

GAMBARAN MOTIVASI BEKERJA PERAWAT DALAM MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19) DI BALI

Ni Putu Emy Darma Yanti¹, Ida Ayu Md Vera Susiladewi², Hary Pradiksa³

¹Program Studi Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

^{2,3}Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara

Alamat korespondensi: emydarmayanti@unud.ac.id

Abstrak

Perawat memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien dalam berbagai kondisi, termasuk dalam kondisi pandemi COVID-19. Kekhawatiran perawat mengenai pekerjaan dan dampaknya terhadap dirinya sendiri dapat menurunkan motivasi perawat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi COVID-19 di Bali. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif survei pada 193 perawat di Bali melalui *purposive sampling*. Hasil analisis data mendapatkan mayoritas motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi COVID-19 ada pada kategori motivasi baik yaitu 52.8%. Mayoritas perawat menjawab setuju pada setiap item pernyataan yang diberikan terkait motivasi bekerja perawat kecuali poin satu dan dua. Pernyataan pada poin satu "Kompensasi yang saya terima akan memengaruhi kinerja untuk lebih baik", sebagian besar peserta penelitian menjawab sangat setuju yaitu 45.1%. Sedangkan poin dua yaitu dengan pernyataan "Kompensasi yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan beban kerja saya" mayoritas peserta penelitian menjawab "Tidak Setuju" yaitu 40.9%. Motivasi bekerja perawat yang baik dalam masa pandemi COVID-19 diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien COVID-19.

Kata Kunci: *Coronavirus Disease (COVID-19), Motivasi bekerja, Pandemi, Perawat*

Abstract

A professional nurse must have an obligation to care for all kinds of patients in various conditions, various need, including the COVID-19 pandemic. Nurses' concerns about their work have its impact on themselves which is can reduce nurses' work motivation. This study aims to describe the work motivation for nurses during the COVID-19 pandemic in Bali. This type of research is quantitative with a descriptive survey design on 193 nurses in Bali through purposive sampling technique. The results of data analysis found that the majority of nurses' work motivation during the COVID-19 pandemic was in the good category, namely 52.8%. The majority of nurses answered that they agreed on every item of the statement given regarding the work motivation of nurses except for points one and two. The statement on point one "The compensation I receive will affect my performance for the better", most of the study participants answered strongly agree, namely 45.1%. While the statement of point two is "The compensation I have received so far has been in accordance with my workload", the majority of study participants answered "Disagree", namely 40.9%. The good work motivation of nurses during the COVID-19 pandemic is expected to increase nurses' confidence in providing nursing care to COVID-19 patients.

Keywords : *Coronavirus Disease (COVID-19), Nurse, Pandemic, Work motivation*

PENDAHULUAN

Pandemi adalah transmisi global penyakit infeksi *emerging* dan re-emerging yang memengaruhi banyak orang, sering menyebabkan banyak kematian dan mengganggu kehidupan sosial dan ekonomi. Pandemi penyakit saluran napas diakibatkan oleh penyebaran via droplet dan kontak interpersonal (Jamison dkk, 2017). Pengalaman melakukan perawatan pada kondisi pandemi berpotensi menyebabkan

konsekuensi jangka panjang dan jangka pendek bagi diri perawat, lingkungan sosial dan profesi keperawatan (Fernandes dkk, 2020).

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah infeksi saluran napas yang diakibatkan oleh virus SARS-CoV-2. COVID-19 ditransmisikan melalui kontak fisik erat dan droplet saluran pernafasan, dan dapat ditransmisikan secara *airborne* pada saat prosedur aerosol (WHO, 2020). Perawat sebagai profesional kesehatan

terbesar merupakan profesi vital dalam perawatan pada kondisi pandemi COVID-19 (WHO, 2020). Perawat merawat langsung pasien dengan jarak dekat dan sering kali terpapar langsung virus SARS-CoV-2 dan memiliki risiko tinggi mengalami penyakit COVID-19 (Hope et al, 2011). Laporan awal menunjukkan bahwa tingkat infeksi COVID-19 pada perawat lebih tinggi daripada saat pandemi SARS (Huang et al, 2020).

