

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP PERILAKU RESPONSE TIME MELALUI SELF EFFICACY PERAWAT IGD

¹Sugito Tri Gunarto, ²Rondhianto, ³Dodi Wijaya

¹Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Jember, Jember, Indonesia

^{2,3}Fakultas Keperawatan, Universitas Jember, Jember, Indonesia

email: Sugitogunarto2@gmail.com

Abstrak

Salah satu indikator kualitas pelayanan di Unit Gawat Darurat adalah angka kematian. Salah satu penyebab tingginya angka mortalitas adalah perilaku waktu tanggap petugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap perilaku waktu tanggap melalui efikasi diri. Metode penelitian yang digunakan adalah cross sectional. Sampel penelitian adalah perawat IGD rumah sakit tipe B di Jawa Timur sebanyak 102 orang dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Variabel penelitian terdiri dari pelatihan, penghargaan, perilaku waktu tanggap, dan efikasi diri. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskripsi, dan analisis inferensial menggunakan Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 18-40 tahun dengan persentase 75%, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 69,6%, dan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah perawat dengan persentase 64,7%. Hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap perilaku waktu tanggap melalui efikasi diri dengan nilai p-values sebesar 0,011. Sementara itu, penghargaan berpengaruh positif terhadap perilaku response time melalui self-efficacy dengan nilai p-values sebesar 0,004. Upaya peningkatan efikasi diri dilakukan untuk meningkatkan perilaku waktu tanggap petugas.

Kata Kunci: pelatihan, penghargaan, self efficacy, perilaku response time

Abstract

One of the indicators of service quality in the Emergency Department is mortality. One of the causes of the high mortality rate is the response time behavior of officers. This study aimed to identify the effect of training and appreciation on response time behavior through self-efficacy. The research method used was cross-sectional. The research sample was emergency room nurses of type B hospitals in East Java as many as 102 people with total sampling technique. Variables of the study consist of training, awards, response time behavior, and self-efficacy. The research instrument used a questionnaire. Data analysis applied description analysis, and inferential analysis used Structural Equation Model (SEM). The results showed that the majority of respondents aged 18-40 years old with 75%, most of the respondents were male with 69.6%, and the common education was nurse with 64.7%. The results of hypothesis test using SmartPLS showed that training has a positive effect on response time behavior through self-efficacy with p-values of 0.011. Meanwhile, the award has a positive effect on response time behavior through self-efficacy with p-values of 0.004. The efforts to increase self-efficacy were made to improve officers' response time behavior.

Keywords: training, awards, self efficacy, response time behavior

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kegawatdaruratan harus dilakukan dengan cepat, pasien yang tidak segera terlayani dengan cepat berisiko menyebabkan kematian dalam hitungan menit (Putri, 2019). Standart angka

kematian di IGD adalah sebesar 2‰ (Kepmenkes, 2018). Hasil beberapa penelitian angka kematian di IGD masih di atas standart antara 6,62–7‰. Hasil penelitian di salah satu IGD Rumah Sakit angka kematian sebesar 7‰ (Limantara et

al., 2015). Penelitian lain yang dilakukan di IGD Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan didapatkan angka kematian sebesar 6,62% (Oktasia, 2020). Hasil study pendahuluan di IGD RSD dr. Soebandi angka kematian 7%. Tingginya angka kematian salah satunya disebabkan oleh perilaku *response time* petugas yang kurang (Putri, 2019).

Perilaku *response time* berupa waktu kehadiran petugas di lokasi pasien melakukan pengkajian dan tindakan yang cepat dan tepat (Hidayat et al., 2020). Berdasarkan Kepmenkes (2018) *response time* pasien di IGD berupa kehadiran petugas ≤ 5 menit. Beberapa penelitian perilaku *response time* petugas secara kuantitas hanya berupa kehadiran petugas rata-rata 5 – 10 menit, bahkan ada yang lebih dari 10 menit (Nurcholis et al., 2022), sedangkan secara kualitas yaitu melakukan pengkajian dan penanganan secara cepat dan tepat, masih belum ada data yang jelas.

