

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Jatisampurna

Huswatun Hasanah¹, Eddy Hermawan Hasudungan Panjaitan², Nurwulan Kusuma Devi³

¹²³ Universitas Mitra Bangsa

Corresponding Author: dmnmahasiswa@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRACT

Huswatun Hasanah, Nursing care given to patients is assessed as nurse performance. Achievement of good performance is supported by high motivation, competence possessed by nurses, and reduced workload that is the responsibility of nurses. This study aims to analyze the effect of motivation, competence and workload on the performance of nurses at RSUD Jatisampurna. Method: This study uses a quantitative research type with a cross-sectional approach. The sampling technique in this study is a saturated sample with a total of 35 nurses. The instrument in the study used a questionnaire. The data analysis technique used is the analysis used multiple linear regression. Research with N = 35 through the T Test showed that t count > t table or 46.839 > 2.032 with a significance value of 0.001 < 0.05, meaning that Competence (X1) has a significant effect on the performance of nurses. Through the T Test, it shows that t count > t table or 44.424 > 2.032 with a significance value of 0.001 < 0.05, meaning that motivation (X2) has a significant effect on the performance of nurses. Through the T Test, it shows that t count > t table or 14.375 > 2.032 with a significance value of 0.001 < 0.05, meaning that workload (X3) has a significant effect on the performance of nurses. Through the F Test with f count > f table or 1.29.074014 > 4.12 with a significance level of 0.00 < 0.05, this means that simultaneously there is an Competence, motivation and workload jointly influence the performance of nurses. Competence influences nurses performance, Competence influences nurses performance, motivation influences nurses performance, and workload influences nurses performance. Competence, motivation and workload jointly influence the performance of nurses.

Keywords: *competence, motivation, workload, nurses performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan organisasi penyedia jasa pelayanan kesehatan yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan secara profesional dan paripurna berlandaskan nilai empati, respek, tanggap, akurat, aman, dan terjamin kepada masyarakat. Sistem yang ada di dalam rumah sakit sangat kompleks dimana terdapat padat karya, modal, teknologi, kepentingan, dan masalah. Perkembangan teknologi yang semakin hari semakin maju membuat masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan lebih memilih pelayanan yang praktis dan bermutu, sarana dan prasarana yang lengkap, serta tenaga kerja yang berkualitas dan profesional (Hidayat et al., 2021). Tak dapat dipungkiri, kualitas pelayanan yang bermutu, efektif, serta efisien merupakan suatu keharusan sekaligus faktor penentu keberhasilan sebuah rumah sakit.

Pelayanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit dapat berupa pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan salah satu lini utama sebagai jalan masuknya pasien di rumah sakit yang kemudian dilakukan triage untuk diberikan pertolongan oleh petugas kesehatan. IGD adalah unit integral di dalam rumah sakit dimana setiap

pengalaman pasien yang datang ke IGD akan dapat berpengaruh besar terhadap pandangan masyarakat mengenai bagaimana gambaran rumah sakit itu sebenarnya (Sukmaretnawati, 2023).

Peran tenaga atau sumber daya manusia (SDM) pada sebuah organisasi/perusahaan sangatlah penting karena tanpa adanya tenaga manusia maka sumber daya lainnya tidak memiliki arti apa-apa (Hidayat et al., 2021). Hal ini membuat pengelolaan SDM yang optimal merupakan dasar yang paling penting dalam prinsip manajemen mutu sebuah organisasi/perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam kelangsungan sebuah organisasi/perusahaan. Tak heran jika apapun bentuk serta tujuannya, sebuah organisasi dibentuk berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dan bersinambungan dalam kegiatan institusi maupun organisasi.

Tanpa adanya manusia dalam suatu organisasi, tidak akan mungkin organisasi tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan tujuan dan visi yang diharapkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Tak dapat dipungkiri, profesi perawat dapat berperan sebagai salah satu penentu kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya cukup menyeluruh yaitu dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan secara berkelanjutan.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit dimana sering kali dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu suatu rumah sakit. Tak dapat dipungkiri perawat merupakan salah satu penyumbang SDM terbanyak yang ada di rumah sakit. Hal ini menuntut adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien/klien. Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang harus dicapai untuk meningkatkan mutu suatu rumah sakit. Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat (Nursalam, 2021).

