

## THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORKLOAD, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF NURSE FOR COVID-19 PATIENTS

Syamsuriansyah<sup>1</sup>, Hizriansyah<sup>1</sup>, Uswatun Hasanah<sup>1</sup>, Rizal Adi Pratama Putra<sup>1</sup>

Correspondensi e-mail: [sam\\_bptk@yahoo.com](mailto:sam_bptk@yahoo.com)

<sup>1</sup>Program Studi DIII Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Politeknik Medica Farma Husada, Mataram

### ABSTRACT

Health needs are objective therefore their fulfillment is absolute. Health needs are largely determined by health problems in the community and the form of health services in the community. Health services include medical services, medical support services, and medical rehabilitation and care services. These services are carried out through emergency units, outpatient units, and inpatient units. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress, workload and job satisfaction on the performance of health workers in inpatient rooms, as well as what are the benchmarks, solutions for medical personnel in providing health services at Hospital X. There is an influence of workload, work stress and work motivation on the performance of nurses for Covid-19 patients. The design in this study was cross sectional. The sample of this study amounted to 77 people. The research instrument used a questionnaire and the data analysis used the chi-square test. There is an influence of workload, work stress and work motivation on the performance of nurses for Covid-19 patients. Work motivation is the most influential variable on the performance of nurses for Covid-19 patients at the Hospital X with an  $\text{Exp}(B) = 3,447$ .

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Workload; Working Stress; Motivation; Nurse; Covid19

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PASIEN COVID-19

### ABSTRAK

Kebutuhan kesehatan (needs) bersifat obyektif, karena itu pemenuhannya bersifat mutlak. Kebutuhan kesehatan sangat ditentukan oleh masalah kesehatan di masyarakat dan bentuk pelayanan kesehatan pada masyarakat. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang rawat inap, serta apa yang menjadi tolak ukur, solusi pada tenaga medis dalam melakukan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit X. Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. Desain dalam penelitian ini adalah cross sectional. Sampel penelitian ini berjumlah 77 orang Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dan data dianalisis menggunakan uji chi-square. Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit X dengan nilai  $\text{Exp}(B) = 3,447$ .

#### DOI:

[10.24252/kesehatan.v16i1.31730](https://doi.org/10.24252/kesehatan.v16i1.31730)

#### Kata kunci:

Beban Kerja; Stres Kerja; Motivasi Kerja; Perawat; Covid19

### Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan yang mempromosikan, mencegah, menyembuhkan, dan merehabilitasi pasien. Selain itu, rumah sakit saat ini sedang mengembangkan pelayanan yang fokus pada kualitas tenaga kesehatan (Hakman et al., 2021 dan (Jenny, 2013). Penyelenggaraan pelayanan kesehatan harus mengintegrasikan berbagai jenis keilmuan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (Widiyaningsih & Suharyanta,

2020). Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan, termasuk dokter, perawat, dan bidan, sangat penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang kompleks dan semakin meningkat (Calundu, 2018). Sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan, rumah sakit memberikan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan pemerintah (Melissa et al., 2020). Layanan dokter, layanan dukungan medis, layanan rehabilitasi kesehatan, dan layanan keperawatan semuanya dianggap sebagai pelayanan medis yang dilaksanakan pada unit gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap (Mawarni & Wulandari, 2013), dan dalam proses pelayanan ini perawat memainkan peran penting di rumah sakit karena berinteraksi dengan pasien lebih sering dibandingkan dokter (Kartika & Haryani, 2020).

Ada banyak tugas dan tuntutan tanggungjawab yang ada di rumah sakit yang dibebankan kepada perawat akan memberikan beban kerja (Koesmono, 2007). Keadaan ini akan memberikan tekanan yang mampu mempengaruhi kinerja. Tekanan yang muncul yang melebihi kemampuannya akan mengakibatkan terjadinya stres. Hal-hal tersebut akan memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap pencapaian kinerja perawat (Mallapiang et al., 2017).

Berdasarkan hasil survei awal, total kunjungan sebanyak 235.162 pasien rawat jalan dan 66.483 rawat inap pada tahun 2020 di Kota Mataram. Studi ini juga menemukan bahwa terjadi banyak keluhan perawat tentang penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), yang dianggap sebagai alat yang membuat mereka kurang nyaman, dan membatasi daya gerak dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tapi di sisi lain juga ada kekhawatiran jika mereka tidak menggunakan APD maka keluarganya akan terpapar dan terinfeksi Covid-19. Atas dasar hal inilah, peneliti tertarik mengetahui bagaimana beban kerja, stres dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit X

## **Metode Penelitian**

### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional menggunakan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan di ruang IGD, ICU dan Ruang perawatan Isolasi RS X pada bulan April – Agustus 2020 melibatkan 77 perawat yang diseleksi secara total sampling. Sebelum responden mengisi kuesioner, terlebih dahulu peneliti memberi penjelasan tentang tujuan dan maksud penelitian. Setelah responden menyetujui untuk berpartisipasi dalam penelitian, maka responden mengisi surat pernyataan menjadi responden.

Adapun variable dalam penelitian ini adalah beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Kinerja perawat dibagi menjadi 2 kategori yakni baik dan kurang, variable beban kerja dibagi menjadi 2 kategori yakni berat dan ringan, variable stress kerja dibagi menjadi 2 kategori yakni berat dan ringan, sedangkan variable motivasi kerja dibagi 2 kategori menjadi tinggi dan rendah.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan yang didapatkan melalui hasil wawancara atau hasil pengisian kuisoner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan pengisian kuisoner. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku dan surat kabar. Pengumpulan data menggunakan

pengisian kuisioner yang dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Peneliti menggunakan kuisioner yang akan dibagikan kepada responden.

### Analisis Data

Analisa Bivariat analisis statistik digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi logistik. Analisis statistik digunakan untuk menilai pengaruh secara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum menggunakan analisis regresi, peneliti menilai terlebih dahulu variabel bebas dan terikat menggunakan *chi-square dengan software SPSS*.

### Hasil Penelitian

Penelitian ini memberikan gambaran awal mengenai tingkat kinerja yang dimiliki oleh perawat pasien Covid-19. Pada tabel 1 tentang karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah usia 23-28 dengan persentasenya 63,3%, jens kelamin perempuan dengan 68%, dan masa kerja <5 tahun

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (5)
1	<b>Usia</b>		
	23 - 28	49	63,6
	29 - 34	25	32,5
	35 - 40	3	3,9
2	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	24	31,2
	Perempuan	53	68,8
3	<b>Pendidikan</b>		
	Sarjana	53	68,8
	Diploma 3	24	31,2
4	<b>Masa Kerja</b>		
	≥ 5 tahun	<b>18</b>	<b>23,4</b>
	< 5 tahun	<b>59</b>	<b>76,6</b>
5	<b>Status Perkawinan</b>		
	Kawin	42	54,5
	Tidak Kawin	35	45,5

Dari karakteristik tersebut terlihat bahwa bahwa usia dominan adalah 23-28 tahun sebanyak 63.6%, perempuan sebanyak 68.8%, tingkat pendidikan sarjana sebanyak 76.6%, dan sudah menikah sebanyak 54.5%.

**Tabel 2 Distribusi Variabel**

No	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<b>Beban Kerja</b>		
	Ringan	53	68,8
	Berat	24	31,2
2	<b>Stres Kerja</b>		
	Ringan	51	66,2
	Berat	26	33,8
3	<b>Motivasi Kerja</b>		
	Tinggi	58	75,3
	Rendah	19	24,7
4	<b>Kinerja Perawat</b>		
	Baik	61	79,2
	Kurang	16	20,8

Pada table 2 menunjukkan bahwa dominan beban kerja ringan sebanyak 68.8%, perawat mengalamistress ringan sebanyak 66.2%, punyai motivasi tinggi sebanyak 75.3% dan punya kinerja baik sebanyak 79.2%.