Perilaku *response time* dipengaruhi banyak faktor, dari beberapa faktor tersebut faktor yang paling dominan adalah pelatihan dan penghargaan (Hania & Budiharto, 2020). Perawat yang tidak mendapatkan pelatihan keterampilan cenderung memiliki waktu respons yang kurang baik, pelatihan gawat darurat akan mempengaruhi *response time* petugas saat penanganan pasien (Hania & Budiharto, 2020). Hasil penelitian yang sama menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan keterampilan dengan waktu respons perawat di IGD (Aziqin et al., 2023). Namun hasil yang berbeda pada penelitian (Tartila et al., 2020) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pelatihan ($p= 0,830$) dengan waktu respon perawat. Hasil penelitian (Molek et al., 2019) di dapatkan nilai ($p=0,006$; $OR=6,667$), hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja, yang mana pemberian insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 6,6 kali. Menurut Molek (2019) pemberian penghargaan akan meningkatkan semangat kerja dalam memberikan pelayanan terbaik, kurangnya penghargaan akan mengurangi kinerja seseorang. Pemberian penghargaan merupakan strategi untuk meningkatkan

produktivitas pegawai yang cenderung bekerja tidak optimal. Hasil yang hampir sama dengan penelitian (Saragih et al., 2020) yaitu terdapat korelasi antara pengakuan atas prestasi dengan efektivitas perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan, dengan nilai signifikansi (p -value) 0,017. Hasil penelitian lain (Crystandy et al., 2019) memberikan hasil yang berbeda yaitu tidak ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat dengan nilai p hitung (0.131) $>$ p tabel (0.05).

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut peneliti ingin membuktikan apakah pelatihan dan penghargaan berpengaruh atau tidak terhadap perilaku *response time*, atau ada faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku *response time*, yakni *self efficacy* yang dimiliki oleh setiap individu. *Self efficacy*, merupakan suatu kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan (Irie, 2021). Seseorang walaupun pernah mengikuti pelatihan dan menerima penghargaan atas kinerjanya, tetapi tidak memiliki *self efficacy*, maka tidak berperilaku *response time* yang baik. Berdasarkan hasil penelitian (Febriani, 2021), terdapat korelasi antara tingkat *self efficacy* dan kinerja perawat ($p < 0,01$). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat (Kurniawan et al., 2019).

Upaya peningkatan *self efficacy* perlu dilakukan untuk meningkatkan perilaku *response time* petugas. Menurut (Irwan, 2017) ada empat sumber utama yang bisa digunakan untuk meningkatkan *self efficacy*, yaitu; 1) pengalaman penguasaan tindakan (*enactive mastery experience*). Pengalaman kesuksesan terdahulu di capai seseorang akan meningkatkan *self efficacy*. 2) pengalaman orang lain (*vicarious experience or modelling*), dapat dilakukan dengan mengamati kesuksesan orang lain yang memiliki tingkat kemampuan sebanding dapat meningkatkan keyakinan diri. 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*), yaitu memberikan persuasi secara verbal, baik dari pihak lain maupun dari diri sendiri bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk meraih keberhasilan. Ketika seseorang diberikan keyakinan

verbal tentang kemampuannya, hal ini dapat mendorongnya untuk memiliki motivasi dan usaha yang lebih besar. 4) Kondisi fisik dan emosi (*physiological and affective states*). Kemampuan seseorang dalam mempersepsikan perubahan fisik dan emosi mempengaruhi keyakinan diri. Individu dengan keterampilan yang unggul cenderung memandang semangat afektif sebagai penunjang prestasi, sementara yang kurang percaya diri menganggapnya sebagai penghalang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku *response time* perawat di IGD Rumah Sakit tipe B di Jawa Timur

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *survei analitik* pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*, yang mana data untuk variabel dependen dan independen diukur secara simultan pada satu titik waktu (Nursalam, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap perilaku *response time* melalui *self efficacy* pada perawat di IGD Rumah Sakit tipe B di Jawa Timur. Waktu penelitian di mulai pada bulan April sampai Mei 2024. Lokasi penelitian dilakukan di IGD Rumah Sakit tipe B yang terletak di Jawa Timur, meliputi; IGD RSD dr. Soebandi Jember, IGD RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso, IGD RSUD Blambangan Banyuwangi, IGD RSUD dr. Haryoto Lumajang dan IGD RSUD dr. Mohamad Saleh Probolinggo. Populasi pada penelitian ini adalah perawat IGD Rumah Sakit tipe B di Jawa Timur 102 orang, terdiri; IGD RSD dr. Soebandi Jember 26 orang, IGD RSUD Dr. Koesnadi Bondowoso 23 orang, IGD RSUD Blambangan Banyuwangi 14 orang, IGD RSUD dr. Haryoto Lumajang 21 orang dan IGD RSUD dr. Mohamad Saleh Probolinggo 18 orang.

Sampel ditentukan dengan teknik total sampling dengan kriteria inklusi, yaitu perawat yang bekerja di IGD, perawat yang bersedia menjadi responden dan eksklusi yaitu perawat kepala ruang dan perawat yang sedang cuti. Sampel pada penelitian ini adalah perawat IGD Rumah Sakit tipe B di Jawa Timur sebanyak 102 orang dengan

teknik total sampling. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu: pelatihan dan penghargaan, variabel dependen yaitu perilaku *response time* dan variabel intervening yaitu *self efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap perilaku *response time* melalui *self efficacy*.

Definisi operasional pelatihan merupakan suatu kegiatan pelatihan yang diterima oleh responden meliputi: adanya program pelatihan, pelaksanaan pelatihan baik internal maupun eksternal. Sedangkan penghargaan merupakan persepsi responden terhadap penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit, meliputi: peningkatan jenjang karier dan jaminan asuransi kesehatan. Perilaku *response time* merupakan sikap responden dalam merespon pasien, berupa kehadiran ke lokasi, melakukan pengkajian dan penanganan. Teknik pengumpulan data meliputi langkah-langkah: melakukan studi pendahuluan, uji etik di Fakultas Keperawatan Universitas Jember dengan nomor 123/UN/25.1.14/KEPK/2024 selanjutnya melakukan ijin penelitian ke Bakesbangpol dan lokasi penelitian, serta mengambil data penelitian. Instrumen pengambilan data menggunakan kuesioner pelatihan yang diadaptasi dari kuesioner pelatihan skill (Aziqin et al., 2023), yang berjumlah 3 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-4 dengan kategori rendah jika nilai < 6, sedang 6-8,99, tinggi ≥ 9 . Kuesioner penghargaan yang diadaptasi dari kuesioner penelitian hubungan pemberian insentif dengan kinerja perawat, (Saragih et al., 2020) berjumlah 3 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-4 dengan kategori rendah jika nilai < 6, sedang 6-8,99, tinggi ≥ 9 . Kuesioner *self efficacy* di adaptasi dari penelitian *self efficacy* (Abduh, 2018), berjumlah 11 item pertanyaan yang menggunakan skala likert 1-4 dengan kategori rendah jika nilai < 22, sedang 22 - 32,99, sedangkan tinggi ≥ 33 . Kuesioner perilaku *response time* diadaptasi dari penelitian *response time* perawat (Arief, 2019), berjumlah 19 item pertanyaan yang menggunakan skala likert 1-4 dengan kategori rendah jika nilai < 47,5, sedang 47,5 - 66,4, sedangkan tinggi $\geq 66,5$. Semua kuesioner sudah dilakukan

uji validitas dan hasilnya semua valid, dimana r hitung $>$ r tabel. Uji validitas pelatihan = 0,917, penghargaan = 0,816, self efficacy = 0,780, perilaku respon time = 0,873. Hasil uji reliabilitas kuesioner semuanya dinyatakan reliabel, dimana *cronbach's alpha* semuanya mempunyai nilai $>$ 0,60. Variabel pelatihan = 0,823, penghargaan = 0,734, self efficacy = 0,880, perilaku response time = 0,917. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskripsi dan analisis inferensial. Analisis deskripsi, terdiri dari: usia, jenis kelamin, pendidikan, penghasilan dan masa kerja. Analisa inferensial untuk menguji pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap perilaku *response time* melalui *self efficacy* dengan analisis jalur menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) melalui perangkat lunak Smart PLS versi 3.0.

