

ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE OF NURSE AT PARAMA SIDHI HOSPITAL DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU PARAMA SIDHI PADA MASA PANDEMI COVID-19

Kadek Yulia Ariani¹, I Putu Dedy Kastama Hardy^{2*}, Made Agus Sugianto³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: dedykastamahardy@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Work Motivation, Work Place, Anxiety, Nurse Performance

Abstract

Nurse performance is quite important for organization as it related to the profession that is conducted appropriate or not. Nurse performance function as health service benchmark then it was necessary to study about performance in order to maintain even to increase health services quality provided. Research design conducted is analytical qualitative with cross sectional approach. Sample in this research was all population of 46 nurses work at Parama Sidhi Public Hospital. Sample collected by using total sample. Instrument that was used questionnaire to measure factors that related to nurse performance. Data analysis used data scales ordinal (non parametric) and used test chi square. Based on the motivation chi square obtained $p=0.001$, work place $p=0.044$, and anxiety $p=0.000$, so it can be concluded that there was significant relation between a motivation, work place and anxiety on performance nurse in public hospital in the Parama Sidhi at era pandemic Covid-19.

KataKunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kecemasan, Kinerja Perawat

Abstrak

Kinerja perawat memiliki peran penting untuk organisasi sebab berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya sesuai atau tidak seperti yang menjadi tujuan awal. Kinerja perawat memiliki fungsi menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan, sehingga dibutuhkan kajian mengenai kinerja sebagai bentuk pertahanan dan peningkatan kualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Desain yang digunakan pada penelitian yakni kuantitatif analitik dan pendekatan cross sectional. Penelitian menggunakan sampel seluruh populasi yaitu 46 orang yang bekerja di RSU Parama Sidhi, sampel diambil menggunakan total sampel. Instrument yang dipakai yakni kuesioner untuk mengukur faktor yang berkaitan dengan kinerja perawat. Analisa data menggunakan skala data ordinal (non parametrik) dan menggunakan uji *chi square*. Berdasarkan *chi-square* didapatkan nilai motivasi kerja $p = 0,001$, lingkungan kerja $p = 0,044$ dan kecemasan $p = 0,000$ sehingga kesimpulannya yakni ada hubungan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kecemasan terhadap kinerja perawat di RSU Parama Sidhi Pada Masa Pandemi Covid-19.

PENDAHULUAN

Perawat adalah satu dari beberapa tenaga kesehatan rumah sakit yang berperan penting guna mengupayakan tercapainya tujuan pembangunan kesehatan. Selain itu perawat juga adalah seseorang yang memiliki tugas member asukan untuk individu, keluarga, serta kelompok yang sedang dalam kondisi sakit ataupun sehat. Berhasil atau tidaknya pelayanan kesehatan tergantung dari partisipasi perawat ketika memberi pengasuhan keperawatan yang berkualitas untuk pasien. Hal ini berhubungan dengan perawat yang memiliki tugas 24 jam untuk memberi pelayanan pada pasien, dan jumlah perawat mendominasi tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit, yang banyaknya antara 40 sampai dengan 60%. Maka dari itu, suatu rumah sakit wajib mempunyai perawat dengan kinerja baik yang nantinya menunjang kinerja rumah sakit., sehingga bisa mencapai kepuasan pasien. Perawat bertanggung jawab untuk menjalankan praktik mandiri, perawatan yang menyesuaikan standar pelayanan keperawatan, standard profesi, operasional serta harus sesuai dengan peraturan yang ada.

Tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat dijabarkan dalam pasal 1 angka 2 undang-undang no 36 tahun 2009 yakni “sumber daya di bidang kesehatan yakni berupa dana, tenaga, perbekalan kesehatan, kesediaan obat-obatan, serta peralatan dan fasilitas pelayanan kesehatan, dan juga pemanfaatan teknologi guna terselenggaranya upaya kesehatan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat, daerah, dan masyarakat”. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap perawat menyatakan hasil bahwa perawat menderita gangguan mental yakni stress. Dengan tanpa sadar perawat juga memiliki kekhawatiran jika mereka menularkan infeksi Covid-19 pada keluarganya. Seperti yang sudah diketahui bahwa indonesia juga merupakan negara yang terdampak Covid-19. Virus yang menyebar hampir di seluruh belahan dunia ini sangat menjadi perhatian masyarakat karena dapat mengakibatkan kematian.