Kinerja karyawan yang baik dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas sebuah rumah sakit karena karyawan menjadi pintu utama di dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja perawat merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan dalam melaksanakan tanggung-jawabnya sebagai seorang perawat. Perawat IGD dituntut agar memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan dengan perawat di unit lain karena IGD merupakan lini utama sebagai salah satu jalan masuknya pasien di rumah sakit mendapatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Perawat yang berkompeten dan mampu memberikan perawatan yang aman sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan dalam standar profesi keperawatan dapat meningkatkan kualitas sebuah rumah sakit dan menimbulkan kepuasan pasien/masyarakat terhadap rumah sakit tersebut. Menurut penelitian Budiawan (2022) kompetensi berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat yang berarti kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik dibandingkan yang kompetensinya kurang dimana kompetensi sangat dibutuhkan oleh seorang perawat sebagai dorongan untuk meningkatkan gairah atau motivasi kerja.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan/organisasi dalam upaya meningkatkan kualitasnya adalah dengan meningkatkan motivasi karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan baik, dan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Motivasi adalah upaya agar mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik sesuai tanggungjawabnya, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mewujudkan tujuan dari perusahaan/organisasi itu sendiri. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kinerjanya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang semakin tinggi pula untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal (Sutarto et al., 2020).

Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang pekerja harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis yang dimiliki pekerja tersebut. Pada tenaga kerja di bidang keperawatan beban kerja dipengaruhi oleh fungsinya untuk melaksanakan asuhan keperawatan serta

sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ia miliki. Penanganan pasien gawat darurat di instalasi gawat darurat memiliki filosofi bahwa Time Saving is Life Saving yang artinya semua tindakan yang dilakukan saat kondisi gawat darurat haruslah benar-benar aman, efektif, serta efisien (Wiyono, 2022).

Darurat (IGD) perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan yang diperlukan dalam ruang IGD sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya menyebabkan stres kerja dan mempengaruhi produktivitas kinerja dari perawat tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala perawat di IGD, jumlah jam kerja perawat setiap bulan di IGD RSUD Jatisampurna rata-rata 145 - 160 jam. Dengan banyaknya jam kerja tiap bulan ditambahkan dengan banyaknya kunjungan pasien di IGD yang silih berganti dan kondisi IGD yang dapat berubah setiap detiknya, membuat beban kerja perawat IGD lebih berat bila dibandingkan dengan perawat di unit lainnya. Beban kerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan yang diperlukan dalam ruang IGD sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya menyebabkan stres kerja dan mempengaruhi produktivitas kinerja dari perawat tersebut.

Beban kerja yang berlebihan dan jam kerja terus menerus merupakan faktor utama yang menyebabkan kelelahan pekerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas kinerjanya. Beban kerja yang berlebihan, kelelahan, dan pembagian jam kerja yang buruk akan membuat kualitas kinerja yang menurun, defisit memori, proses berpikir yang terganggu, mudah marah, kurangnya pembelajaran, serta kecenderungan memilih perilaku alternatif yang berisiko seperti mengambil jalan pintas saat melakukan tugas. Beban kerja yang berlebihan dan jam kerja terus menerus merupakan faktor utama yang menyebabkan kelelahan pekerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas kinerjanya. Beban kerja yang berlebihan, kelelahan, dan pembagian jam kerja yang buruk akan membuat kualitas kinerja yang menurun, defisit memori, proses berpikir yang terganggu, mudah marah, kurangnya pembelajaran, serta kecenderungan memilih perilaku alternatif yang berisiko seperti mengambil jalan pintas saat melakukan tugas.