**Tabel 3 Pengaruh Variabel Independen terhadap Kinerja Perawat**

Variabel	Kinerja Perawat				p-value
	Baik		Kurang		
	n	%	n	%	
<b>Beban kerja</b>					
Ringan	46	86.8	7	13.2	0.031
Berat	15	62.5	9	37.5	
<b>Stress kerja</b>					
Ringan	44	86.3	7	13.7	0.042
Berat	17	65.4	9	34.6	
<b>Motivasi kerja</b>					
Tinggi	50	86.2	8	13.8	0.019
Rendah	11	42.1	8	42.1	

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan akan mendorong tumbuhnya kinerja perawat Pasien Covid-19 yang baik pula, dan beban kerja berat akan mendorong tumbuhnya kinerja perawat yang kurang pula, dengan hasil uji statistik  $p=0.031$  yang artinya bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19. Stress kerja ringan lebih cenderung mendorong munculnya kinerja perawat yang baik, dengan hasil uji statistic  $p=0.042$  yang artinya bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19. Motivasi kerja yang tinggi akan cenderung melahirkan kinerja perawat yang baik pula dengan hasil uji statistik  $p=0.019$

**Tabel 4 Analisis Multivariat Variabel Independen terhadap Kinerja Perawat**

Variabel	B	Sig.	Exp (B)	95.0% C.I for EXP(B)	
				Lower	Upper
Beban kerja berat	.995	.148	2.704	.702	10.410
Stress kerja berat	.431	.542	1.538	.386	6.135
Motivasi kerja rendah	1.238	.055	3.447	.975	12.187
Constant	-2.309	.000	.099		
R <sup>2</sup> = 19.8%					

Table 4 menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 adalah motivasi kerja dengan nilai Exp (B) = 3.447. pada penelitian ini diperoleh pula besaran nilai R<sup>2</sup> sebesar 19.8%, hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variable yang diteliti sebesar 19.8% dan 81.2% disebabkan atau dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

## Diskusi

### 1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Temuan penelitian ini menguatkan hipotesis penelitian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja keperawatan pada pasien Covid-19 di RS X. Perawat yang menilai beban kerja ringan tampaknya berhasil dalam penelitian, yang dapat dipahami sebagai perawat di tiga ruang perawatan pasien Covid-19 RS X mayoritas memiliki beban kerja ringan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja perawat di Rumah Sakit Muslim Ibnu Sina Pekanbaru. Beban kerja karyawan harus dipertimbangkan untuk meminimalkan overstressing dan menurunkan kinerja karyawan. Meskipun tidak memiliki efek langsung, hal itu dapat menyebabkan stres, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres yang mempengaruhi performa kerja (Mudayana, 2013).

Menyadari bahwa beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk pada kinerja perawat. Tugas perawat harus cukup seimbang untuk mencegah terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan. Namun, beban kerja yang konsisten ini tidak berarti bahwa semua perawat di perusahaan harus memiliki beban yang sama (Aprilia et al., 2016). Beberapa komponen beban kerja antara lain jumlah pasien yang perlu dirawat, kapasitas kerja berdasarkan jumlah pendidikan yang diperoleh, dan shift yang digunakan untuk melaksanakan aktivitasnya berdasarkan jam kerja (Barahama et al., 2019). Trisianawati telah menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja, oleh karena itu gagasan itu diterima (Trisianawati & Ingsih, 2014).

Kaitan antara beban kerja perawat dengan kinerja pasien COVID-19 adalah perawat mendiagnosis pasien, mencatat rekam medis setiap pasien yang dirawat, dan memakai APD atau tidak, sehingga tidak menjalankan tugas yang sama seperti sebelum merebaknya wabah covid-19. Perawat dan pembantu lain yang sudah memiliki anak di sekolah harus menanggung beban tambahan dari sekolah online, di mana orang tua diharuskan untuk menemani anak-anak mereka ke sekolah online.

## 2. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

Temuan penelitian ini mendukung hipotesis penelitian bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat pasien Covid-19 di RS X. pada kajian terdahulu menunjukkan bahwa perawat berada di bawah tekanan kerja ringan, akan memiliki kinerja yang baik, seperti yang terlihat oleh para perawat di tiga ruang perawatan Pekerjaan ringan menjadi hal yang paling menegangkan bagi pasien Covid-19 di RS X. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak pada kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Tingkat stres yang terkendali dapat membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dengan meningkatkan produktivitas, perhatian, dan kreativitas, namun tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kinerja mereka (Febriyanti et al., 2022). Kinerja karyawan yang buruk dapat dipengaruhi oleh stres yang tinggi, baik fisik maupun perilaku, sebagai akibat jangka pendek dari stres kerja (Roboth, 2015).