Virus Covid-19 ini menimbulkan efek samping pada psikologis serta mental. Beragam sektor seperti perekonomian, pendidikan, dan industry mengalami kemunduran dampak dari keberadaan virus ini. Dengan waktu yang terus berputar serta kasus Covid-19 yang makin meningkat, hal ini menjadi sebuah fenomena yang besar untuk petugas kesehatan khususnya perawat dalam proses menangani pasien Covid-19 secara langsung yang juga berakibat pada jam kerja yang bertambah ini mengakibatkan perawat merasa dirugikan sebab memiliki risiko untuk terinfeksi. Masalah di bidang kesehatan yang kompleks berakibat pada reorganisasi serta rekruturisasi pada pelaksanaan pelayanan kesehatan guna menunjang perawatan kritis, berkelanjutan serta intensif. Kekawatiran mulai muncul pada kesehatan mental dan psikologis serta proses memulihkan pekerjaan saat melakukan perawatan pasien yang terjangkit Covid-19. Sikap waspada makin tinggi khususnya di kalangan tenaga kesehatan.

Penelitian dilaksanakan di salah satu rumah sakit swasta di Bali. Rumah Sakit Umum Parama Sidhi merupakan rumah sakit yang lokasinya di Kabupaten Buleleng. RSUD Parama Sidhi juga merupakan rumah sakit rujukan Covid-19. Paramedis dalam hal ini yaitu perawat menjadi profesi yang penting selain dokter dalam menghadapi pandemi Covid-19. Ilyas berpendapat mengenai faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja yakni karakteristik masing-masing individu contohnya usia, pengalaman, jenis kelamin, orientasi serta cara berkomunikasi, motivasi, insentif yang didapatkan, lingkungan, organisasi, supervise dan juga pengembangan karir. Berdasarkan beragam sumber yang dipaparkan sebelumnya, kinerja perawat selalu terikat oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, perawat yang memiliki kinerja optimal akan dapat berkontribusi dengan baik untuk memberikan layanan keperawatan.

Variabel penting lainnya yang merupakan variabel bebas pada penelitian ini ialah lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kecemasan terhadap Covid-19. Lingkungan kerja adalah seluruh yang ada dan memiliki pengaruh bagi kinerja perawat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan perolehan hasil kerja yang optimal. Saat perawat merasa termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya, maka pelayanan yang diberikan oleh perawat akan meningkat ke arah yang baik. Guna menambah motivasi kinerja perawat di dalam lingkungan rumah sakit, pengukuran dapat dilakukan menggunakan prestasi kerja, contohnya dengan memberikan *reward* bagi perawat yang telah melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Selain itu pandemi Covid-19 menimbulkan masalah baru, salah satunya masalah kesehatan, terutama pada tenaga kesehatan yang menangani secara langsung pasien yang teridentifikasi Covid-19. Kesehatan fisik bukan satu-satunya hal yang perlu dipertimbangkan, kesehatan mental petugas kesehatan juga dapat dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang dan tekanan serta ketakutan tertular virus Covid-19 dari pasien yang dirawatnya.

