

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN *RESPON*TIME
DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSU H.M MAWARDI
SIDOARJO**



VIVI FITRIYAH
NIM 1924201014

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN MAJAPAHIT MOJOKERTO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN *RESPON*TIME
DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSU H.M MAWARDI
SIDOARJO**



VIVI FITRIYAH
1924201014

Pembimbing I

Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns., M.Kep.
NIK 220 250 134

Pembimbing II

Fitria Wahyu Ariyanti, S.Kep.Ns., M.Kep.
NIK 220 250 133

PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto:

Nama : VIVI FITRIYAH

NIM : 1924201014

Program Studi : SI Ilmu Keperawatan

Setuju/tidak setuju*) naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan
setelah mendapat arahan dari pembimbing, dipublikasikan **dengan/tanpa*)**
mencantumkan nama tim pembimbing sebagai co-author.

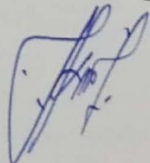
Demikian harap maklum.

Mojokerto 30 Agustus 2021

VIVI FITRIYAH
NIM: 1924201014

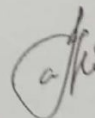
Mengetahui,

Pembimbing I



Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns., M.Kep.
NIK 220 250 134

Pembimbing II



Fitria Wahyu Ariyanti, S.Kep.Ns., M.Kep.
NIK 220 250 133

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN *RESPON TIME*
DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSU H.M MAWARDI
SIDOARJO**

VIVI FITRIYAH

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Email : vivifitriyah112@gmail.com

IKE PRAFITA SARI

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Email : ikkeshary@gmail.com

FITRIA WAHYU ARIYANTI

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Email : fitria.hariyadi@gmail.com

ABSTRAK

Instalasi gawat darurat merupakan gerbang utama penanganan kasus gawat darurat di rumah sakit yang memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup pasien untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dibutuhkan motivasi. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja perawat dengan *respon time* di Instalasi Gawat darurat RSU Al-Islam H.M Mawardi Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan desain penelitian korelasional (hubungan/asosiasi). Pemilihan sampel dengan *Total sampling* yaitu sebanyak 25 responden pada bulan Juli 2021, variabel independen adalah motivasi kerja dan variabel dependent adalah *Respon time* Analisa data dengan menggunakan uji *Spearman Rank Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja perawat dalam kategori baik sebesar 15 perawat (60%) dan respon time dalam kategori cepat sebanyak 16 orang (64%). Berdasarkan perhitungan uji statistik *Spearman rho* ada Hubungan motivasi kerja perawat dengan respon time di Instalasi Gawat darurat RSU Al-Islam H.M Mawardi dengan $p \text{ value} = 0,01$ ($\alpha 0,05$), dengan kekuatan koefisiensi korelasi yaitu sebesar 0,6 yang menyatakan bahwa hubungan memiliki arah yang positif dan berhubungan erat. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan respon time di instalasi gawat darurat. Dengan demikian disarankan untuk para perawat lebih meningkatkan lagi pelayanan sehingga tidak berpengaruh negatif pada pelayanan keperawatan khususnya di Instalasi gawat darurat dengan standart asuhan keperawatan profesional.

Kata kunci: Motivasi kerja, Respon Time, Perawat

ABSTRACT

The emergency department is the main gate for handling emergency cases in hospitals which plays a very important role in the survival of patients to improve

employee performance and productivity, motivation is needed. The purpose of this study was to determine the relationship between nurses' work motivation and response time in the emergency department of Al-Islam General Hospital HM Mawardi Sidoarjo. This type of research is a non-experimental quantitative research with a correlational research design (relation/association). The sample selection with a total sampling of 25 respondents in July 2021, the independent variable is work motivation and the dependent variable is the response time. Data analysis using the Spearman Rank Correlation test. The results showed that the work motivation of nurses in the good category was 15 nurses (60%) and the response time in the fast category was 16 people (64%). Based on the calculation of the Spearman rho statistical test, there is a relationship between the work motivation of nurses and the response time in the emergency department of Al-Islam RSU HM Mawardi with p value = 0.01 (α 0.05), with a correlation coefficient strength of 0.6 which states that relationship has a positive direction and is closely related. The conclusion of this study shows that there is a relationship between nurses' work motivation and response time in the emergency department. Thus, it is recommended for nurses to further improve services so that they do not have a negative effect on nursing services, especially in the emergency department with professional nursing care standards.

Keywords: *Work motivation, Response Time, Nurse*

PENDAHULUAN

Instalasi gawat darurat merupakan gerbang utama penanganan kasus gawat darurat di rumah sakit yang memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup pasien. Pelayanan gawat darurat memerlukan pertolongan dan penanganan segera yaitu cepat, tepat dan cermat untuk menentukan prioritas kegawatdaruratan pasien untuk mencegah kecacatan dan kematian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dibutuhkan motivasi. Motivasi merupakan tindakan untuk memengaruhi dan mendorong seseorang untuk berperilaku.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukn di Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo tentang jumlah perawat yang diterima dan keluar (*resign*) diperoleh data pada tahun 2018 dengan jumlah perawat 63 BOR Pasien mencapai 58% dan tahun 2019 jumlah perawat 83 dengan BOR Pasien 54%, Tahun 2020 dengan jumlah perawat 93 dengan BOR 63% dengan Total pasien ketergantungan

sebesar 7,2%.(Sumber: Data Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Krian Tahun 2020).Tinggi dan rendahnya motivasi kerja perawat dalam bekerja dilihat dari keterbatasan tenaga sumber daya manusia tepatnya perawat membuat kinerja perawat kurang maksimal jika terdapat banyak pasien, adanya konflik antar tenaga kesehatan dalam hal pelayanan juga dapat menurunkan kinerja, proses pendokumentasian/ pelaporan status pasien yang kurang lengkap berdampak pada terhambatnya proses pelayanan pasien, dan juga menurunnya tanggung jawab bekerja dapat dilihat dari banyaknya tenaga kesehatan yang daftar absensi/ presentasi kerja yang sering terlambat datang. Tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu semakin berkembang sejalan dengan semakin meningkatnya tingkat pendidikan dan pendapatan masyarakat. Pada pihak pemberi pelayanan kesehatan (*health care provide*) tuntutan masyarakat untuk mendapat pelayanan bermutu ditanggapi dengan melakukan revormasi sector kesehatan. Salah satu langkah strategisnya adalah pengembangan kapasitas institusi (*capacity building*), selain itu harus menyadari pentingnya peningkatan mutu pelayanan dan tanggap terhadap tuntutan masyarakat. Strategi untuk menghasilkan produk dan jasa pelayanan kesehatan yang bermutu membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, mempunyai motivasi tinggi, dan loyal kepada pengembangan mutu institusi (Muninjaya, 2011).

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan desain penelitian korelasional (hubungan/asosiasi) yaitu dengan mengkaji hubungan antara variabel Motivasi dengan *Respon Time* perawat di IGD. Teknik yang digunakan *cross sectional* dengan sampel sebanyak 25 orang.Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*. Penelitian ini dilakukan di Ruang IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi dan dilakukam pada tanggal 5 Juli – 5 Agustus 2021.Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji *Rank Spearman*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis hubungan motivasi kerja perawat dengan *response time* dengan menggunakan kuesioner dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DATA UMUM

1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Gambaran karakteristik responden berdasarkan Umur di RSUD Al-Islam H.M Mawardi dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Umur di RSUD Al-Islam H.M Mawardi diruang IGD, n = 25 Perawat

Umur (Tahun)	jumlah	Prosentase (%)
20-29	15	60
30-39	8	32
40-49	2	8
Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, didapatkan hasil yang paling banyak yaitu responden dengan umur 20-29 yaitu 15 orang (60%).

2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD

Al-Islam H.M Mawardi dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin diRSU Al-islam H.M Mawardi diruang IGD, n= 25 Perawat.

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki- Laki	14	56
Perempuan	11	44
Jumlah (Total)	25	100

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui jenis kelamin responden yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 14 orang (56%).

3. Karateristik Responden berdasarkan Pendidikan

Gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan di RSUD Al-Islam H.M Mawardi dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan di RSUD Al-Islam H.M Mawardi di ruang IGD. n = 25 perawat.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
D III Keperawatan	15	60
Ners	10	40
Jumlah	25	100

Berdasarkan Tabel 4.3, sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan Diploma III Keperawatan sejumlah 15 orang (60%).

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja di RSUD Al-Islam H.M Mawardi dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja di RSUD Al-Islam H.M Mawardi di ruang IGD, n= 25 Perawat.

