapatkan hasil bahwa mayoritas responden berusia 26-35 tahun dan pendidikan D3. Peneliti mempunyai asumsi bahwa setelah diberikan intervensi *Self-management* mengenai motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Swasta memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang. Dikarenakan faktor karakteristik responden yang didapatkan adalah reponden berusia 26-35 tahun dan pendidikan D III, dimana usia dan pendidikan dapat berpengaruh pada motivasi kerja perawat.

3. Motivasi Kerja Perawat Sesudah Diberikan Intervensi *Self-management* Di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja setelah dilakukan intervensi *Self-management* didapatkan hasil motivasi kerja dengan kategori sedang berjumlah 46 orang responden (100.0%) dengan total 46 orang responden. Sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Pujiastuti (2021) dengan topik hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di masa pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa hasil motivasi kerja perawat dengan kategori sedang sebanyak 28 responden (46,7%) dengan total responden 60 responden.

Menurut Hakman *et al.* (2021) ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan serta dapat juga karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat sehingga akan menghasilkan mutu layanan yang rendah. Sejalan dengan Wihardja *et., al.* (2021), hasil penelitian dengan topik faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien Covid-19 di Rs X, Banten menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di RS X-Banten termasuk dalam kategori sedang dengan rentang nilai 62-75 sebesar 72.42 %.

Anggraeni dan Putri (2020), menyatakan bahwa ada pengaruh antara situasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19. Menurut Lungguh (2018), perawat dapat bekerja produktif sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan kerjanya jika juga didukung dengan kebijakan dan sarana yang aman dan memadai. Perlindungan tenaga kesehatan yang merawat pasien COVID-19 sangatlah penting. Alat pelindung diri yang lengkap, kebijakan dan protokol yang jelas membuat perawat dapat bekerja dengan rasa aman sehingga berdampak pada kesediaan diri dan dorongan bekerja seseorang semaksimal mungkin.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti *et al.* (2020), dengan topik gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi COVID-19 Di Bali

didapatkan hasil bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat motivasi bekerja yang baik di masa pandemi COVID-19 dengan jumlah 52.8%. Menurut Yanti perawat yang memiliki motivasi bekerja yang baik di masa pandemi COVID-19 sering dikaitkan dengan penggunaan APD yang sesuai agar terhindar dari penularan COVID-19, kepatuhan perawat mencuci tangan dan kesesuaian imbalan finansial dan non finansial. Peneliti berasumsi bahwa setelah diberikan intervensi *Self-management* mengenai motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Swasta memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang.

Peneliti berasumsi bahwa setelah diberikan intervensi *Self-management* mengenai motivasi kerja, perawat di Rumah Sakit Swasta mengalami penurunan motivasi yang sebelumnya memiliki motivasi tinggi setelah diberikan intervensi motivasi menurun menjadi kategori sedang dikarenakan perawat memiliki faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam bekerja seperti kepuasan seseorang dalam bekerja, insentif yang diterima, serta kebijakan dan sarana yang aman dan memadai. Perawat dalam menjalankan tugas memiliki motivasi karena motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu, tetapi motivasi sangat kompleks karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap perawat yang berbeda satu sama lainnya. Menjadi seorang perawat yang profesional harus memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi.

4. Pengaruh *Self-Management* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta Pada Tahun 2022.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji Wilcoxon, $\alpha: 0,05$ dan menggunakan komputerisasi dapat diperoleh hasil p value 0,317 yang memiliki arti $0,317 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a di tolak, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *Self-management* terhadap motivasi kerja perawat dalam masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Swasta antara sebelum dan sesudah intervensi diberikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Silaban (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat yang mendapatkan hasil p value $(0,000) < \alpha (0,05)$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 1,996, artinya adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut (Suratri *et al.*, 2020) motivasi adalah adanya keinginan yang berasal dari diri seseorang, maka timbul dorongan untuk lebih semangat dalam bekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian dari (Hakman *et al.*, 2021) banyak faktor yang dapat menyebabkan motivasi berkurang atau sedang yaitu berkurangnya tingkat kepuasan individu dalam bekerja dan kurangnya gaji pokok yang diterima. Penyebab yang lain karena ruang kerja serta suasana kerja yang kurang nyaman, hal ini dapat berdampak terhadap kerja perawat maka akan menghasilkan pelayanan mutu yang rendah (Hidayati 2018).

Menurut Pujiastuti (2021), motivasi kerja perawat juga berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang. Menurut penelitian (Saragih *et al.*, 2021), semakin rendah motivasi kerja perawat yang dapat diberikan kepada tenaga perawat maka akan menurunkan kinerja tenaga keperawatan. Peneliti berasumsi bahwa motivasi setelah diberikan intervensi *Self-management* semua responden kategori sedang. Lingkungan perawat dalam bekerja yang tidak nyaman membuat perawat memiliki motivasi kerja menurun. Asumsi lain *Self-management* tidak berpengaruh karena salah satunya adanya perbedaan kepercayaan dengan orang berbeda-beda karakter karena harus membangun kembali kepercayaan diri yang sudah dibangun, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pengaruh *Self-management* terhadap motivasi kerja perawat.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh *self-management* terhadap motivasi kerja perawat dalam masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta.