Meskipun memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien selama pandemi, banyak perawat memiliki kekhawatiran mengenai pekerjaannya dan dampaknya terhadap dirinya sendiri. Khususnya kekhawatiran terhadap risiko terinfeksi, penularan ke anggota keluarga, stigma tentang pekerjaan dan pembatasan kebebasan pribadi sebagai masalah utama (Hope et al, 2011; Koh, Hegney, & Drury, 2012). Konflik situasi pada perawat selama pandemi adalah isu logistik yang berhubungan dengan ketersediaan alat pelindung diri (APD) (Xie et al, 2020).

Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018). Basu dkk (2012) dalam penelitiannya berjudul “*Comparative Performance of Private and Public Healthcare Systems in Low- and Middle-Income Countries: A Systematic Review*” menemukan bahwa setiap fasilitas kesehatan harus efisien, akuntabel, dan efektif dengan menyiapkan rencana motivasi petugas kesehatan untuk mengembangkan dan menjamin kepuasan kerja mereka. Sehingga, perawat akan mampu bertahan dalam pekerjaannya dan dapat mengatasi kekurangannya.

Motivasi merupakan tingkat keinginan individu untuk melakukan dan menjalankan tujuan organisasi. Motivasi bekerja merupakan proses internal dalam

penerimaan individu terhadap stimulus yang jelas dari lingkungan yang dikombinasikan dengan kondisi internal (Dagne, Beyene, & Berhanu, 2015). Motivasi bekerja memiliki banyak faktor yang dapat memengaruhi baik secara positif maupun negatif. Faktor tersebut disebut sebagai sekumpulan kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Aduo-Adjei, Emmanuel, & Forster, 2016).

Penelitian oleh Baljoon, Banjar, & Banakhar (2018) menemukan bahwa motivasi bekerja dipengaruhi oleh faktor personal dan organisasi. Usia perawat, lama bekerja, otonomi, tingkat pendidikan, dan posisi administratif ditemukan sebagai karakteristik personal yang memengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Sedangkan, perasaan berdaya, keterlibatan dalam pekerjaan, gaji dan tunjangan, supervisi, promosi, penghargaan, hubungan kerja yang mendukung, dan komunikasi diidentifikasi sebagai faktor organisasional yang memengaruhi motivasi kerja perawat. Sedangkan Dagne, Beyene, dan Berhanu (2015) menemukan bahwa motivasi petugas kesehatan dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan pengawas, keuntungan finansial, tipe pekerjaan, dan lokasi rumah sakit. Usaha harus dibuat untuk menghasilkan keuntungan finansial kepada petugas kesehatan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi *Coronavirus Disease* (COVID-19) di Bali dengan pendekatan kuantitatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif survei. Peserta penelitian adalah 193 perawat di rumah sakit rujukan COVID-19 di Bali yang ditentukan

berdasarkan teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusi penelitian ini adalah: 1) perawat yang memberikan perawatan langsung pada pasien COVID-19, 2) perawat yang tidak dalam masa cuti, sakit, libur, atau dalam masa tugas belajar saat penelitian dilaksanakan, dan 3) perawat yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menandatangani lembar persetujuan responden.

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi bekerja perawat dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari delapan item pernyataan dengan pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Skor setiap pilihan jawaban kuesioner diantaranya, Sangat Setuju skor 4, Setuju skor 3, Tidak Setuju skor 2, Sangat Tidak Setuju skor 1. Kuesioner telah diuji validitasnya dengan nilai r hitung 0,187-1 > r tabel 0,1409 dan reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach* 0,770.

Pengumpulan data pada penelitian ini dimulai dari pengurusan ijin penelitian dan keterangan laik etik. Setelah itu, peneliti melakukan pencarian calon peserta penelitian dengan melihat daftar nama perawat di setiap rumah sakit rujukan yang sesuai dengan kriteria inklusi penelitian untuk diberikan *informed*

consent penelitian. Peneliti meminta bantuan kepada kepala ruangan isolasi atau unit perawat pasien COVID-19 di setiap rumah sakit yang dilibatkan sebagai tempat penelitian sebagai asisten penelitian. Tugas asisten penelitian adalah membantu menyebarkan kuesioner secara *online* kepada peserta penelitian yang telah bersedia terlibat dalam penelitian ini. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melanjutkan analisis dan penyajian data.

Hasil penelitian ini dianalisis secara univariat untuk mengetahui gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi COVID-19. Data kemudian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi karena menggunakan skala kategorik. Penelitian ini telah mendapatkan keterangan laik etik dari Komisi Etika Penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dengan nomor 1098/UN.14.2.2.VII.14/LT/2020.