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
0 – 1	3	12
1 – 5	12	48
>5	10	40
Jumlah	25	100

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dari 22 responden, sebagian besar lama kerja 1-5 tahun yaitu 12 orang (48%).

2. DATA KHUSUS

1. Motivasi kerja perawat di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Motivasi kerja perawat di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi, n= 25 Perawat.

Motivasi kerja	Jumlah	Prosentase (%)
Baik	15	60
Cukup	10	40
Kurang	0	0
Jumlah	25	100

Berdasarkan Tabel 4.5, dari 25 responden, sebagian besar motivasi kerja perawat dalam kategori baik yaitu sejumlah 15 orang (60%).

2. Respon Time perawat diIGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Gambaran Respon Time perawat diIGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6 Respon Time perawat diIGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi, n=25 perawat.

Respon Time	Jumlah	Prosentase (%)
Cepat	16	64
Lambat	9	36
Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, sebagian besar respon time perawat dalam kategori cepat sejumlah 16 orang (64%).

3. Hubungan Motivasi kerja perawat dengan Respon Time diIGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Berikut ini adalah perbandingan antara frekuensi Motivasi kerja perawat dengan Respon Time perawat di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Tabel 4.7 Hubungan Motivasi kerja perawat dengan respon time di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

		Respon Time		Total
		Cepat	Lambat	
Motivasi	Baik	13	2	15
	Cukup	3	7	10
	Kurang	0	0	0
Total		16	9	25
n= 25		P Value = 0,002		$\alpha= 0,05$

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan uji *Sprearman Rank Crrelation* diperoleh perbandingan nilai motivasi kerja perawat dengan respon time adalah 0,002 dengan tingkat signifikansi 95%. Nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterimayang artinya ada hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan. Kekuatan koefisiensi korelasi yaitu sebesar 0,6. atau kekuatan hubungannya kuat (Sugiyono, 2014). Dengan arah hubungan positif dimana semakin baik motivasi kerja, maka respon time juga semakin cepat.

PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Berdasarkan penelitian didapatkan morivasi kerja yang baik yaitu berjumlah 15 orang (60%) dan kategori cukup sejumlah 10 perawat (40%) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang / individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

Notoadmodjo,2010 menjelaskan bahwa salah satu cara meningkatkan motivasai yaitu dengan cara interview/wawancara. Tujuan utamanya dari interview motivasional ini adalah untuk mendorong individu mengeksplorasi dan menemukan alasan yang sebelumnya belum pernah

dipikirkan untuk mengubah perilakunya. Jika seseorang melakukan perilaku yang tidak sejalan dengan tindakannya, maka akan terjadi ketidakseimbangan atau disebut sebagai disonansi. Karena pada dasarnya manusia tidak menyukai keadaan tidak seimbang, maka ia berusaha membuat seimbang dengan mencari pengetahuan baru yang sejalan dengan perilakunya atau mengubah perilakunya agar sejalan dengan pengetahuannya.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam seseorang dalam bekerja namun tidak selamanya motivasi seseorang bisa menghindarkan dirinya dari kejadian yang tidak diinginkannya, misalnya perawat yang motivasinya baik tidak selamanya waktu tanggap terhadap pasien juga cepat karena segala tindakan yang akan dilakukan beresiko untuk terjadi kesalahan.

Berdasarkan rentang usianya, dari 25 responden berdasar ranking terbesar adalah responden dengan umur 20-30 tahun yaitu 15 orang (60%). Sesuai dengan yang dikemukakan Cuwin (2009) bahwa usia dewasa (18-30 tahun) Sesuai dengan yang dikemukakan Cuwin (2009) bahwa usia dewasa (18-30 tahun) merupakan masa dimana seseorang secara maksimal dapat mencapai prestasi yang memuaskan dalam karirnya. Diharapkan, dengan semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya merupakan masa dimana seseorang secara maksimal dapat mencapai prestasi yang memuaskan dalam karirnya. Diharapkan, dengan semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

Berdasarkan tingkat pendidikan dari 25 responden lulusan Diploma III Keperawatan Sebanyak 15 orang (60%). Keputusan Menteri Kesehatan