Menurut Manuho et al. (2021) beban kerja merupakan unsur yang harus diperhatikan agar tercipta keserasian dan produktivitas kerja perawat yang tinggi dimana jika beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi kapasitasnya, maka akan berdampak buruk bagi produktivitas kinerjanya. Tenaga kerja kesehatan khususnya perawat di IGD memiliki beban kerja yang tidaklah mudah. Jika seseorang yang bekerja dalam keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya sendiri. Oleh karena itu di dalam sebuah rumah sakit dibutuhkan tenaga kesehatan termasuk perawat yang selalu menjaga kualitas, profesionalitas, dan keramahan dalam setiap pelayanan yang diberikan kepada pasien dan keluarganya. Untuk meningkatkan kinerja perawat maka sumber daya manusia sangat berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya. Berdasarkan uraian-uraian diatas, mendorong peneliti untuk melakukan kajian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja perawat terhadap kinerja perawat IGD RSUD Jatisampurna.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Instalasi Gawat Darurat (IGD RSUD Jatisampurna pada bulan 11 April 2025 - 02 Mei 2025, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dimana dianalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat terhadap kinerja perawat IGD RSUD Jatisampurna. Sedangkan desain penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional.

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja IGD RSUD Jatisampurna dengan jumlah total terdapat 35 perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di IGD RSUD Jatisampurna dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Perawat pelaksana dengan status pegawai tetap maupun kontrak yang bekerja di IGD RSUD Jatisampurna dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Tidak sedang cuti lebih dari 1 bulan.
3. Tidak sedang tugas belajar dan mengikuti tugas belajar yang meninggalkan rumah sakit.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh. Peneliti membagikan kuesioner kepada 35 perawat, Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan memberikan instrumen pengumpul data berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mencakup kompetensi, motivasi, beban kerja, dan kinerja perawat kepada perawat IGD RSUD Jatisampurna. Bentuk pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup dan dibagi kedalam 5 kelompok pertanyaan yaitu:

1. Kelompok A (Data Demografi) berisi 7 pertanyaan untuk data responden, meliputi nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan tempat kerja. Data demografi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden, distribusi responden, presentasi demografi responden.
2. Kelompok B (Kuesioner Kompetensi) berisi 20 pertanyaan yang terbagi menjadi 5 dimensi kompetensi, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Spencer & Spencer, 1993). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner modifikasi dari kuesioner Soleman (2017) yang merupakan self assessment (menilai diri sendiri) yang bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi perawat IGD RSUD Jatisampurna.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang menggunakan alternatif jawaban yaitu “selalu” skor 5, “sering” skor 4, “kadang-kadang” skor 3, “jarang” skor 2, dan “tidak pernah” skor 1.

HASIL

Dari 35 responden, kompetensi perawat IGD berada pada kategori sangat kompeten. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas kompetensi perawat adalah sangat kompeten. Untuk mengetahui secara lebih detail dari jawaban dari pertanyaan variable kompetensi dalam analisis deskriptif maka dapat dilihat dari table dibawah ini:

No	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Kurang Kompeten	0	0,0
2	Cukup Kompeten	0	0,0
3	Sangat Kompeten	35	100
Jumlah		35	100

Dari hasil uji t dapat diperoleh pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut, Berdasarkan Beta Standar Koefisien sebesar 5.023 artinya pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) bersifat positif. Berdasarkan nilai signifikansi, yaitu $\text{sig} = 0,001 < 0,05$, artinya pengaruhnya signifikan. Diketahui t-tabel pada $df = 35$ adalah 2.032. Berdasarkan nilai t- hitung sebesar 46.839 yang lebih besar dari t-tabel 2.032 atau artinya pengaruhnya signifikan. Dari hasil uji t, dapat diperoleh pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:, Berdasarkan Beta Standar Koefisien sebesar 3.073, artinya pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) bersifat positif. Berdasarkan nilai signifikansi, yaitu $\text{sig} = 0,001 < 0,05$, artinya pengaruhnya signifikan. Dari hasil uji t dapat diperoleh pengaruh beban kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut, Berdasarkan Beta Standar Koefisien sebesar 89.983, artinya pengaruh beban kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) bersifat positif, Berdasarkan nilai signifikansi, yaitu $\text{sig} = <0,001 < 0,05$, artinya pengaruhnya signifikan.

Coefficients			entsa			
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	89.983	.717		125.424	<.000
	X1.1	.520	.011	5.023	46.839	<.000
	X2.2	.371	.008	3.073	44.424	<.000
	X3.1	.167	.012	1.600	14.375	<.000

Hasil analisis yaitu uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 1297.074 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk N=35 sebesar 4.12 Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 1297.074 > 4.12 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Karena 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) motivasi (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan dan bersama-sama terhadap Kinerja kerja Perawat (Y).