Pada studi lain juga menunjukkan bahwa stres karyawan tidak selalu berdampak negatif terhadap karyawan dan prestasi kerja; meskipun demikian, stres dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kegembiraan mereka untuk setiap pekerjaan untuk mencapai efisiensi. hasil kerja yang kuat untuk kemajuan karir karyawan dan mencapai kesuksesan komersial Studi ini membuktikan bahwa bahkan ketika perawat berada di bawah tekanan yang ekstrim, mereka masih dapat berfungsi secara efektif (Akbar, 2017). Stres yang tinggi dan perawat yang berfungsi dengan baik dipengaruhi oleh keinginan mereka untuk memberikan pelayanan prima, terutama saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Banyak perawat dengan ciri-ciri ini memiliki gelar sarjana dan telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, sehingga mereka memikul tanggung jawab yang signifikan dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagus. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat saat munculnya covid-19 adalah perawat memakai APD selama jam kerja dan tidak menyentuh makanan atau minuman sebelumnya sampai menuju penutupan jam kerja reguler.

## 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Hal itu menunjukkan bahwa, meski meleset dari harapan, perawat bangsal RS X Covid-19 tetap bekerja efektif karena senang profesi keperawatan bisa bermanfaat bagi orang lain. Selain itu, ada rasa saling menghormati, kerjasama yang baik, dan selera yang baik di antara rekan kerja dalam pekerjaan profesional, membuat tugas menjadi lebih sederhana. Kerjasama tim yang baik sangat penting dalam melayani pasien karena pelayanan pasien

tidak dapat dilakukan sendiri. Pembagian shift pagi, siang, dan malam untuk perawatan pasien yang berkelanjutan merupakan contoh kolaborasi.

Kapasitas untuk melakukan tugas merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kinerja seseorang; namun, kegiatan tersebut tidak akan selesai tanpa bantuan kemauan dan dorongan. Perawat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya karena motivasi merupakan unsur perilaku individu. Namun, motivasi bukanlah satu-satunya elemen yang mendorong perilaku individu/perawat dalam organisasi, dan motivasi merupakan hal yang kompleks karena berhubungan dengan keinginan dan aspirasi unik setiap perawat (Syamsuriansyah et al., 2021). Ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya, serta kurangnya insentif yang diterima, adalah dua elemen yang berkontribusi pada kurangnya motivasi perawat (Nugroho et al., 2012). Kurangnya motivasi disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya kemungkinan pendidikan dan bentuk penghargaan lainnya, serta tempat kerja dan lingkungan kerja yang tidak menarik. Hal ini akan berdampak langsung pada efisiensi kerja perawat sehingga mengakibatkan kualitas pelayanan yang buruk (Sipatu, 2019).

Dalam studi ini perawat ditanya tentang pentingnya manajemen, yaitu kepala departemen dan manajemen, kepedulian terhadap kinerja tugas atau layanan yang dilakukan, terutama pujian atau Bonus (Maryanto et al., 2013), kualitas pengawasan yang rendah dapat menyebabkan ketidakbahagiaan dalam pekerjaan perawat. Penelitian lain menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif terutama dekan ( $p < 0,001$ ), memiliki dampak yang cukup besar pada motivasi keperawatan (Rad & Yarmohammadian, 2006). Personil melayani dengan hati sesuai dengan sumpah profesional mereka, dan pembayaran insentif tidak sesuai dengan waktu yang mereka perkirakan. Akibatnya, para perawat Covid-19 menurunkan motivasi kerja mereka. Hal ini berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Syamsuriansyah yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam pelayanan publik akan terus bekerja secara efektif tanpa mempedulikan kompensasi (Syamsuriansyah & Qudsi, 2021).