(Kepmenkes) nomor 1239 tahun 2001 menyatakan bahwa standar minimal pendidikan perawat pada institusi pelayanan kesehatan adalah Diploma III Keperawatan (Depkes R.I., 2001). Sesuai yang dikemukakan oleh Soeroso (2003) bahwa lebih dari 60% perawat masih berpendidikan Diploma III di Indonesia. Sesuai yang dikemukakan oleh Soeroso (2003) bahwa lebih dari 60% perawat masih berpendidikan Diploma III di Indonesia. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan perawat. Dengan pendidikan tinggi maka orang akan cenderung mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun dari media masa. Sebaliknya tingkat pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan dan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dengan pendidikan tinggi maka orang akan cenderung mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun dari media masa. Sebaliknya tingkat pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan dan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan.

Berdasarkan dari pengalaman bekerja Responden yang memiliki pengalaman kerja 1- 5 tahun yang lebih banyak yaitu 12 orang (12%). Lama bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Masa kerja adalah (lama kerja) adalah merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang betah dalam sebuah organisasi hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga akan merasa nyaman dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam seseorang dalam bekerja namun tidak selamanya motivasi seseorang bisa menghindarkan dirinya dari kejadian yang tidak diinginkannya, misalnya perawat yang

motivasi yang baik tidak selamanya waktu tanggap terhadap pasien juga cepat karena segala tindakan yang akan dilakukan beresiko untuk terjadi kesalahan.

2. Respon Time perawat Instalasi gawat darurat RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui respon time perawat IGD dalam menangani pasien dengan cepat sejumlah 16 (64 %). *Canadian of association Emergency Physician* (2012) menuliskan bahwa kejadian kurangnya stretcher untuk penanganan kasus yang akut berdampak serius terhadap kedatangan pasien baru yang mungkin saja dalam kondisi yang sangat kritis IGD yang mengalami permasalahan berlimpahnya jumlah pasien yang ingin mendapatkan pelayanan, menempatkan seorang dokter di wilayah triase dapat mempercepat proses pemulangan pasien atau Discharge untuk pasien minor dan membantu memulai penanganan bagi pasien yang kondisinya lebih sakit

Waktu tanggap gawat darurat merupakan gabungan dari waktu tanggap saat pasien tiba di depan pintu rumah sakit sampai mendapat respon dari petugas IGD (respon time) dengan waktu pelayanan yang diperlukan sampai selesai proses penanganan gawat darurat (Haryatun dan sudaryanto, 2008). Standar Respon Time perawat dalam pelayanan di IGD dipengaruhi oleh ketersediaan sarana prasarana, SDM dan sistem manajemen IGD yang baik.

Kecepatan dan ketepatan pertolongan yang diberikan pada pasien yang datang ke IGD memerlukan standar sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya sehingga dapat menjamin suatu penanganan gawat darurat dengan respon time yang cepat dan penanganan yang tepat. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan sarana, prasarana, sumber daya manusia dan manajemen rumah sakit.

3. Hubungan Motivasi kerja perawat dengan Respon Time di Instalasi Gawat Darurat RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara Motivasi kerja perawat dengan respon Time di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi. Karena diperoleh dari perbandingan nilai motivasi dengan respon time adalah 0,001 dengan tingkat signifikansi 95%. Nilai $0,001 < 0,05$, maka H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan respon time. Kekuatan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,6 atau memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja perawat yang baik dengan respon time yang cepat berjumlah 13 orang dari 25 perawat. Perawat yang mempunyai motivasi kerja yang baik tetapi respon time nya lambat berjumlah 2 responden karena dipengaruhi oleh banyaknya pasien yang harus dirawat di IGD dengan jumlah tenaga yang terbatas.

Sesuai teori Maryuani, Anik dan Yulianingsih (2009) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi asuhan keperawatan gawat darurat yaitu kondisi kegawatan seringkali tidak terprediksi baik kondisi klien maupun jumlah klien yang datang ke ruang gawat darurat, Keterbatasan sumber daya dan waktu adanya saling ketergantungan yang sangat tinggi diantara profesi kesehatan yang bekerja di ruang gawat darurat.