1	Regression	692.204	3	230.735	1297.074	.000 ^b
	Residual	5.515	31	0.178		
	Total	697.719	34			

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja perawat diperoleh nilai thitung untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 46.839 sedangkan nilai ttabel untuk N=35 sebesar 2.032 Jadi 46.839 > 2.032. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja kerja Perawat (Y) IGD RSUD Jatisampurna.
2. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja kerja diperoleh nilai thitung untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 44.424 sedangkan nilai ttabel untuk N=35 sebesar 2.032 Jadi 44.424 > 2.032. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja Kerja Perawat (Y) IGD RSUD Jatisampurna.
3. Berpengaruh positif beban kerja terhadap Kinerja perawat diperoleh nilai thitung untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar 14.375 sedangkan nilai ttabel untuk N=35 sebesar 2.032 Jadi 14.375 > 2.032. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Beban kerja (X3) terhadap kinerja Kerja Perawat (Y) IGD RSUD Jatisampurna.
4. Secara simultan pengaruh positif variabel Kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja kerja perawat IGD RSUD Jatisampurna, dengan nilai korelasi secara simultan atau Model Summary menghasilkan nilai R sebesar 0,996 sedangkan nilai R Square sebesar 0,992 atau 99,2%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Kompetensi, motivasi dan beban Kerja terhadap variabel kinerja kerja memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan dengan hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 1297.074 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk N=35 sebesar 4.12 Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 1297.074 > 4.12 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Karena 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) motivasi (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan dan bersama-sama terhadap Kinerja kerja Perawat (Y) IGD RSUD Jatisampurna

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarto, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Payung Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Bangka Belitung. Tesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Budiawan, I.N. (2022). Hubungan Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Tesis, Universitas Udayana, Denpasar.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (1998). Standar Asuhan Keperawatan. Cetakan Kelima, Jakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2023). Rancangan pedoman pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat. Jakarta : Direktorat Keperawatan dan keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI.
- Harries,Madiistriyatno, & Adi, Setiawan. (2021). PENINGKATAN KINERJA BIDANG KESEHATAN, MOTIVASI DAN PELAYANAN
- Hart, S. G., Staveland, L. E. (2021). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P.A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), Human mental workload (pp. 139–183). Amsterdam: North- Holland.
- Haryanti, Aini, F., Purwaningsih, P. (2023). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Managemen Keperawatan. Volume 1, No. 1, Mei 2013; 48-56
- Hidayat, T. F., Pujangkoro, F., Anizar. (2021). Pengukuran Beban Kerja Perawat Menggunakan Metode Nasa-Tlx Di Rumah Sakit XYZ. e- Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 2, No. 1, Mei 2013 pp. 42-47.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., Werner, S. (2021). Managing Human Resources.Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, T. (2022). kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan. Nuha Medika : ISBN : 978-602-1547-88-5.
- Manuho, Warow, Hamel. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. ejournal Keperawatan (e-Kep) Volume 3. Nomor 2, Mei 2021
- Mastini, I. G. P. (2023). Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Beban Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan IRNA di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. Tesis, Universitas Udayana, Denpasar.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.156
- Nursalam. (2021). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Salemba Medika: Jakarta.
- PRIMA.Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta. Syntax Idea: p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X Vol. 3, No. 4, April 2021
- Puspitasari, D. (2021). Hubungan Kompetensi Perawat Gawat Darurat dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Mohammad Anwar Sumenep
- Romadhoni, L. C., Asnomy, T., Suryatni, M. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al- Hikmah, 3(2), 125-145.
- Simbolon, A. A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Fl. Tobing Kota Sibolga Tahun 2016. Tesis. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Spencer, L. M., Spencer, S. M. (2021). Competence at Work. John Wiley & Son, Inc; New York.
- Sukmaretnawati, C. (2023). Pengaruh Stress Kerja Perawat terhadap Perilaku Implementasi Patient Safety di IGD RS Panembahan Senopati Bantul. Tesis. Universitas
- Toode, K. (2021). Nurse's Work Motivation. Dissertation.University of Tampere, Finlandia.
- Wiyono, H. (2022). Gambaran Tingkat Kepuasan Pasien tentang Pelayanan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo. Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta