

DAFTAR PUSTAKA

- Africa, F. (2017) 'Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Instalasi Rawat Inap RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar', *Jurnal Keperawatan*, 1(1), Pp. 43–50. Available At: <https://Jurnal.Stikesganeshahusada.Ac.Id/Index.Php/Juke/Article/View/76>.
- Arief (2020) *Ini Alasan Kurangnya Tenaga Perawat Saat Pandemi Corona, Bisnis.com*. Available at: <https://kabar24.bisnis.com/read/20200415/15/1227487/ini-alasan-kurangnya-tenaga-perawat-saat-pandemi-corona>.
- Arif, A. M. (2019) 'Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Perawat Menggunakan Metode Promethee Pada Puskesmas Rena Kandis Kabupaten Bengkulu Tengah', *Jurnal Informa Politeknik Indonusa Surakarta*, 5, Pp. 7–15.
- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aristy, li. D., Razak, P. A. and Haeruddin, H. (2017) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar Oleh: Iin Dwi Aristy, Putri Amran Razak, H. Haeruddin', pp. 98–109.
- Asmawiyah (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Mirai Management*, 5(2), pp. 388–401.
- Astuti, R. (2018) 'Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan', *Jurnal Ilman*, 6(2), pp. 42–50.
- Ayalew, F. *et al.* (2019) 'Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study'. *BMC Nursing*, pp. 1–13.
- Bawono, D. C. and Nugraheni, R. (2015) 'Analisis Pengaruh Pemberian Intensif, Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang)', *Diponegoro Journal of Management*, 4, pp. 1–14.
- Beda, N. S. *Et Al.* (2019) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella

- Maris Makassar', *Bali Medika Jurnal*, 6(2), Pp. 173–183. Doi: 10.36376/Bmj.V6i2.80.
- Das, A. (2020) 'Impact of the COVID-19 pandemic on the workflow of an ambulatory endoscopy center: an assessment by discrete event simulation', *Gastrointestinal Endoscopy*. American Society for Gastrointestinal Endoscopy. doi: 10.1016/j.gie.2020.06.008.
- Deressa, A. T. and Zeru, G. (2019) 'Work motivation and its effects on organizational performance : the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach', *BMC Research Notes*. BioMed Central, pp. 1–6. doi: 10.1186/s13104-019-4255-7.
- Fadli *et al.* (2020) 'Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19', *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 6(1), pp. 671–676. doi: 10.17509/jpki.v6i1.24546.
- Faida, A. N. (2019) 'Higeia Journal of Public Health', *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3), pp. 84–94.
- Fitrianasari, D. *et al.* (2017) 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja', *Jurnal Profit*, 7(1), pp. 12–24.
- Girsang (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018', *Scientia Journal, Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Medan*, 8(2).
- Handayani, S., Fannya, P. and Nazofah, P. (2018) 'Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar', *Jurnal Endurance*, 3(3), p. 440. doi: 10.22216/jen.v3i3.3005.
- Hannani, A., Muzakir And Ilyas, G. B. (2016) 'Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata Uit Makassar', *Jurnal Mirai Management*, 1(2), Pp. 516–526.
- Hartono, B. *et al.* (2019) 'Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018', *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), pp. 24–30.

- Holland, P. *et al.* (2019) 'The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation', *Applied Nursing Research*. Elsevier, 49(June), pp. 70–76. doi: 10.1016/j.apnr.2019.06.001.
- Ihsanuddin (2020) *Gugus Tugas: 38 Dokter dan 17 Perawat Meninggal Selama Pandemi Corona*, *Kompas.com*.
- Inter-Agency Standing Committee (2020) 'Catatan Tentang Aspek Kesehatan Jiwa dan Psikososial Wabah Covid-19 Versi 1.0', *Who*, (Feb), pp. 1–20.
- Isnainy, U. C. A. S. (2018) 'PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT', *Kesehatan Holistik*, 12(4), pp. 235–243.
- Jiang, L., Broome, M. E. and Ning, C. (2020) 'The performance and professionalism of nurses in the fight against the new outbreak of COVID-19 epidemic is laudable', *International Journal of Nursing Studies*. Elsevier Ltd, 107, p. 103578. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2020.103578.
- Jiang, L., Broome, M. E. and Ning, C. (2020) 'The performance and professionalism of nurses in the fight against the new outbreak of COVID-19 epidemic is laudable', *International Journal of Nursing Studies*. Elsevier Ltd, 107, p. 103578. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2020.103578.
- Juliandiny, T. and Sumiyati, S. H. S. & (2016) 'Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang', *Journal of Business management Education*, 1(2), pp. 81–90.
- Kokoroko, E. and Sanda, M. A. (2019) 'Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support', *Safety and Health at Work*, 10(3), pp. 341–346. doi: 10.1016/j.shaw.2019.04.002.
- Kurniadi A (2013) *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Penerbit FKUI.
- Macphee, M. (2020) 'The impact of heavy nurse workload and patient / family complaints on workplace violence : An application of human factors framework', (December 2019), pp. 731–741. doi: 10.1002/nop2.444.

- Maharani, R. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam', *Journal of Management Review*, 3(2), pp. 327–332.
- Maimun, N. *et al.* (2016) 'Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru The Performance Of Nursing In Hospital Bhayangkara Pekanbaru', 3(5), pp. 65–68.
- Mantalean (2020) *PPNI: 20 Perawat di Indonesia Meninggal Dunia dalam Tugas Melayani Pasien Covid-19*, *Kompas.com*. Available at: <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/05/19/05582081/ppni-20-perawat-di-indonesia-meninggal-dunia-dalam-tugas-melayani-pasien?page=2>.
- Miao, R. And Cao, Y. (2019) 'High-Performance Work System , Work Well-Being , And Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role Of Transformational Leadership', Pp. 1–24.
- Mose, R. E. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Kelas III RS Husada Jakarta', *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(1), Pp. 1–11. Doi: 10.33377/Jkh.V4i1.58.
- Mulyono (2017) 'Pengaruh Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III Ambon', *Junal AKK*, 2(1), Pp. 18–26.
- Naibaho, S., Kawet, L. and Kojo, C. (2016) 'Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat', 16(2), pp. 471–482.
- Ngabonzima, A., Asingizwe, D. and Kouveliotis, K. (2020) 'Influence of nurse and midwife managerial leadership styles on job satisfaction , intention to stay , and services provision in selected hospitals of Rwanda'. *BMC Nursing*, pp. 1–11.
- Nurdiawati, E. And Safira, R. A. D. (2020) 'Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja', *Faletahan Health Journal*, 7(02), Pp. 113–118.
- Nursalam (2007) *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Oetelaar, W. F. J. M. Van Den *et al.* (2016) 'Balancing nurses ' workload in hospital wards : study protocol of developing a method to manage workload', pp. 1–11. doi: 10.1136/bmjopen-2016-012148.
- Orte, C. J. S. and Diño, M. J. (2019) 'Eliciting e-leadership style and trait

preference among nurses via conjoint analysis', *Enfermeria Clinica*, 29, pp. 78–80. doi: 10.1016/j.enfcli.2018.11.025.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien. Jakarta

Perwita, A. D., Nurmalina, R. and Affandi, J. (2017) 'Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat Dan Bogor', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), pp. 102–112. doi: 10.17358/jabm.3.1.102.

Prasetiya, C. H. (2016) 'Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak', *Jurnal Keperawatan*, 4(2), pp. 15–21.

Prima, R. (2020) 'Hubungan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Palaksana', *Jurnal Kesehatan*, 1, pp. 46–51. doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.35730/jk.v1i1i.492>.

Profil RSUD Kabupaten Muna (2019) 'Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna' : Raha.

Putra, A. G. and Suharnomo (2017) 'Pengaruh Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Pada PT . Ganesha Abaditama)', *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), pp. 1–8.

Putu, E. D. Y. N. (2020) 'Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam masa Pandemi Coronavirus Disease (COVID-19) di Bali', *Community of Publishing In Nursing (COPING)*, 8(2), pp. 155–162.

Radne Rimba Putri, I. and Maria Rosa, E. (2016) 'Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II', *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 3(2), p. 82. doi: 10.21927/jnki.2015.3(2).82-90.

Rahman, A. W. (2015) 'Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah |Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 2(1), Pp. 1689–1699.

Ramadhan, S., Gustopo, D. And Vitasari, P. (2015) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)', *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(2), Pp. 36–41.

- Ratanto, Mustikasari and Kuntarti (2013) 'Pengembangan Karier Sebagai Faktor Paling Berpengaruh terhadap kinerja Perawat. Pendahuluan Metode Hasil Hasil penelitian terkait faktor internal umur', 16(2), pp. 114–119.
- Rina, R. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(3), Pp. 288–293. Doi: 10.35892/Jikd.V14i3.238.
- Rizal, A. S. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp', *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), P. 15. Doi: 10.31764/Jua.V23i1.658.
- Rohendi, E. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), Pp. 46–49.
- Rumoning, M. H. (2018) 'Effect Of Work Environment , Work Discipline And Working Stress On Organizational Commitment In Improving Nurse Performance At Asmat E-mail ':, 6(2), pp. 958–967.
- Sabarulin (2013) 'Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di rumah sakit woodward palu', *Jurnal AKK*, 2(3), pp. 29–34.
- Salawangi (2018) 'Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inao RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe', *Jurnal Kesmas*, 7(5).
- Saputra, S. A. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang', *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), pp. 104–118. doi: 10.36805/manajemen.v4i1.373.
- Setyoadi, K. A. (2016) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat', *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 2(4), pp. 231–237. doi: 10.36053/mesencephalon.v2i4.11.
- Sinaga, S. V., Tarigan, E. and Bandur, A. (2019) 'The Mixed-Methods Study of Nursing Perception on Organizational Culture and Turnover in Hospital', *Indonesian Journal of Health Research*, 2(2), pp. 49–59. doi: 10.32805/ijhr.2019.2.2.41.
- Soetisna, T. W., Ayuningtyas, D. and Misnaniarti (2015) 'Penerapan

Sistem Remunerasi dan Kinerja Pelayanan Implementation of Remuneration System and Service Performance', *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 10(1), pp. 17–23.

Sri Lestari, Y. *Et Al.* (2021) 'Gambaran Kecemasan Perawat Dalam Menangani Pasien Hemodialisis Di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020', *Jurnal Kesehatan*, 8(2), Pp. 82–88. Doi: 10.35913/Jk.V8i2.185.

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sunarta (2019) 'Pentingnya Kepuasan Kerja', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), pp. 63–75. doi: 10.21831/efisiensi.v16i2.27421

Susi Susilawati Harahap (2019) 'Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation', 06, Pp. 12–25.

Susilaningsih (2018) 'Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang', *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(33), pp. 1–20.

Susilo, A. *et al.* (2020) 'Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini', *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), p. 45. doi: 10.7454/jpdi.v7i1.415.

Tiro, A. M. (2019) *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar: Andira Publisher.

Wardanis, D. T. (2018) 'Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode FTE', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), p. 53. doi: 10.20473/jaki.v6i1.2018.53-60.

WHO (2020a) *WHO and partners call for urgent investment in nurses*. Available at: <https://www.who.int/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.

WHO (2020b) *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. Available at: https://covid19.who.int/?gclid=Cj0KCQjw3s_4BRDPARIsAJsyoLMOaUVcEeOr_0SIY1TAWIxr4UQBgp2IXDtj4MUBSQFkTZrwuh1UYZAaAqiBEALw_wcB.

- Wiranti, Sriatmi, A. and Kusumastuti, W. (2020) 'Determinan kepatuhan masyarakat Kota Depok terhadap kebijakan pembatasan sosial berskala besar dalam pencegahan COVID-19', *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 9(3), pp. 117–124
- Zaghini, F. *et al.* (2020) 'The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: Cross sectional survey', *International Journal of Nursing Studies*. Elsevier Ltd, 101, p. 103446. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.103446.
- Zainaro, M. A. (2017) 'Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung', *Kesehatan Holistik (The)*, 11(1), pp. 1–4.
- Zulita, F. (2017) 'Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Dukungan Keluarga Dengan Kinerja Pada Perawat', *Journal Stikes Suakainsan*, 2, pp. 563–571.

LAMPIRAN

PERMINTAAN MENJADI INFORMAN

Kepada Yth,

Calon informan

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : USTI SYAH PUTRI

NIM : K012191025

Adalah mahasiswa Pascasarjana Kesehatan Masyarakat, Konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Hasanuddin (UNHAS) Makassar, akan mengadakan penelitian dengan judul :

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Ruang Isolasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna.

Penelitian ini dilakukan sebagai tahap akhir dalam penyelesaian studi master di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Saya berharap Anda bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian ini dimana akan dilakukan wawancara mendalam terkait dengan penelitian. Semua informasi yang Anda berikan terjamin kerahasiaannya, dengan cara hanya mencantumkan inisial nama Anda dan tidak mencantumkan identitas informan ke dalam hasil penelitian saya. Setelah Anda membaca maksud dan kegiatan penelitian di atas, saya mohon untuk mengisi nama dan tanda tangan pada lembar persetujuan dan menjawab dengan benar pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama Anda sebagai informan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

USTI SYAH PUTRI

INFORMED CONSENT

KUISIONER PENELITIAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI RUANG ISOLASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN MUNA

“Selamat Pagi/Siang. Nama saya USTI SYAH PUTRI dan saya adalah mahasiswa program pascasarjana FKM UNHAS dan sedang melakukan penelitian mengenai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Ruang Isolasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna. Semua informasi yang dapat didapat dari wawancara akan digunakan sebagai bahan untuk penyelesaian tugas akhir saya. Saya akan meminta kesediaan Saudara/i untuk bersedia diwawancarai dalam waktu yang disepakati.

Partisipasi Saudara/i sangat penting tetapi bersifat sukarela. Kami sangat mengharapkan partisipasi saudara/i tetapi apabila tidak bersedia maka tidak akan mempengaruhi saudara/i. Nama saudara akan ditulis dalam pedoman wawancara tetapi akan dirahasiakan dan tidak akan ada orang yang mengetahuinya selain saya selaku peneliti, penulisan ini bertujuan mempermudah ingatan saya dalam menganalisis hasil diskusi sehingga informasi yang didapatkan sesuai dengan yang saudara/i sampaikan dan akan berguna bagi penelitian ini. Tidak ada keuntungan atau kerugian secara langsung bagi saudara/i dalam diskusi ini,

Apakah saudara/i ingin mengajukan pertanyaan? Apabila saudara/i bersedia untuk berpartisipasi, harap membuat pernyataan di bawah ini”.

“Apakah saya mendapatkan persetujuan saudara/i untuk diwawancarai?”

a. Ya b. Tidak

BACA DAN TANDATANGANI HAL BERIKUT:

APABILA YA, TANDATANGANI DAN BERI TANGGAL PERNYATAAN INI DAN LANJUTKAN DENGAN DISKUSI

Saya menyatakan bahwa saya membacakan pernyataan di atas pada informan dan informan setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini

Tanda Tangan dan Nama Jelas _____, Tanggal, 2020

Lampiran 2. Informed Consent

APABILA TIDAK, TANDATANGANI DAN BERI TANGGAL PERNYATAAN INI DAN LANJUTKAN DENGAN DISKUSI

Saya menyatakan bahwa saya membacakan pernyataan diatas pada informan dan informan tidak setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini

Tanda Tangan dan Nama Jelas _____, Tanggal, 2020

NAMA JELAS FASILITATOR/MODERATOR: USTI SYAH PUTRI

Apabila ada pertanyaan mengenai penelitian ini, harap hubungi USTI SYAH PUTRI di HP 085281579436