Data yang ada menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Parama Sidhi pada tahun 2018 yaitu 1,24%, tahun 2019 1,26%, dan tahun 2020 1,24%. Tingkat kinerja perawat menurun di tahun 2020, faktor penurunan kinerja perawat yakni perawat belum dapat menjalankan tugas, tanggung jawab profesi sebagaimana yang telah menjadi standar praktek keperawatan yang sudah diuraikan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia). Tujuan penelitian ini yakni guna melakukan analisis faktor yang berkaitan dengan kinerja perawat di RSUD Parama Sidhi pada masa pandemi Covid-19. Penentuan nilai di setiap point pertanyaan menggunakan skala likert 1-4. data yang diperoleh, selanjutnya dianalisis menggunakan uji *chi-square*.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dan menggunakan pendekatan cross sectional. Desain ini dipakai guna mengetahui bagaimana serta mengapa sebuah fenomena dapat terjadi lewat analisis statistik korelasi (yang mengkaji hubungan sebab akibat). Pendekatan cross-sectional adalah untuk menyelidiki hubungan faktor-faktor penyebab (independen atau independen dari variabel) pada penelitian, yang dimaksud dengan faktor yakni lingkungan kerja, motivasi tenaga kerja dan kecemasan terhadap Covid-19 serta faktor-faktor yang menyebabkannya (variabel terikat atau terikat) yaitu kinerja perawat, secara bersama dalam pendekatan populasi. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Parama Sidhi, Kabupaten Buleleng. Waktu penelitian dilakukan pada bulan maret 2022-mei 2022. Populasi pada penelitian ini yaitu semua perawat di RSUD Parama Sidhi dengan jumlah 46 orang. Pendapat dari (Arikunto, 2010) “sampel merupakan bagian kecil dari keseluruhan populasi yang akan diteliti”. Berdasarkan pernyataan di atas, kesimpulannya bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti serta menunjukkan ciri-ciri populasi. Jika jumlah populasi tidak sampai 100, maka semua sampel diambil. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 46 perawat yang bekerja di RS Parama Sidhi. Metode pengambilan sampel yang dipakai yakni total sampling.

Kuesioner akan menjadi instrument dalam penelitian ini. Kuesioner pada penelitian yang digunakan untuk mengukur faktor yang berkaitan dengan kinerja perawat yaitu: Form kinerja perawat RSUD Parama Sidhi yang disiapkan oleh SDM, dan Kuesioner yang bersifat tertutup, dalam artian jawaban pertanyaan sudah disiapkan sesuai dengan skala

liket (1-4) yang telah disiapkan. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu. Kuesioner kecemasan diadopsi dari penelitian Anissa Aristia, kemudian kuesioner lingkungan kerja diadopsi dari penelitian Renny Lisa Anggraeny, dan kuesioner mengenai motivasi kerja diadopsi dari penelitian Miftahur Rizqi.

Kegiatan menganalisis suatu data adalah suatu kegiatan mengelompokkan beberapa data ke dalam jenis responden, penyajian data dalam variabel yang akan dianalisis, kemudian membuat suatu perhitungan terhadap data yang akan diteliti, lalu melaksanakan perhitungan guna menguji hipotesis yang telah diajukan. Penganalisisan data ini dilaksanakan pada seluruh sampel. Analisis Univariat adalah analisis yang dilakukan guna menggambarkan secara deskriptif distribusi dan frekuensi masing-masing variabel. Penggunaan Analisis Univariat yakni pada variabel dari hasil penelitian, dikarenakan data dalam penelitian berupa angka maka dipakai persentase dalam masing-masing variabel. Analisis univarian pada penelitian yakni variabel kinerja perawat. Analisis bivarian yakni analisis yang dipakai guna mengetahui kolerasi antar variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu penelitian. Penggunaan metode statistik dalam penelitian ini yaitu skala data ordinal (non parametrik) yang akan menggunakan uji *chi square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja perawat di RSUD Parama Sidhi pada masa pandemi Covid-19, yang dimaksud sebagai faktor yakni faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kecemasan pada Covid-19. Berdasarkan hasil pengambilan data terhadap responden yang berjumlah 46 orang berisi identitas responden yakni usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir yang ditempuh, serta masa kerja dan diperoleh informasi sebagai berikut:

- Tabel 1 menunjukkan Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, serta Lama bekerja di RSUD Parama Sidhi
- Tabel 2 menunjukkan Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kecemasan terhadap Covid-19 di RSUD Parama
- Tabel 3 menunjukkan Tabulasi Silang Antara Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Kecemasan terhadap Covid-19 dengan Kinerja Perawat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakterik Responden Berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja Di RSUD Parama Sidhi

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
<25	15	32,6
26-35	27	58,7
>35	4	8,7
Total	46	100,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	34,8
Perempuan	30	65,4
Total	46	100,0
Pendidikan Keperawatan		
D3	30	65,2
S1/Ners	16	34,8
Total	46	100,0

<5 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan sebagian besar adalah DIII keperawatan (65,2%).