HASIL PENELITIAN

Distribusi frekuensi karakteristik peserta penelitian digambarkan pada tabel 1. Tabel 2 menggambarkan distribusi frekuensi motivasi bekerja perawat di masa pandemi COVID-19. Tabel 3 menggambarkan distribusi frekuensi motivasi bekerja perawat dalam kategori.

Tabel 1.

Distribusi Karakteristik Peserta Penelitian (n=193)

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	75	38.9
Perempuan	118	61.1
Tingkat Pendidikan		
D3	72	37.3
S.Kep	7	3.6
Ners	114	59.1
Usia		
17-25 tahun	44	22.8
26-35 tahun	134	69.4
36-45 tahun	8	4.1
46-55 tahun	7	3.6
Lama Kerja		
< 5 tahun	96	49.7
5-10 tahun	76	39.4
≥ 10 tahun	21	10.9

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Motivasi Bekerja Perawat di Masa Pandemi COVID-19 (n=193)

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Kompensasi yang saya terima akan memengaruhi kinerja untuk lebih baik	87	45.1	83	43	18	9.3	5	2.6
2.	Kompensasi yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan beban kerja saya	16	8.3	75	38.9	79	40.9	23	11.9
3.	Pemberian insentif dilakukan secara proporsional, sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab	47	24.4	99	51.3	31	16.1	16	8.3
4.	Saya merasa aman (terlindungi dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja) dalam melakukan tindakan keperawatan	34	17.6	124	64.2	29	15	6	3.1
5.	Saya merasa nyaman dengan selalu memiliki peralatan yang lengkap untuk melakukan tindakan keperawatan	42	21.8	134	69.4	15	7.8	2	1
6.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan tindakan keperawatan pada satu orang pasien, tanpa diganggu oleh pasien yang lainnya	24	12.4	113	58.5	49	25.4	7	3.6
7.	Saya memiliki ruangan kerja yang tenang dan nyaman sehingga memengaruhi kinerja dalam melakukan tindakan keperawatan	30	15.5	121	62.7	39	20.2	3	1.6
8.	Saya memiliki rekan kerja (dokter/perawat) yang mendukung dalam melakukan tindakan keperawatan	65	33.7	121	62.7	7	3.6	0	0

Tabel 3.
Distribusi Kategori Tingkat Motivasi Bekerja Perawat di Masa Pandemi COVID-19 (n=193)

Kategori Motivasi	f	%
Baik	102	52.8
Kurang	91	47.2

Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berpendidikan Ners, berusia antara 26 sampai 35 tahun, dan memiliki lama kerja kurang dari lima tahun. Tabel 2 menunjukkan mayoritas peserta menjawab "Setuju" pada setiap poin pernyataan motivasi bekerja perawat, kecuali poin satu dan dua. Pernyataan pada poin satu "Kompensasi yang saya terima akan memengaruhi kinerja untuk lebih baik", sebagian besar peserta penelitian menjawab sangat setuju yaitu 45.1%. Sedangkan poin dua yaitu dengan pernyataan "Kompensasi

yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan beban kerja saya" mayoritas peserta penelitian menjawab "Tidak Setuju" yaitu 40.9%. Tabel 3 menunjukkan mayoritas perawat memiliki tingkat motivasi bekerja yang baik di masa pandemi COVID-19 dengan jumlah 52.8%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas perawat memiliki tingkat motivasi bekerja yang baik di masa pandemi COVID-19. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis

motivasi kerja perawat juga menemukan bahwa motivasi kerja perawat menunjukkan hasil yang baik atau sebagian besar berada pada kategori motivasi kerja baik (Inayah, Keliat, & Gayatri, 2011; Kasim, Mulyadi, & Kallo, 2017; Zahara, Sitorus, & Sabri, 2011).

Badi'ah (2009) menyatakan semakin tinggi motivasi perawat semakin baik kinerja perawat. Sesuai dengan hasil penelitian Miladiyah, Mustikasari, dan Gayatri (2015) yang menemukan adanya hubungan motivasi dan kinerja perawat. 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. Perawat yang memiliki motivasi baik mayoritas menunjukkan kepatuhan dalam penggunaan APD. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dengan kepatuhan perawat dalam menggunakan APD (Kasim, Mulyadi, & Kallo, 2017; Kustriyani, Kharisa, & Arifianto, 2018). Arah korelasi positif berarti semakin tinggi motivasi perawat maka semakin tinggi kepatuhan penggunaan APD. Hasil penelitian Parwa, Krisnawati, dan Yanti (2019) mendapatkan adanya hubungan motivasi dengan kepatuhan perawat mencuci tangan. Semakin baik tingkat motivasi perawat maka kepatuhan perawat mencuci tangan juga meningkat. Hal ini sangat mendukung dalam situasi pandemi COVID-19 yang menekankan pentingnya mencuci tangan untuk mencegah transmisi *coronavirus*.