KUESIONER PENELITIAN
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MASA
PANDEMI COVID-19 DI RUANG ISOLASI
RSUD KABUPATEN MUNA

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)

A. IDENTIAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan
b. Laki-laki
3. Umur :Tahun
4. Pendidikan : a. D3
b. SPK
c. S1/NERS
5. Lama Kerja :Tahun
6. Shift Kerja/ Waktu : a. Pagi/
b. Siang/
c. Malam/
7. Status Perkawinan : a. Kawin
b. Belum Kawin

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini penilaian anda mengenai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Ruang Isolasi RSUD Kabupaten Muna. Mohon anda memberi tanda cheklis (√) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

1. BEBAN KERJA PERAWAT (R)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada perawat melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat perawat kelabakan dalam melayani pasien.					
2	Perawat melakukan kontak langsung dengan pasien secara terus menerus.					
3	Ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, perawat akan menahan diri untuk tidak emosi.					
4	Tertundanya bertemu suami/istri/anak karena tidak diperbolehkan pulang ke rumah oleh lingkungan sekitar rumah atau kewajiban untuk isolasi diri 14 hari setelah menangani pasien COVID-19 yang mengakibatkan perawat harus di karantina.					
5	Risiko tertular berbagai macam penyakit terutama infeksi COVID-19 sangat besar					
6	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan perawat.					
7	Jumlah pasien terinfeksi di saat pandemi yang tidak seimbang dengan kapasitas SDM yang tersedia					
8	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya bahkan harus lembur					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan dan melayani pasien, tim kerja solid yang mampu bekerjasama dengan baik.					
10	Fasilitas sarana dan prasana rumah sakit lengkap dengan peralatan canggih sehingga memudahkan perawat dalam menangani pasien					
11	Perlu adanya pelatihan untuk menunjang ketrampilan dan pengetahuan perawat.					
12	Banyaknya pasien yang tidak jujur mengenai riwayat perjalanan/kontak pada saat tenaga medis melakukan skrining, sehingga meningkatkan resiko					

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

	tertular infeksi COVID-19					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

2. TINGKAT KECEMASAN

KUESIONER ZUNG-SELF ANXIETY RATING SCALE (ZSAS)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		Selalu	Sering	Kadang - Kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya merasa lebih gelisah atau gugup dan cemas lebih dari biasanya, karena penderita Covid-19 semakin bertambah					
2	Saya merasa takut tanpa alasan yang jelas karena APD ditempat saya masih kurang					
3	Saya merasa seperti tak berdaya dan tidak bisa berbuat apa-apa karena PDP Covid-19 bertambah dan APD kurang.					
4	Saya merasa mudah marah/tersinggung, atau panik dari biasanya karena banyak pasien datang dengan keluhan demam					
5	Saya merasa sesuatu yang buruk akan terjadi pada diri saya ataupun pada keluarga saya karena merawat/memeriksa pasien dengan gejala covid-19					
6	Saya merasa baik-baik saja dan tidak ada sesuatu yang buruk akan terjadi					
7	Tangan dan kaki saya gemetar akhir-akhir ini					
8	Saya merasa terganggu dengan sakit kepala/nyeri leher, nyeri otot karena masalah ketersediaan APD dan peningkatan penderita covid-19					
9	Badan saya terasa lemah dan cepat lelah akhir-akhir ini					
10	Saya tidak dapat istirahat dengan tenang karena memikirkan proses					

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

	perawatan/pemeriksaan pasien dengan gejala covid-19					
11	Saya tidak dapat istirahat dengan tenang karena memikirkan APD yang tidak terpenuhi ditempat saya					
12	Saya merasa jantung saya berdebar sangat cepat karena masalah ini semakin bertambah					
13	Saya merasa pusing yang diikuti dengan pandangan menjadi gelap					
14	Saya merasa pusing dengan alasan yang tidak jelas akhir-akhir ini					
15	Saya merasa selalu mengalami kelelahan/kecapean					
16	Saya mudah sesak nafas karena memikirkan masalah ini					
17	Saya merasa mati rasa dan kesemutan di jari tangan dan jari kaki bila memikirkan masalah ini					
18	Saya sulit/kurang nafsu makan bila memikirkan masalah perawatan kasus covid-19					
19	Saya merasa sakit perut atau mengalami gangguan pencernaan selama kasus covid-19 sudah ada diwilayah kerja saya					
20	Saya merasa tangan saya dingin dan sering basah oleh keringat karena memikirkan kasus covid-19 sudah ada diwilayah kerja saya					
21	Saya merasa frekuensi BAK saya meningkat					
22	Wajah saya terasa panas dan kemerahan karena kurangnya APD serta semakin meningkatnya kasus covid-19 dilokasi saya					
23	Saya sulit tidur pada malam hari karena memikirkan perawatan/pemeriksaan pada pasien dengan gejala covid-19.					
24	Saya memikirkan penularan					

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

	virus bila saya kontak dengan pasien yang mengalami demam, batuk, sesak, serta flu					
25	Saya mengalami mimpi buruk berkaitan dengan penularan virus covid-19 setelah kontak dengan pasien.					

3. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
2	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik sehingga memberikan kenyamanan saat bekerja.					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
4	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					
5	Adanya petugas keamanan dilingkungan rumah sakit, membuat saya bekerja sangat nyaman					
6	Ruangan yang kelembaban dan temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
7	Saya ikut menjaga kebersihan tempat kerja					
8	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
9	Hubungan sesame rekan kerja sangat harmonis					
10	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk di promosikan					

4. KOMPENSASI PERAWAT

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu					
2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
3	Pemberian insentif dilakukan secara proporsional, sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab					
4	Insentif yang saya terima selalu tepat waktu					
5	Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6	Setiap tahun saya selalu menerima tunjangan remunerasi jasa keperawatan					
7	Tunjangan kesehatan atau asuransi kesehatan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan kesehatan saya					
8	Pihak rumah sakit memberikan penghargaan terhadap karyawan yang mempunyai kinerja baik berupa uang, barang piagam dll.					
9	Penghargaan yang diberikan telah dipertimbangkan secara adil oleh pimpinan dan berorientasi kepada peningkatan kinerja perawat.					
10	Penghargaan dalam bentuk uang lebih dapat meningkatkan motivasi kerja dari pada bentuk lainnya seperti sertifikat.					

5. MOTIVASI PERAWAT

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi					
2	Saya mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan karena berkaitan dengan kemanusiaan					
3	Lingkungan kerja membuat saya tenang dan produktif dalam bekerja					

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

4	Tambahan diluar gaji (lembur) menjadi pendorong bagi saya untuk lebih giat dalam bekerja					
5	Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan					
6	Keinginain ingin menyelamatkan jiwa pasien menjadi salah satu motif perawat bersedia bertugas dengan sepenuh hati					
7	Rumah sakit memberikan pengakuan bagi setiap perawat yang menghasilkan prestasi kerja diatas rata-rata					
8	Saya merasa nyaman bekerja karena rumah sakit menyediakan sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai					
9	Setiap perawat dituntut untuk menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang lebih baik lagi					
10	Fasilitas sarana dan prasana rumah sakit lengkap dengan peralatan canggih sehingga memudahkan perawat dalam menangani pasien.					

6. KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan melakukan komunikasi yang konsisten dan berkesinambungan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman					
2	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada perawat.					
3	Pimpinan membentuk "potensi diri" kepada pearawat dengan bertindak <i>think tank</i> (saling percaya, saling menghormati dan memahami satu sama lain)					
4	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan.					
5	Perawat dilibatkan dalam merumuskan tujuan yang ingin dicapai dalam pelayanan keperawatan.					
6	Pimpinan sangat transparansi dan melakukan kolaborasi terhadap perawat					

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

7	Pimpinan melakukan penyesuaian dan kepercayaan kepada perawat yang menyeluruh					
8	Pimpinan memberikan motivasi kepada perawat sehingga bias bekerja dengan baik					
9	Pimpinan memberitahu dan memberikan panduan yang harus dilakukan perawat untuk menanggapi tantangan tertentu					
10	Pimpinan memberikan penghargaan bagi perawat yang memiliki kinerja baik.					

7. KINERJA PERAWAT

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
		STS	TS	KS	S	SS
	Pengkajian					
1	Saya bersama tim mengkonfirmasi kepada ketua tim keperawatan sebagai penanggungjawaban tentang pasien					
2	Saya bersama tim melakukan anamnesa, biodata pasien, keluhan utama dengan pengamatan, wawancara, dan pemeriksaan fisik tentang data pasien					
	Diagnosis					
3	Saya bersama tim melakukan analisis, interpretasi data, identifikasi masalah pasien berdasarkan masalah yang telah dirumuskan untuk setiap pasien					
4	Saya bersama tim merumuskan masalah yang telah ada mengacu pada pengelompokan diagnosis keperawatan untuk setiap pasien					
5	Saya bersama tim membuat diagnosis keperawatan berdasarkan prioritas gejala-gejala yang dominan untuk pasien					
	Pelaksanaan Tindakan Keperawatan					
6	Melatih tentang cara-cara perawatan kebersihan diri secara mandiri, makan, berdandan (pada wanita) yang kurang perawatan diri pada seluruh pasien					
7	Saya bersama tim melibatkan keluarga pasien dalam rencana tindakan keperawatan kepada pasien					

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

8	Berperan serta dalam melaksanakan terapi aktivitas kelompok kepada pasien					
	Evaluasi Tindakan Keperawatan					
9	Mengevaluasi kemampuan seluruh pasien setelah diberikan tindakan asuhan keperawatan					
10	Membuat rencana lanjutan jika hasil tindakan asuhan keperawatan tidak memuaskan					
	Dokumentasi Keperawatan					
11	Pendokumentasian setiap tahap proses keperawatan ditulis dengan jelas, ringkas, dapat dibaca, serta memakai istilah yang baku dan benar dengan menggunakan tinta					
12	Setiap melakukan tindakan keperawatan, perawat mencantumkan paraf, nama jelas, tanggal dan jam dilakukan tindakan					
13	Dokumentasi proses keperawatan di ruangan ditulis menggunakan format yang baku sesuai dengan pedoman RS					
14	Setiap melakukan pencatatan yang bersambung pada halaman baru, tanda tangan dan tulis kembali waktu dan tanggal serta identitas pasien pada bagian halaman tersebut					

*****Terima Kasih*****

Lampiran 4. Output SPSS

Univariat

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	24	60.0	60.0	60.0
	31-35	12	30.0	30.0	90.0
	36-40	2	5.0	5.0	95.0
	41-45	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NERS	10	25.0	25.0	25.0
	S1	7	17.5	17.5	42.5
	D3	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4. Output SPSS

Lamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >=5 Tahun	22	55.0	55.0	55.0
< 5 Tahun	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Shiftkerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pagi	9	22.5	22.5	22.5
Siang	15	37.5	37.5	60.0
Malam	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 08.00-14.00	9	22.5	22.5	22.5
14.00-21.00	15	37.5	37.5	60.0
21.00-08.00	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4. Output SPSS

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	23	57.5	57.5	57.5
Belum Kawin	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	38	95.0	95.0	95.0
Rendah	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tingkat Kecemasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Cemas	4	10.0	10.0	10.0
Cemas Ringan	30	75.0	75.0	85.0
Cemas Sedang	5	12.5	12.5	97.5
Cemas Berat	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4. Output SPSS

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	37	92.5	92.5	92.5
Kurang Baik	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	37	92.5	92.5	92.5
Rendah	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puas	8	20.0	20.0	20.0
Tidak Puas	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	39	97.5	97.5	97.5
Kurang Baik	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Bivariat

Crosstabulation

			KINERJA PERAWAT		Total
			Baik	Kurang Baik	
BEBAN KERJA	Tinggi	Count	35	3	38
		% within BEBAN KERJA	92.1%	7.9%	100.0%
	Rendah	Count	2	0	2
		% within BEBAN KERJA	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	3	40
		% within BEBAN KERJA	92.5%	7.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.171 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	.000	1	.000		
Likelihood Ratio	.320	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	.166	1	.000		
N of Valid Cases ^b	40				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 4. Output SPSS

Crosstabulation

			KINERJA PERAWAT		Total
			Baik	Kurang Baik	
TINGKAT KECEMASAN	Tidak Cemas	Count	4	0	4
		% within TINGKAT KECEMASAN	100.0%	.0%	100.0%
	Cemas Ringan	Count	27	3	30
		% within TINGKAT KECEMASAN	90.0%	10.0%	100.0%
	Cemas Sedang	Count	5	0	5
		% within TINGKAT KECEMASAN	100.0%	.0%	100.0%
	Cemas Berat	Count	1	0	1
		% within TINGKAT KECEMASAN	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	3	40
		% within TINGKAT KECEMASAN	92.5%	7.5%	100.0%

Lampiran 4. Output SPSS

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.081 ^a	3	.782
Likelihood Ratio	1.806	3	.614
Linear-by-Linear Association	.056	1	.813
N of Valid Cases	40		

a. 7 cells (87,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

Crosstabulation

			KINERJA PERAWAT		Total
			Baik	Kurang Baik	
LINGKUNGAN KERJA	Baik	Count	35	2	37
		% within LINGKUNGAN KERJA	94.6%	5.4%	100.0%
	Kurang Baik	Count	2	1	3
		% within LINGKUNGAN KERJA	66.7%	33.3%	100.0%
Total		Count	37	3	40
		% within LINGKUNGAN KERJA	92.5%	7.5%	100.0%

Lampiran 4. Output SPSS

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.120 ^a	1	.077		
Continuity Correction ^b	.393	1	.531		
Likelihood Ratio	1.931	1	.165		
Fisher's Exact Test				.214	.214
Linear-by-Linear Association	3.042	1	.081		
N of Valid Cases ^b	40				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstabulation

			KINERJA PERAWAT		Total
			Baik	Kurang Baik	
MOTIVASI	Tinggi	Count	34	3	37
		% within MOTIVASI	91.9%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count	3	0	3
		% within MOTIVASI	100.0%	.0%	100.0%
Total		Count	37	3	40
		% within MOTIVASI	92.5%	7.5%	100.0%

Lampiran 4. Output SPSS

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.263 ^a	1	.608		
Continuity Correction ^b	.000	1	.345		
Likelihood Ratio	.487	1	.485		
Fisher's Exact Test				.478	.786
Linear-by-Linear Association	.256	1	.613		
N of Valid Cases ^b	40				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstabulation

			KINERJA PERAWAT		Total
			Baik	Kurang Baik	
KOMPENSASI	Puas	Count	8	0	8
		% within KOMPENSASI	100.0%	.0%	100.0%
	Tidak Puas	Count	29	3	32
		% within KOMPENSASI	90.6%	9.4%	100.0%
Total		Count	37	3	40
		% within KOMPENSASI	92.5%	7.5%	100.0%

Lampiran 4. Output SPSS

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.811 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	.023	1	.001		
Likelihood Ratio	1.398	1	.001		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	.791	1	.000		
N of Valid Cases ^b	40				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,60.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstabulation

			KINERJA PERAWAT		Total
			Baik	Kurang Baik	
KEPEMIMPINAN	Baik	Count	36	3	39
		% within KEPEMIMPINAN	92.3%	7.7%	100.0%
	Kurang Baik	Count	1	0	1
		% within KEPEMIMPINAN	100.0%	.0%	100.0%
Total	Count	37	3	40	
	% within KEPEMIMPINAN	92.5%	7.5%	100.0%	

Lampiran 4. Output SPSS

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.083 ^a	1	.773		
Continuity Correction ^b	.000	1	.053		
Likelihood Ratio	.158	1	.691		
Fisher's Exact Test				.045	.034
Linear-by-Linear Association	.081	1	.776		
N of Valid Cases ^b	40				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

b. Computed only for a 2x2 table

Multivariat

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a BebanKerja1(1)	.756	2.636	.000	1	.774	2.130	.012	373.261
Kompensasi1(1)	2.533	1.195	.000	1	.034	12.596	1.210	131.149
Kepemimpinan1(1)	.531	.436	.000	1	.224	1.700	.723	3.997
Constant	-6.437	5.122	.000	1	.209	.002		

a. Variable(s) entered on step 1: BebanKerja1, Kompensasi1, Kepemimpinan1.

Lampiran 5. Persetujuan Etik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln.Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
E-mail : fkunhas@gmail.com, website: <https://fkunhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 4102/UN4.14.1/TP.01.02/2021

Tanggal : 26 Februari 2021

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No.Protokol	111120012309	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Usti Syah Putri	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Masa Pandemi Covind-19 di Ruang Isolasi RSUD Kabupaten Muna		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	11 November 2020
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	11 November 2020
Tempat Penelitian	RSUD Kabupaten Muna		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 26 Februari 2021 Sampai 26 Februari 2022	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	 26 Februari 2021
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	 26 Februari 2021

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapo SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporakn penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 6. Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, Fax (0411) 586013
E-mail : dekanfkmuh@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id

No : 8830/UN4.14.1/PT.01.04/2020 13 November 2020
Lamp : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.
Bupati Kabupaten Muna
Cq. Kepala Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Muna
Di -
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **Usti Syah Putri**
Nomor Pokok : **K012191025**
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**
Konsentrasi : **Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi RSUD Kabupaten Muna**".

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Amran Razak, M.Sc. (Ketua)
2. Prof. Sukri, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D. (Anggota)

Waktu Penelitian : November – Desember 2020

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi

Ansarjadj, SKM., M.Sc.PH., Ph.D
NIP. 197201091997031004

Tembusan :
1. Dekan FKM Unhas
2. Peringgal

Lampiran 6. Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUNA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JLN. M.H. THAMRIN No. 8 TELP/ FAX. (0403) 2521427
R A H A

Raha, 23 November 2020

Nomor : 070/147
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Direktur RSUD Kab.Muna
di-

R a h a

Menunjuk Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Nomor : 8830/UN4.14.1/PT.01.04/2020 tanggal 13 November 2020 Perihal Permohonan Izin penelitian, maka dengan ini memberikan Permohonan Izin Penelitian kepada :

N a m a : **USTI SYAH PUTRI**
No.Stambuk : K012191025
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Yang bersangkutan diatas akan mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis dengan Judul :

"FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI RUANG ISOLASI RSUD KABUPATEN MUNA".

Lokasi Penelitian : RSUD Kabupaten Muna
Waktu Penelitian : 23 November 2020 sampai selesai

Kepada yang bersangkutan agar memperhatikan hal - hal sbb :

1. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
2. Senantiasa menjaga keamanan / ketertiban.
3. Hasil pengambilan data 1 (satu) rangkap agar dapat disampaikan kepada Badan Kesbang dan Politik Kab. Muna.
4. Wajib menghormati Adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat
5. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan pemerintah setempat.
6. Surat izin akan di cabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas

Demikian disampaikan untuk menjadi perhatian dan maklum.

An.BUPATI MUNA
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK,

SAMURABLI.S.H
Perdana Utama Madya, Gol. IV/d
NIP. 19601231995031007

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Bupati Muna (sebagai laporan) di Raha ;
2. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Muna di Raha;
3. Dekan Universitas Hasanuddin di Makassar;
4. Ketua Jurusan Fakultas kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin di Makassar;
5. Mahasiswa yang bersangkutan (**USTI SYAH PUTRI**). ✓

Lampiran 6. Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUNA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

Jln. Jend. Ahmat Yani No.10 Raha Kel. Butung-Butung Kec. Katobu

SURAT KETERANGAN

No : 445 / 1990 / XII / 2020

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna memberikan keterangan bahwa:

Nama : USTI SYAH PUTRI
NIM : K012191025
Asal Institusi : UNIVERSITAS HASANUDDIN
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT

Telah melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna dengan judul:

“FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI RUANGAN ISOLASI RSUD KAB.MUNA”

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Raha, 17 Desember 2020

Direktur RSUD Kab. Muna



dr. MUHAMMAD MARLIN
NIP. 19760522 200212 1 004

Lampiran 7. Dokumen Penelitian

Lampiran : Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna
 Nomor : 843 / 042 / VI / 2020
 Perihal :