Kineja Perawat

Kinerja perawat adalah suatu ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Parama Sidhi dengan responden sebanyak 46 dengan hasil perawat yang memiliki kinerja dengan kategori baik sebanyak 65,2% atau sebanyak 30 orang. Penilaian ini sudah mendekati capaian standar yang sudah dipatenkan oleh Depkes RI (75,0%) mengenai kinerja perawat sebagai upaya memberikan pelayanan asuhan keperawatan, baik itu pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, maupun evaluasi. Kinerja perawat memiliki fungsi menjadi tolak ukur dari pelayanan kesehatan, sehingga diperlukan pengkajian mengenai kinerja sebagai upaya pertahanan dan juga peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang akan pasien terima (Endayani Salawangi, 2018).

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat mengenai Motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja kategori sangat baik menunjukkan hasil tertinggi sebanyak 22 responden (47,8%), sedangkan hasil terendah yaitu 5 (10,9%). Analisis bivariat menunjukkan bahwa persentase kinerja perawat yang baik dengan motivasi kerja yang baik sebanyak 25 (54,3%) nilainya lebih apabila dibuat perbandingan dengan kinerja perawat yang kurang baik dengan motivasi yang kurang 11 (23,9%). Secara statistik hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat bermakna (*p value* 0,001).

Dalam lembar kuesioner responden, lebih banyak menilai sangat setuju mengenai motivasi dalam kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan dalam hal ini terdapat poin untuk pimpinan yang terus mengarahkan karyawannya disetiap pekerjaan, kemudian pimpinan juga dapat dijadikan teladan maupun panutan untuk setiap bawahannya. Motivasi kerja yang baik dapat menyebabkan individu mau melakukan pekerjaannya dengan tekun serta baik seperti yang telah ditugaskan dan menjadi kewajibannya. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif (Herlambang, Al, & Eko, 2014).

Pada penelitian Santoso (2018) perawat yang sikapnya positif pada keadaan kinerjanya dapat menaikkan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi, maka kinerja perawat semakin baik. Pada penelitian Sumakul et al., (2020) motivasi yang baik dari dalam diri perawat dan orang lain akan membuat kinerja menjadi efektif dalam mencapai target dan tujuan rumah sakit. Sedangkan pada penelitian Ariko & Sumarni, (2018) motivasi menciptakan perilaku untuk mendorong perawat dalam pelayanan kesehatan secara maksimal.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja kategori sangat baik menunjukkan hasil tertinggi yaitu sebanyak 29 (63,0%), sedangkan lingkungan kerja kategori terendah yaitu 7 (15,2%). Analisis bivariat menunjukkan bahwa persentase kinerja baik dengan lingkungan kerja kategori baik sebanyak 25 (54,4%), sedangkan persentase yang menunjukkan kinerja yang kurang baik dengan lingkungan kurang yaitu 8 (17,4%). Secara statistik didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat (*p value* 0,044).

Pada lembar kuesioner responden, lebih banyak menilai sangat setuju dengan bangunan tempat kerja, poin penting dalam hal ini adalah bangunan yang dipakai untuk melakukan pekerjaan amat mempertimbangkan keselamatan pekerja serta ruang kerja yang mendukung kegiatan pekerjaan dan pencahayaan yang cukup. Lingkungan kerja

merupakan seluruh hal yang berada disekeliling karyawan yang bisa memberikan pengaruh bagi karyawan tersebut, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi hasil kerja yang akan dicapai setiap pekerja. Kenyamanan yang ada di lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya yang telah menjadi tanggungjawabnya (Astirini et al, 2021).

Penelitian yang dilaksanakan (Utisyahputri, 2021) dengan judul Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi RSUD Kabupaten Muna, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat yang bertugas dimasa pandemi Covid-19 dalam ruangan Isolasi RSUD Kabupaten Muna. Penelitian yang dilakukan (Arif et al, 2021) menunjukkan tentang keadaan lingkungan kerja yang masuk kedalam lingkungan baik 44,83% yang telah menyediakan APD di dalam ruangan Covid-19 RS X Banteng dan telah sesuai dengan aturan 10 macam APD yang disarankan oleh pemerintah pusat.

Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Covid-19 dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat mengenai kecemasan terhadap Covid-19 menunjukkan bahwa kategori cemas terbanyak yaitu 18 (39,1%), sedangkan kategori terendah yaitu sangat tidak cemas 5 (10,9%). Analisis bivariat menunjukkan bahwa persentase kinerja baik dengan dengan kategori cemas sebanyak 27 (67,7%), sedangkan persentase kinerja yang kurang baik dengan kategori kecemasan yang kurang 13 (28,3%). Secara statistik didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara kecemasan dengan kinerja perawat (*p value* 0,000).

Pada lembar kuesioner responden, lebih banyak menilai sangat cemas pada ketegangan atau gelisah, ketakutan pada kerumunan orang banyak, gangguan tidur yang mengakibatkan badan mudah lesu dan susah untuk bangun pagi untuk memulai aktivitas bekerja. Penelitian (Utisyahputri, 2021) yang berjudul Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi RSUD Kabupaten Muna menyatakan terdapat pengaruh perasaan cemas pada kinerja perawat di masa pandemic Covid-19 di Ruang Isolasi RSUD Kabupaten Muna. (Naibaho & Sudharmono, 2021) menyatakan hasil penelitian bahwa rasa cemas yang di alami perawat dapat menimbulkan gejala yang mengganggu kerja sistem tubuh, sehingga menimbulkan gejala-gejala tertentu yang bisa mengganggu kerja perawat. Berdasarkan data penelitian yang sudah dilakukan tanda yang dominan dirasakan perawat didalam ruang isolasi adalah ketegangan dan *insomnia*. Respon psikologis kecemasan dapat menimbulkan rasa tegang dan dapat menimbulkan rasa kegelisahan secara fisiologis maupun psikologis.

SIMPULAN

Berasarkan hasil penelitian yang diperoleh, kesimpulannya adalah ada hubungan yang signifikan antara kerja, lingkungan kerja, kecemasan terhadap Covid-19 dengan kinerja perawat di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng.

DAFTAR PUSTAKA

Indrawati DP, R. A. (2012). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Datoe Binangkang Kota Kotamobagu. *JIKMU*.

- Musta'an, H. S. (2010). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat ditinjau dari Dokumentasi Asuhan Keperawatan di RS Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*.
- Sengkey, J. F. K. G. (2011). Hubungan antara karakteristik Individu dan Motivasi Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Medik Badan Layanan Umum RSUP Prof. Dr. R. Kandou Manado. *JIKMU*.
- Porotu'o, Bernabas & Greta. (2021, Agustus). Pengaruh Motivasi Kerja dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Samratulangi*, VIII(2), 567-580.
- Ariko, & Sumarni, T. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*.
- Lestari, (2021, Mei 2). Tingkat Stres Perawat Terkait Isu Covid-19. *Penelitian Perawat Profesional*.
- Librianty, & Nany. (2018). HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA. *Jurnal Ners*, 2(2), 59-70.
- Mandagi, F & Rattu, (2015). Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di rumah sakit umum Bethesda GMIM termohon. *Jurnal eBiomedik (eBm)*, 3(3), 884-894.
- Masriati, Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh beban kerja, karakteristik, individu, dan disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat di puskesmas pallandro di kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Naibaho, W., & Sudharmono, U. (2021, Desember). Tingkat kecemasan perawat ruang isolasi terhadap risiko paparan covid-19 di RS Advent Medan. *Sosains*, 1(12), 1637-1644.
- Rival, A. (2019, Desember). pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *XII*(2).
- Rumbo, H., & Panggabean, C. (2021, Mei). Kinerja perawat rumah sakit Anutapura Sulawesi tengah. *Healthy Tadulako Journal*, VII(2), 109-118.
- Saragih, D., Simbolon, S., & Hastono, S. P. (2021, Januari). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 5(1). <https://doi.org/10.33377/jkh.v5i1.91>