

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN SDM DAN MOTIVASI TERHADAP MUTU PELAYANAN KEPERAWATAN PADA MASA “NEW NORMAL”

Olivia Moniaga¹, Harlyn L Siagian²

Universitas Advent Indonesia^{1,2}

oliviamoniaga@yahoo.com¹, harlyn@gmail.com²

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that began in the city of Wuhan in China began to spread since the end of 2019. This study aims to find out the influence of the work environment, human resource training, and motivation on the quality of nursing services during the “new normal” period at Sentra Medika International Hospital in North Minahasa. The research method used is a quantitative descriptive method. The work environment had a significance value of 0.034 (< 0.05), HR training had a significance value of 0.599 (> 0.05), and motivation had a significance value of 0.000 (< 0.05). The direct effect of the work environment on the quality of nursing services with motivation as mediation on the Sobel test was 0.00004261 (< 0.05), and the effect of HR training on the quality of nursing services with motivation as mediation was 0.00027729 (< 0.05). In conclusion, the work environment and motivation have an impact on the quality of nursing services; human resource training has no impact on the quality of nursing services; and in the “new normal” period, the work environment and human resource training have an impact on the quality of nursing services, with motivation acting as a mediating variable.

Keywords : human resource training, motivation, work environment, quality of nursing services

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 yang bermula dari kota Wuhan di China mulai menyebar sejak akhir tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pelatihan sumber daya manusia dan motivasi terhadap mutu pelayanan keperawatan pada masa “new normal” di Rumah Sakit Sentra Medika Internasional Minahasa Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,034 ($< 0,05$), pelatihan SDM sebesar 0,599 ($> 0,05$), Motivasi sebesar 0,000 ($< 0,05$), pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap mutu pelayanan keperawatan dengan motivasi sebagai mediasi pada sobel test sebesar 0,00004261 ($< 0,05$) dan pengaruh pelatihan SDM terhadap mutu pelayanan keperawatan dengan motivasi sebagai mediasi sebesar 0,00027729 ($< 0,05$). Simpulannya, lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan, pelatihan sumber daya manusia tidak mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan, sedangkan lingkungan kerja dan pelatihan sumber daya manusia dengan motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan pada masa “new normal”.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Mutu Pelayanan Keperawatan, Pelatihan SDM

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang bermula dari kota Wuhan di China mulai menyebar sejak akhir tahun 2019 di seluruh daerah sekitarnya dan menyebar secara global tidak terkecuali Indonesia pada awal tahun 2020. Penyebaran penyakit Covid-19 awalnya sangat cepat terjadi karena virus baru ini masih belum ada protokol penanganan yang

tepat, kurangnya praktik kesehatan standar, dan belum adanya vaksinasi yang tepat sehingga Indonesia masuk dalam krisis nasional. Angka kesakitan dan kematian semakin hari semakin meningkat akibat ketidakjelasan protokol kesehatan dan pengobatan yang tepat, yang akhirnya juga menambah beban kerja seluruh tenaga medis di rumah sakit terutama para perawat sebagai tenaga yang sangat sering kontak

langsung dengan pasien (Kemenkes, 2021a) (Kemenkes, 2021b).

Keterbatasan ketersediaan alat pelindung diri, ketakutan akan penularan, masalah psikososial seperti diskriminasi terhadap kelompok tertentu, kelelahan fisik yang berlebihan karena beban kerja lebih besar dari sebelumnya, kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk bertemu keluarga seperti biasa, adanya tenaga kesehatan yang sakit bahkan ada yang meninggal merupakan laporan-laporan yang terjadi di lapangan. dan bahkan yang mendorong pemerintah berinisiatif mendorong dukungan, perlindungan dan apresiasi pemerintah terhadap tenaga kesehatan, khususnya perawat yang bekerja dengan pasien COVID-19 (Sari ZA et al., 2021) (Fernando & Helmi, 2022).

Setelah kurun waktu dua tahun, jumlah pasien COVID-19 yang mulai berkurang akibat penerapan protokol kesehatan ketat dan percepatan vaksinasi oleh pemerintah, sehingga pemerintah mengeluarkan pernyataan agar berkompromi dan hidup berdampingan dengan virus COVID-19. Masa ini oleh Pemerintah disebut sebagai *New Normal* atau masa adaptasi baru. Dimana disebutkan sebagai suatu tatanan baru untuk masyarakat hidup berdampingan dengan COVID-19 dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang ada seperti menerapkan pola hidup yang sehat, jaga jarak dan kurangi kontak fisik. Praktek *New Normal* ini juga berlaku di lingkungan rumah sakit. Suasana kerja menjadi lebih santai dibandingkan saat pandemi, misalnya dengan tidak lagi menggunakan alat pelindung diri lengkap seperti saat pandemi. Awalnya semua pelatihan dilakukan secara daring, kini bisa dibuka untuk pelatihan tatap muka. Hal ini untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas perawat yang bisa dikatakan stagnan selama dua tahun pandemi (Kemenkes, 2021a).

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kelompok dan ruang pendukung yang tujuannya sejalan dengan visi dan misi

perusahaan (Lestary & Harmon, 2021). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, Lingkungan kerja fisik Adalah kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi sumber daya manusia. Lingkungan kerja non fisik Adalah keadaan lingkungan kerja berupa suasana kerja di mana terjadi interaksi baik berupa hubungan atau komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar SDM.

Farida mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kegairahan dan semangat kerja. Faktor yang mendukung pengaruh tersebut adalah kebersihan, pertukaran oksigen, pencahayaan, musik, keamanan, kebisingan, keramahan dan saling menghargai. Rasa aman di tempat kerja menimbulkan ketegangan yang meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti halnya bekerja di rumah sakit. Lingkungan kerja perawat yang aman, nyaman dan damai memberi mereka kesempatan untuk bekerja dengan semangat dalam melayani pasien (Farida & Hartono, 2015).

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang ditujukan untuk memperoleh keterampilan, konsep atau sikap yang berguna untuk meningkatkan kinerja (Masram & Mu'ah, 2017). Pelatihan SDM adalah sarana yang dijalankan perusahaan yang bertujuan untuk membentuk SDM di era globalisasi. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia sedemikian rupa agar para pegawai tersebut tetap memenuhi persyaratan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan agar mampu bersaing di tengah percepatan pembangunan saat ini dan untuk mencapai tujuan perusahaan (Batjo & Shaleh, 2018). Saat memilih metode pelatihan, hal-hal berikut harus dipertimbangkan: (Syafri & Alwi, 2014).

Dapat memotivasi peserta mempelajari keterampilan baru, Mampu menjelaskan keterampilan yang diminati atau ingin dipelajari, Konsisten dalam isi, misalnya

melalui pendekatan interaktif dalam proses pelatihan. Memungkinkan peserta untuk berpartisipasi aktif dalam model pembelajaran yang baik. Diberi kesempatan mempraktekkan yang sudah dipelajari. Berikan umpan balik selama pelatihan. Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu, baik secara sadar maupun tidak sadar. Kebutuhan merupakan faktor utama terjadinya proses motivasi perubahan perilaku yang berhubungan dengan kebutuhan, dan kesenjangan antara kebutuhan dan pemenuhan (Batjo & Shaleh, 2018). Pada saat yang sama, motivasi (Stoner dan Freeman, 1995) adalah proses manajemen yang ditujukan untuk mempengaruhi perilaku individu berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang tergerak. Motivasi memiliki tiga unsur utama yaitu kebutuhan, keinginan dan tujuan. Ketiga elemen ini bersifat siklik, yaitu motivasi timbul dan dapat memicu perilaku yang berorientasi pada tujuan dan pada akhirnya berakhir ketika tujuan tercapai. Tetapi ketika ada kebutuhan lain, situasinya kembali seperti semula (Nursalam, 2014). Menurut Nursalam (2014), mutu pelayanan adalah tingkat pelayanan yang efektif dan efisien berdasarkan tingkat profesional, standar pelayanan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pasien melalui pemanfaatan teknologi dan penelitian dalam pengembangan pelayanan medis untuk mencapai hasil tingkat kesehatan yang optimal. Mutu pelayanan tersebut menentukan kualitas pelayanan yang merupakan salah satu faktor penentu citra masyarakat terhadap institusi kesehatan (Nursalam, 2014).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan studi keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dan diakui secara nasional berdasarkan peraturan perundang-undangan. Registrasi Perawat (STR) dan registrasi resmi yang dikeluarkan oleh Majelis Tenaga Kesehatan

Indonesia (MTKI) diperlukan sebagai bukti tertulis dari perawat yang memenuhi syarat sebagai profesi yang melibatkan pekerjaan dan kegiatan keperawatan. Jenis perawat berdasarkan UU 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan terdiri dari perawat vokasi (minimal D3 Keperawatan) dan perawat profesi (berpendidikan S1 Keperawatan). Perawat profesi terdiri dari perawat Ners dan perawat Ners spesialis (Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, 2019).