PENARIKAN DAN PENEMPATAN KEMBALI PEGAWAI KONTRAK LINGKUP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN MUNA

NO	NAMA	JABATAN LAMA	JABATAN BARU
1.	FASRUDDIN, Amd.Kep	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ISOLASI
2.	HASLINDA HADIR, Amd.Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ISOLASI
3.	HARIA FLAMI, Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ISOLASI
4.	ASTUTIS, Kep. Ns	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
5.	WA ODE FTIRIAWATI, S. Kep. Ns	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
6.	RESKI AMELIA, AMK	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
7.	UCI PUTRIANINGSIH, AMK	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
8.	HALIMA, S. Kep. Ns	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
9.	RAMADHAN, Amd. Kep	STAF RUANG KARDIO	STAF RUANG ISOLASI
10.	RIRIN TRIVIVIN, Amd. Kep	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
11.	SUMARDIN, Amd. Kep	STAF RUANG FLAMBOYAN	STAF RUANG ISOLASI
12.	MIRZA, AMK	STAF RUANG FLAMBOYAN	STAF RUANG ISOLASI
13.	RIFI ASKINO RAMADHAN, Amd. Kep	STAF RUANG MELATI	STAF RUANG ISOLASI
14.	AHMAD PUTRA HADIR, AMK	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ICU
15.	TONO BAHRI SULAIMAN, Amd. Kep	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
16.	ADNAN SAPUTRA, S. Kep. Ns	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
17.	SINTA ARIANI RIDWAN RAONA, S. Kep. Ns	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
18.	LA ODE ILLI, Amd. Kep	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
19.	AMRAN SUJANA, S. Kep. Ns	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
20.	DONALD ERNEST SIREGAR, AMK	STAF RUANG ISOLASI	STAF BIDANG KEPERAWATAN
21.	HARTO ANDI IRAWAN, S. Kep. Ns	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ICU
22.	NARDIN, AMK	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ICU
23.	ALI RAHMAN AJA, Amd. Kep	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
24.	IRLAN SYAHPUTRA, S. Kep. Ns	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
25.	ABDUL KAIDA PUTRA BANGSA, Amd. Kep	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU

26.	MUIH NUZLAN, AMK	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
27.	FIDYA FENIRIANI, S. Kep. Ns	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG FLAMBOYAN
28.	TONO BAHRI SULAIMAN, Amd. Kep	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
29.	WISTA APRISANTI, Amd. Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
30.	INESIA PUTRI, Amd. Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG ICU
31.	ASHI SITATIN, Amd. Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG KEBIDANAN
32.	SITTI NURDAYANTI, Amd. Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG PERINATOLOGI
33.	YULIANTE, Amd. Keb	STAF RUANG ISOLASI	STAF RUANG PERINATOLOGI

Ditetapkan di : Raha
 Pada Tanggal : 01 Juni 2020
 Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna

Mrs.
 Dr. MUHAMMAD MARLIN
 Pembina TK I Gol IV/b
 Nip. 19760522 200312 1 004

SK DIREKTUR RSUD KABUPATEN MUNA TENTANG PERAWAT COVID-19

Lampiran : Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna
 Nomor : 843 / 042 / VI / 2020
 Perihal :

PENARIKAN DAN PENEMPATAN KEMBALI PEGAWAI NEGERI SIPIL LINGKUP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN MUNA T. A 2020

NO	NAMA	JABATAN LAMA	JABATAN BARU
1.	SANDY KADIR, S. Kep. Ns NIP 19770428200604 1 018	KA. RUANG ICU	KA. RUANG ISOLASI
2.	ASRIDA, S. Kep. Ns Nip 19780306200701 2 013	WAKARU ICU	WAKARU ISOLASI
3.	WA ODE MAYASARI, S. Kep. Ns NIP 19820514200903 2 009	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
4.	WA ODE SITI HARMINASNA, AMK NIP 19880918201101 2 016	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
5.	AL MUTAKABIR SADIH, S. Kep. Ns NIP 19870424201903 1 008	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
6.	RESTU SULISFITANINGSIH, S. Kep NIP 19880502 201001 2 006	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
7.	FLORENSIANA MITE TIMUN, S. Kep. Ns NIP 19840614201001 2 012	STAF RUANG ICU	STAF RUANG ISOLASI
8.	BURHAN, S. Kep. Ns NIP 19811202200212 1 004	KA. RUANG ISOLASI	KA. RUANG ICU

Ditetapkan di : Raha
 Pada Tanggal : 01 Juni 2020

Mrs.
 Dr. MUHAMMAD MARLIN
 Pembina TK I Gol IV/b
 Nip. 19760522 200212 1 004

Lampiran 7. Dokumen Penelitian



KEGIATAN PERAWAT RUANG ISOLASI RSUD KAB. MUNA DALAM MASA PANDEMI COVID-19





USTI SYAH PUTRI
Candidate M.Km

DATA PRIBADI

Nama : Usti Syah Putri
Tempat, Tanggal Lahir : Palangga, 03 Januari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : ISLAM

KONTAK

☎ 085281579436

✉ unchopetukece@gmail.com

📍 Jl. Perintis Kemerdekaan VI, Kelurahan Tamanlora,
Sulawesi Selatan

RIWAYAT HIDUP

PENDIDIKAN FORMAL

2007 : SDN 14 Katobu
2012 : SMP Negeri 1 Raha
2015 : SMA Negeri 2 Raha
2018 : Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas HaluOleo
2019 : Mahasiswa PascaSarjana
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin (FKM UH)

PENDIDIKAN INFORMAL

2015 : Latihan Dasar Kepemimpinan
2016 : LK I Komisariat Teknik UHO
Cabang Kendari
2017 : LKK Tingkat Nasional Cabang Kendari
2018 : LK II Tingkat Nasional Cabang Kendari

RIWAYAT ORGANISASI

2017-2018 : Ketua Bidang Pergerakan BEM FKM UHO
2017-2018 : Pengurus Kohati Cabang Kendari
2020-2021 : Wabendum Kohati Badko SULTRA