SARAN

Dari hasil penelitian ini perlu diteliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, khususnya pada situasi dan kondisi khusus seperti pandemic Covid-19, atau situasi dan kondisi lain yang menyebabkan peningkatan tugas, tanggungjawab atau stressor perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, Desty P. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Riau.

- Bansode, R. S., Tas, R., Tanriover, O. O., IOTC, Alam, K. M., Ashfiquir Rahman, J. M., Tasnim, A., Akther, A., Mathijssen, D., Sadouskaya, K., Division, C. T., Chen, Y. H., Chen, S. H., Lin, I. C., Buterin, V., Gu, Y., Hou, D., Wu, X., Tao, J., ... Suwanto, I. (2019). Self Management Untuk Membantu. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 3(2), 32–67. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf%0Ahttp://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022%0Ahttps://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper%0Ahttps://tore.tuhh.de/hand>
- Beti Malia Rahma Hidayati. (2018). *Efektifitas Pelatihan Self Management Sebagai Upaya Meningkatkan Self Regulated Learning Siswa Kelas Vii Mts Sunan Ampel Pare Beti*. 3(1), 20–45.
- Cahyani, I. Wahyuni, and B. Kurniawan, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)," *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, vol. 4, no. 2, pp. 76-85, Apr. 2016. <https://doi.org/10.14710/jkm.v4i2.11928>
- Cahyono, A. (2018). Hubungan Karakteristik dan Tingkat Pengetahuan Perawat terhadap Pengelolaan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Widya*, 3(2), 97–102.
- Counseling, I., Bimbingan, P. S., Keguruan, F., Pendidikan, I., & Tasikmalaya, U. M. (2020). 1), 2), 3) *). 4, 41–56.
- Darma Yanti, N. P. E., Susiladewi, I. A. M. V., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), 155. <https://doi.org/10.24843/coping.2020.v08.i02.p07>
- Elvina, S. N. (2019). *Teknik Self Management dalam Pengelolaan Strategi Waktu Kehidupan Pribadi Yang Efektif*. 3(2), 123–138. <https://doi.org/10.29240/jbk.v3i2.1058>
- Fitriyanti, L., & Suryati, S. (2016). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Kerja Dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta Timur. *Artikel Ilmu Kesehatan*, 8(1), 46–49.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54. <http://ojs.nchat.id/index.php/nchat/article/view/17>
- Inayah, I., Solin, M. R., Sitepu, B., Jenderal, S., & Yani, A. (2020). *Studi Literatur Review : Gambaran Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Pelayanan Keperawatan*

- Dalam Masa Covid-19*. 2(1), 113–115. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.049>.
- Isnaini, N., & Lestari, I. G. (2018). Pengaruh Self Management Terhadap Tekanan Darah Lansia Yang Mengalami Hipertensi. *Indonesian Journal for Health Sciences*, 2(1), 7–18. <https://doi.org/10.24269/ijhs.v2i1.2018.pp7-18>
- Lungguh Perceka, A. (2018). Hubungan Perencanaan dan Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1), 59–65. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.004.01.9>
- Novira, A., Patima, & Syisnawati. (2021). Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Alauddin Scientific Journal of Nursing*, 2(1), 19–31. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/asjn/article/view/23645>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(April), 70. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/darmaagunghusada/article/view/954/780>
- Ristyawati, A. (2020). Efektifitas Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Masa Pandemi Corona Virus 2019 oleh Pemerintah Sesuai Amanat UUD NRI Tahun 1945. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 240–249. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.240-249>
- Saragih, D., Simbolon, S., & Hastono, S. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rs Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 5(1), 62–78. <https://doi.org/10.33377/jkh.v5i1.91>
- Satria, R. M. A., Tutupoho, R. V., & Chalidyanto, D. (2020). Analisis Faktor Risiko Kematian dengan Penyakit Komorbid Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(1), 48–55. <https://doi.org/10.31539/jks.v4i1.1587>
- Silaban, E. J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(1), 1–10.
- Suratri, M. A. L., Edwin, V. A., & Ayu, G. A. K. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan di Rumah Sakit (Risnakes 2017). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 4(1), 23–30. <https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3079>
- Wihardja, H., Arif, Y. K., & Lina, R. N. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. Jurnal Sehat Mandiri, 16(1), 131–142. <https://doi.org/10.33761/jsm.v16i1.350>

Yanti, N. P. E. D., Nugraha, I. M. A. D. P., Wisnawa, G. A., Agustina, N. P. D., & Diantari, N. P. A. (2020). Public Knowledge about Covid-19 and Public Behavior During the Covid-19 Pandemic. Jurnal Keperawatan Jiwa, 8(4), 491. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.4.2020.491-504>