Mayoritas perawat yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini menyatakan setuju bahwa kompensasi yang diterima akan memengaruhi kinerja untuk lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriansari, Nimran, & Utami (2013) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi terkait dengan kesesuaian imbalan finansial dan non finansial yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

Motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan dengan berorientasi pada *prestise* sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki perawat (Inayah, Keliat, & Gayatri, 2011).

Hal tersebut menggambarkan bahwa perawat akan terus menunjukkan performa kerja yang baik dengan adanya sistem kompensasi yang jelas. Zahara, Sitorus, & Sabri (2011) menyatakan bahwa penghasilan yang didapatkan sebagai kompensasi dari pekerjaan perawat merupakan subvaribel motivasi yang berhubungan signifikan dengan kinerja perawat.

Kompensasi jika diberikan secara adil maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya mencapai sasaran-sasaran organisasi (Handoko, 2010). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Istikomah, Hidayat, dan Widayanto (2014) yang mengatakan kompensasi yang sesuai adalah kompensasi yang sudah sesuai dengan harapan, pekerjaan yang dilakukan, cukup memenuhi kebutuhan, serta memberikan kepuasan karyawan akan kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan. Berdasarkan hal tersebut, pemberian kompensasi yang cukup adil, akan memacu perawat untuk memberikan pelayanan yang optimal dalam masa pandemi COVID-19, walaupun ditengah kecemasan terhadap risiko tinggi penularan yang dapat dialami perawat.

Pada kenyataannya masih banyak perawat yang merasakan kurangnya perhatian dalam bentuk kompensasi yang sesuai baik secara finansial maupun non finansial. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang mendapatkan mayoritas perawat menjawab tidak setuju bahwa kompensasi yang diterima selama ini sudah sesuai dengan beban kerjanya. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk

memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012).

Program kompensasi organisasi sangat penting dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang membantu karyawan merasa termotivasi, diakui, dan dihargai (Worldatwork, 2007). Setiap kinerja diharapkan ada insentif atau imbalannya, sebaliknya setiap insentif harus berdasar pada kinerja. Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan prestasi kerja. Berbagai bentuk rencana insentif mengaitkan upah dengan produktivitas individual, kelompok, dan perusahaan secara keseluruhan. Tujuan utama sistem insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial melebihi gaji dasar (Wahjono, 2015). Masa pandemi COVID-19 ini menyebabkan perawat berharap untuk dapat diberikan kompensasi yang lebih dari sebelumnya karena persepsi perawat bahwa risiko yang dihadapi juga semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Mayoritas motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi COVID-19 ada pada kategori motivasi baik. Mayoritas perawat menjawab setuju pada setiap item pernyataan yang diberikan terkait motivasi bekerja perawat kecuali poin satu dan dua. Sebagian besar peserta penelitian menjawab sangat setuju kompensasi yang diterimanya akan memengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Sebaliknya, mayoritas perawat menyatakan kompensasi yang diterimanya selama ini belum sesuai dengan beban kerjanya. Motivasi bekerja perawat yang baik dalam masa pandemi COVID-19 diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien COVID-19.

Perawat diharapkan dapat meningkatkan motivasi bekerjanya dalam setiap situasi termasuk dalam masa pandemi COVID-19 sehingga pelayanan

prima yang diberikan dapat dipertahankan. Pimpinan atau manajemen tempat perawat bekerja juga diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja perawat sehingga motivasi bekerja perawat dapat ditingkatkan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Aduo-Adjei, K., Emmanuel, O., Forster, O. (2016). The impact of motivation on the work performance of health workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hospital Practices and Research*, 1(2), 47-52. doi: 10.20286/hpr-010245
- Alhakami, I. Y., & Baker, O. G. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Jurnal of Nursing & Care*, 1(1). DOI: 10.33552/IJNC.2018.01.000503
- Badi'ah, A. (2009). hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(2): 74-82. <https://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/view/2555>
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018) Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *Int J Nurs Clin Pract*, 5: 277. doi: <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Basu, S., Andrews, J., Kishore, S., Panjabi, R., & Stuckler, D. (2012). Comparative performance of private and public healthcare systems in low- and middle-income countries: a