Tenaga keperawatan sebagai pelaksana pekerjaan keperawatan yang bermutu di rumah sakit juga dapat diimplementasikan dalam bentuk kegiatan penjaminan mutu. Ada enam indikator utama mutu pelayanan rumah sakit, yaitu: (Nursalam, 2014) Keselamatan pasien, Manajemen nyeri dan kenyamanan pasien, Kepuasan pasien terhadap layanan rumah sakit, Kemampuan perawatan diri, Kecemasan pasien, Sifat dan perilaku pasien penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kondisi saat ini, motivasi para perawat untuk bekerja kembali lebih baik.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Sentra Medika Internasional Minahasa Utara pada bulan Januari 2023. Objek dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit terkait. Besar sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 124 perawat, dan sebanyak 100 orang responden yang mengisi kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat untuk memperoleh informasi adalah penyebaran kuesioner. Skala Likert digunakan sebagai skala yang mengukur sikap, pendapat, dan pengamatan seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Opsi jawaban 1-5. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja dan pelatihan SDM sebagai variabel

bebas, motivasi sebagai variabel mediasi dan mutu pelayanan keperawatan sebagai variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel intervening atau

mediasi dan pengujian hipotesis mediasi digunakan uji sobel.

Output Analisis Regresi Model 1

Tabel 1. Model Summary 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,438	2,169

Predictors: (Constant), Pelatihan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

HASIL

Berdasarkan pada output regresi model 1 pada bagian tabel 1, besarnya R square adalah sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan kerja dan pelatihan SDM terhadap Motivasi adalah 44,9 %, sementara sisanya sebesar 55.1 % adalah kontribusi dari variabel variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Tabel 2. Coefficients^a Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,068	1,936		5,199	,000
Lingkungan Kerja	,446	,085	,434	5,240	,000
1 Pelatihan Sumber Daya Manusia	,363	,083	,360	4,346	,000

Berdasarkan pada output regresi model 1 pada bagian tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel, yaitu Lingkungan Kerja = 0,000 dan Pelatihan SDM = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu variabel Lingkungan kerja dan Pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Keperawatan adalah 55,6 %, sementara sisanya sebesar 44.4 % adalah kontribusi dari variabel variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada output regresi model 2 pada bagian tabel 2, besarnya R square adalah sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan SDM, dan Motivasi terhadap variabel Mutu Pelayanan

Output Analisis Regresi Model 2

Tabel 3. Model Summary 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,542	2,096

Tabel 4. Coefficients^a Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,332	2,116		2,047	,043
Lingkungan Kerja	,021	,093	,183	2,157	,034
1 Pelatihan Sumber Daya Manusia	,046	,088	,043	,527	,599
Motivasi	,641	,098	,599	6,534	,000

Berdasarkan pada output regresi model 2 pada bagian tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja = 0,034 dan variabel Motivasi = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yaitu variabel Lingkungan kerja maupun motivasi berpengaruh signifikan Mutu Pelayanan Keperawatan. Sedangkan variabel Pelatihan SDM = 0,599 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Mutu Pelayanan Keperawatan. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan sebesar 0,183. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan kerja terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan dengan motivasi sebagai mediasi adalah perkalian antara nilai beta variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dengan nilai beta variabel Motivasi terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan yaitu: $0,434 \times 0,599 = 0,259966 \approx 0,260$. Maka pengaruh total variabel Lingkungan Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,183 + 0,260 = 0,443$. Berdasarkan perhitungan tersebut sebelumnya, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,260 lebih besar dari pengaruh langsung yaitu sebesar 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Mutu Pelayanan Keperawatan. Dengan melakukan uji sobel test dengan menggunakan kalkulator sobel diperoleh nilai signifikansi sobel test statistic sebesar 0,00004261 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Motivasi sebagai mediasi.

Pengaruh Langsung variabel Pelatihan SDM terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan sebesar 0,043. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Pelatihan

SDM terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan dengan motivasi sebagai mediasi adalah perkalian antara nilai beta variabel Pelatihan SDM terhadap Motivasi dengan nilai beta variabel Motivasi terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan yaitu: $0,360 \times 0,599 = 0,21564 \approx 0,216$. Maka pengaruh total variabel Lingkungan Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,043 + 0,216 = 0,259$. Berdasarkan perhitungan tersebut sebelumnya, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,216 lebih besar dari pengaruh langsung yaitu sebesar 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Pelatihan SDM melalui variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Mutu Pelayanan Keperawatan. Dengan melakukan uji sobel test dengan menggunakan kalkulator sobel diperoleh nilai signifikansi sobel test statistic sebesar 0,00027729 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan SDM terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Motivasi sebagai mediasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Lingkungan kerja yang termasuk didalamnya seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam suatu lingkungan pekerjaan disebut sebagai iklim organisasi. Ritonga S (2019) telah mengatakan bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Juniarti et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Kuswanto, dkk juga mengatakan bahwa pelaksanaan praktek keperawatan akan dilakukan secara profesional apabila didukung oleh lingkungan kerja perawat yang profesional juga. Dan dari hasil penelitiannya yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja perawat memiliki hubungan dengan pelaksanaan praktek keperawatan. (Putra et al., 2007)