Pelayanan keperawatan di Unit gawat darurat diantaranya jumlah perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien, kehandalan perawat dalam melakukan tindakan keperawatan dan kelengkapan fasilitas unit gawat darurat dan respon Time perawat dalam pelayanan di IGD dipengaruhi oleh ketersediaan sarana prasarana, SDM dan sistem manajemen IGD yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini Motivasi kerja perawat di IGD sebagian besar dalam kategori baik sebesar 15 perawat (60%). Respon time perawat IGD sebagian besar dalam kategori cepat sebesar 16 perawat (64%). Ada Hubungan antara Motivasi kerja perawat terhadap Respon time di IGD RSUD Al-Islam H.M

Mawardi dimana jumlah perawat yang mempunyai motivasi yang baik sebesar 15 perawat (60%) dan respon time yang kategori cepat sejumlah 16 perawat (64%) dengan p value 0,01 dan koefisien korelasi 0,6 yaitu kekuatan koefisien korelasi sangat kuat. Diharapkan perawat lebih meningkatkan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan pelayanan dibidang keperawatan terutama dalam menjalankan Asuhan keperawatan terhadap Pasien. Diharapkan penelitian ini memberikan informasi kepada Rumah Sakit Umum H.M Mawardi tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan respon time diIGD.

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber data untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menambahkan beberapa variabel yaitu sikap, pengetahuan dan kemampuan ataupun dengan melakukan penelitian secara kualitatif, sehingga hasil yang diperoleh dapat dijelaskan secara lebih detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi respon time.

DAFTAR PUSTAKA

- Bergman, C.L., 2012. Emergency Nurses Perceived Barriers to Demonstrating Caring When Managing Adult Patients. *Journal of Emergency Nursing*, 38(3), pp.218-225.
- Bogar, M.M., Nursalam & Dewi, Y.S., 2013. Model Peningkatan Kinerja Perawat Unit Gawat Darurat (UGD) Berdasarkan Asosiasi Karakteristik Individu, karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan. *Jurnal Ners*, Vol. 8, pp.271-282.
- Braaten, J.S. & Bilys, K., 2015. Rapidly Increasing Rapid Response Team Activation Rates., 41(9).
- Cheryl L. Bergman, PhD, ARNP, CEN, Jacksonville, F., 2012. Emergency Nurses Perceived Barriers to Demonstrating Caring When Managing Adult Patients Paint. *YMEN*, 38(3), pp.218-225.
Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jen.2010.09.017>.
- Crossley, A. & Hammett, O., 2017. Emergency Planning and Nursing (Level 1) nursing.
- Curtin University, 2011. TRIAGE IN THE EMERGENCY DEPARTEMENT The Western Australian Centre for Evidence Informed Healthcare Practice

Lates version provider by the Western Australian Centre for Evidence Informed Healhtcare, Western Australia.

Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Taknis Medik, 2011. Standar Pelayanan Keperawatan Gawat Darurat Di Rumah Sakit.

Habib, H., Sulistio, S., Mulyana, R.M., Albar, I. A., 2016. Triase Modern Rumah Sakit dan Aplikasinya di Indonesia.

Kartikawati. N., D., 2013. *Buku Ajar Dasar-Dasar keperawatan Gawat Darurat II.*, Jakarta: Salemba Medika.

Maatilu, V., Mulyadi & Malara, R.T., 2014. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Response Time Perawat Pada Penanganan Pasien Gawat Darurat Di IGD RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado.*

Murphy, A., Wakai, A., Wals, C., Cummins, F., O'Sullivan., 2016. Development of key performance indicator for prehospital emergency care., (June 2012), pp.282-292.

Nehme, Z., Andrew, E., SmithK., 2016. Factors Influencing the Timeliness of Emergency Medical service Response to Time Critical Emergencies., 3127 (August),pp.0-9.

Nikpeyma, N., Abed-Saeedi, Z., azargashb, E., Alavi_Majd, H., 2014. Problems of Klinikal Nurse Performance Appraisal System: A Qualitative Study. *Asian Nursing Research*, 8(1), pp.15-22. Available at: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1976131713000650> (Accessed August 31,2017).

Nur Ainiyah, Ahsan, M.F., 2014. The Factors Associated with The Triage Implementation in Emergency Departement..

Nursalam, 2015. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* 4th ed. P.P. Iestari, ed., Jakarta: Salemba medika.

Wahyu, R. & Naser, A.M., 2015. The factors associated with the Response Time of nurses in handling emergency patients in IGD RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Ejournal Keperawatan*, 3©.