- systematic review. *PLoS Medicine* 9(6): 1001244
doi:10.1371/journal.pmed.1001244
- Dagne, T., Beyene, W., & Berhanu, N. (2015). Motivation and Factors Affecting It among Health Professionals in the Public Hospitals, Central Ethiopia. *Ethiopian journal of health sciences*, 25(3), 231–242. <https://doi.org/10.4314/ejhs.v25i3.6>
- Fernandez, P. R., Lord, H., Halcomb, P. E., Moxham, P. L., Middleton, D. R., Alananzeh, D. I., & Ellwood, L. (2020). Implications for COVID-19: a systematic review of nurses' experiences of working in acute care hospital settings during a respiratory pandemic. *International Journal of Nursing Studies*, 103637. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103637>
- Fitriansari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit Volume*, 7(1): 12-24. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296/0>
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFPE.
- Hope, K., Massey, P. D., Osbourn, M., Durrheim, D. N., Kewley, C. D., & Turner, C. (2011). Senior clinical nurses effectively contribute to the pandemic influenza public health response. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 28(3), 47. https://www.researchgate.net/publication/232613435_Senior_clinical_nurses_effectively_contribute_to_the_pandemic_public_health_response/citation/download.
- Huang, L., Lei, W., Xu, F., Liu, H., & Yu, L. (2020). Emotional responses and coping strategies in nurses and nursing students during Covid-19 outbreak: A comparative study. *PLoS One*, 15(8):e0237303. doi:10.1371/journal.pone.0237303
- Inayah, I., Keliat, B. A., & Gayatri, D. (2011). Motivasi kerja meningkatkan manajemen waktu perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2): 89-94. <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/314/473>
- Istikomah, A. N., Hidayat, W., & Widayanto (2014). Pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Diponegoro Journal of Social and Politic: 1-12*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Jamison, D. T., Gelband, H., Horton, S., Jha, P., Laxminarayan, R., Mock, C. N., & Nugent, R. (Eds.). (2017). *Disease Control Priorities, (Volume 9): Improving Health and Reducing Poverty*. The World Bank.
- Kasim, Y. D., Mulyadi, & Kallo, V. (2017). Hubungan Motivasi & Supervisi Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Penanganan Pasien Gangguan Muskuloskeletal Di IGD RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, ;5(1):5–6. <https://www.neliti.com/publications/112054/hubungan-motivasi-supervisi-dengan-kepatuhan-perawat-dalam-penggunaan-alat-pelindung>

- Koh, Y., Hegney, D., & Drury, V. (2012). Nurses' perceptions of risk from emerging respiratory infectious diseases: a Singapore study. *International journal of nursing practice*, 18(2), 195–204. <https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2012.02018.x>
- Kustriyani, M., Kharisa, A., & Arifianto, A. (2018). Hubungan antara motivasi perawat dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (handscoon dan masker) di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus. *Journal of Holistic Nursing Science*, 5, 36–42. <https://doi.org/10.31603/nursing.v5i1.1877>
- Miladiyah, N., Mustikasari, & Gayatri, D. (2015). Hubungan motivasi dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1): 9-16. <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/392/509>
- Parwa, D., Krisnawati, M. S., & Yanti, N. P. E. D. Y (2019). Hubungan supervisi dan motivasi dengan kepatuhan perawat mencuci tangan di RSUD. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 2(1): 28-32. DOI: <http://dx.doi.org/10.32584/jkkm.v2i1.281>
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- World Health Organization. (2020). *State of The World Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership*. Diakses 11 Agustus 2020. <https://www.who.int/publications/i/item/nursing-report-2020>
- Worldatwork. (2007). *The worldatwork handbook of compensation, benefits, & total rewards : A comprehensive guide for hr professionals*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Xie, J., Tong, Z., Guan, X., Du, B., Qiu, H., & Slutsky, A. S. (2020). Critical care crisis and some recommendations during the COVID-19 epidemic in China. *Intensive Care Medicine*, 46: 837–840. <https://doi.org/10.1007/s00134-020-05979-7>
- Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zahara, Y., Sitorus, R. & Sabri, L. (2011). Faktor-faktor motivasi kerja: supervise, penghasilan, dan hubungan interpersonal memengaruhi kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2): 73-82. <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/312/471>