Pengaruh Variabel Pelatihan SDM terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh pelatihan SDM terhadap kualitas Mutu Pelayanan Keperawatan. Hal ini terjadi karena peningkatan mutu SDM khususnya SDM Kesehatan merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan. Pemerintah tetap menjaga penyelenggaraan dan peningkatan mutu sumber daya kesehatan melalui pendidikan dan / atau pelatihan baik secara daring maupun tatap muka. Hasil ini sesuai dengan laporan dari kementerian kesehatan bahwa capaian kinerja Pelatihan SDM Kesehatan mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke tahun 2021. (Kemenkes, 2022) Hal ini berarti, kondisi pandemi tidak mempengaruhi kegiatan pelatihan SDM sehingga Mutu Pelayanan Keperawatan tetap terjaga baik itu sebelum pandemi, sementara pandemi dan memasuki masa “new normal”.

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan

Berdasarkan tabel coefficients pada output regresi model 2, nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh motivasi terhadap mutu pelayanan keperawatan. Sesuai dengan hasil penelitian Sianturi dan Sureskiarti yang mengungkapkan bahwa ada hubungan motivasi perawat terhadap

mutu pelayanan kesehatan (Vera Sianturi & Sureskiarti, 2021).

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Motivasi Sebagai Mediasi

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap mutu pelayanan keperawatan dengan motivasi sebagai mediasi yang diuji melalui sobel test dengan menggunakan kalkulator sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja perawat mampu memediasi pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap mutu pelayanan keperawatan para perawat di RS Sentra Medika Minahasa Utara. Hasil ini memiliki hasil yang berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Paramarta di RSUP Sanglah Denpasar, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi (Paramarta & Astika, 2020).

Pengaruh Variabel Pelatihan SDM terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Motivasi Sebagai Mediasi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan SDM melalui variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel mutu pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja perawat mampu memediasi pengaruh langsung pelatihan SDM terhadap Hasil ini juga memiliki kesimpulan yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta, dimana dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi (Paramarta & Astika, 2020).

KESIMPULAN

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan di masa “new normal” . Motivasi memberikan pengaruh terhadap

mutu pelayanan keperawatan di masa “new normal”. Pelatihan SDM ternyata tidak memberikan pengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan di masa “new normal” yang berarti bahwa walaupun dalam keadaan sebelum pandemi, selama pandemi dan setelah pandemi tidak mengurangi kemampuan para perawat dalam bekerja di rumah sakit. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi sebagai mediasi terhadap mutu pelayanan keperawatan. Terdapat pengaruh pelatihan SDM dengan motivasi sebagai mediasi terhadap mutu pelayanan keperawatan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih pada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini telah berkontribusi menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Humaidi & Mirnawati (eds.); Edisi Ke-1). Penerbit Aksara Timur.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Unmuh Ponorogo Press* (Edisi Ke-1). Unmuh Ponorogo Press.
- Fernando, E., & Helmi, M. (2022). Pengaruh kekurangan alat pelindung diri terhadap tingkat kecemasan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien Covid-19 di RSUD Mukomuko. *Tarumanagara Medical Journal*, 4(1), 66–71. <https://doi.org/10.24912/tmj.v4i2.18153>
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM* (R. Wati (ed.); Edisi Ke1). CV. Pena Persada.
- Kemenkes. (2021a). *Pedoman Pelayanan Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Kemenkes. (2021b). *Peran Ditjen Kesmas Daman Pndemi COVID 19 2020-2021*. Jakarta.
- Kemenkes. (2022). *Laporan Kinerja Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2021*.
- Lestary, L., & Harmon. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. In *Zifatama Publisher* (Edisi Ke-1). Zifatama Publisher. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, (2019).
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan - Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (A. Suslia (ed.); Edisi 4). Salemba Medika.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Putra, K. R., Hamid, A. Y. S., & Mustikasari. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Pelaksanaan Praktek Keperawatan di Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang Tahun 2006. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, Vol. 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jkb.2007.023.01.9>
- Sari ZA, A. F., Syafrawati, S., & Fizikriy, L. T. (2021). Analisis Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Covid-19 Pada Petugas Puskesmas Di Kota Padang. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 271–281. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i1.1531>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 22). Penerbit Alfabeta.

Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

Vera Sianturi, L., & Sureskiarti, E. (2021). Hubungan Motivasi Perawat terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis. *Borneo Student Research*, 2(2), 1038–1044.