Akibatnya, perawat harus memahami setiap gagasan budaya dan filosofi budaya yang dihadapi pasien. Salah satu penelitian Syamsuriansyah menemukan bahwa variabel filosofis lokal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat daripada pengaruh agama. Studi lain telah menemukan bahwa wawasan agama dan spiritual memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bijaksana secara agama dan spiritual juga efektif. Hal ini menunjukkan pentingnya kecerdasan mental dalam membantu orang dalam meningkatkan kinerjanya (Osman-Gani et al., 2012).

## **Kesimpulan**

Ada pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja perawat perawat pasien covid-19 di RS X. variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 adalah motivasi kerja dengan nilai  $\text{Exp (B)} = 3.447$ . Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja perawat seperti meningkatkan isentif pelayanan dan memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengikuti diklat keperawatan.

Hasil penelitian ini berimplikasi pada upaya pihak rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya dalam meningkatkan produktifitas tenaga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

## **Daftar Pustaka**

Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a: Jurnal*

- Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.  
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan*. Sah Media.
- Febriyanti, Arifudin, O., Naibaho, L., Palindih, L. ., Doho, D. ., Choiriyati, W., Syamsuriansyah, Nadeak, B., Mulyadi, Tanjung, R., Sormin, E., Fatmasari, R., Fatimah, A., & Susanto, L. (2022). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Konsep dan Perkembangan). In *Widina Bhakti Persada Bandung*. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54. <http://ojs.nchat.id/index.php/nchat/article/view/17>
- Jenny, M. (2013). *Evaluasi Sistem Pelaksanaan Rekam Medis Rawat Inap Bedah di RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2013* [Universitas Andalas]. <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/254>
- Kartika, G. Y. S. ., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>
- Koesmono, H. . (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), pp.30-40. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16633>
- Mallapiang, F., Azriful, Nursetyaningsih, D. ., & Adha, A. S. (2017). Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antar Pribadi dengan Stres Kerja pada Perawat di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar. *Al-Sihah : Publik Health Science Journal*, 9, 209–219. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Sihah/article/view/3779/4110>
- Maryanto, Pujiyanto, T. ., & Setyono, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(2), 53. <https://doi.org/10.20473/fmnm.v3i2.21611>
- Mawarni, D., & Wulandari, R. D. (2013). Identifikasi Ketidangelengkapan Rekam Medis Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(2), 192–199.
- Melissa, W. ., Tucunan, A. A. ., & Mandangi, C. K. . (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Kesmas*, 9(1), 35–44.
- Mudayana, A. A. (2013). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 6(1), 35–40. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v6i1.1065>
- Nugroho, A. D., Widodo, A., & Kartinah. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pemberian Pelayanan Keperawatan Pada Pasien Keluarga Miskin (Jamkesmas) Di Rsi Kustati Surakarta*.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2012). Effects of Spirituality, Religiosity, and Personal Values on Employee Performance: An Empirical Analysis. *2012 Academy of Human Resource Development International Research Conference in Americas, 2003*. <http://irep.iium.edu.my/2787/1/Shanghai2010-Religiosity&Spirituality-AAhad&Jun->

1.doc\_- EDITED\_to\_6000\_words.pdf

- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Services*, 19(2-3). <https://doi.org/10.1108/13660750610665008>
- Roboth, jane. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33-46. [https://doi.org/10.1016/s0016-0032\(42\)90349-1](https://doi.org/10.1016/s0016-0032(42)90349-1)
- Sipatu, L. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 1(1), 147-158.
- Syamsuriansyah, S., & Qudsi, J. (2021). The Influence of Religiosity and Local Philosophy on Nurse Performance: A Case Study of Government Hospital. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Education and Social Science (ACCESS 2020)*, 556(Access 2020), 219-223. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210525.079>
- Syamsuriansyah, Silaen, N. ., Chairunnisah, R., Sari, M. ., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardahni, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Trisianawati, D. ., & Ingsih, K. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUANG OBSTETRI RSUP DR. KARIADI SEMARANG. *Ekonomika Dan Bisnis*.
- Widiyaningsih, D., & Suharyanta, D. (2020). *Promosi dan Advokasi Kesehatan*. Deepublish.