Convergent Validity merupakan indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/ component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $>$ 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outler Loading
Pelatihan (X1)	X1.1	0,796
	X1.2	0,949
	X1.3	0,954
Penghargaan (X2)	X2.1	0,728
	X2.2	0,783
	X2.3	0,760
Self-Efficacy (I)	I.1	0,893
	I.2	0,902
	I.3	0,907
Respon Times (Y)	Y.1	0,944
	Y.2	0,973
	Y.3	0,962

Berdasarkan data dalam tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator

variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* $>$ 0,7, sehingga semua dinyatakan valid. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 2. Discriminant Validity

Variabel	Nilai Cross Loading	R _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,901	0.176	Valid
Penghargaan (X2)	0,828	0.176	Valid
Self-Efficacy (I)	0,694	0.176	Valid
Respon Times (Y)	0,960	0.176	Valid

Berdasarkan sajian data pada tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* $>$ R_{tabel}. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $>$ 0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Pelatihan (X1)	0,928
Penghargaan (X2)	0,777
Self-Efficacy (I)	0,734
Respon Times (Y)	0,972

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $>$ 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat

hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 4. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Pelatihan (X1)	0,885
Penghargaan (X2)	0,826
Self-Efficacy (I)	0,817
Respon Times (Y)	0,957

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator, apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut tidak terjadi *multicollinearity*. Berikut hasil Uji *multicollinearity* dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 5. Variance Inflation Factors

Variabel	VIF
Pelatihan (X1)	1,918
Penghargaan (X2)	1,276
Self-Efficacy (I)	1,576

Berdasarkan hasil uji *multicollinearity* menunjukkan bahwa nilai VIF dibawah 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dari masing-masing variabel penelitian ini tidak terjadi *multicollinearity*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, penghasilan dan masa kerja disajikan pada Tabel 6. Tabel 6. menunjukkan perawat yang memberikan pelayanan di Rumah Sakit Tipe B Jawa Timur yang paling banyak adalah perawat berusia 31-40 tahun berjumlah 52 orang (51%). Hasil penelitian Kumbadewi (2021) disebutkan terdapat

pengaruh secara positif dan signifikan usia terhadap produktifitas kerja dengan *p-value* 0,000. Hasil yang berbeda pada penelitian lain (Aprilyanti, 2017) menyatakan usia tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana nilai probabilitas uji F nilai signifikansi terhadap produktivitas adalah sebesar $0,355 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,083 < F$ tabel 3,39. Menurut (Larengkeng et al., 2019) terdapat hubungan antara usia dengan *self efficacy*, di mana semakin bertambah usia seseorang, cenderung memiliki *self efficacy* yang tinggi. Dewasa muda seringkali dianggap sebagai periode transisi yang signifikan dalam hal perubahan fisik, perkembangan intelektual dan adaptasi peran social. Usia muda orang cenderung lebih energik melakukan berbagai hal (Ranjabar, 2021). Usia muda merupakan usia produktif, hal ini akan meningkatkan kinerja seorang petugas, usia menjelang tua maka tingkat produktifitas kerja semakin menurun karena keterbatasan fisik dan kesehatan (Kumbadewi et al., 2021). Usia responden yang sebagian besar muda ini menjadi modal dalam memberikan suatu pelayanan dengan berperilaku *response time*. Upaya peningkatan *self efficacy* petugas kesehatan, termasuk perawat sangat perlu dilakukan untuk menciptakan petugas yang berperilaku *response time*.

Tabel 6. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	N	(%)
1. Usia		
21 - 30	23	22,5
31 - 40	52	51,0
41 - 50	25	24,5
> 50	2	2,0
2. Jenis Kelamin		
Laki-laki	71	69,6
Perempuan	31	30,4
3. Pendidikan		
D3 Keperawatan	36	35,3
Ners	66	64,7
4. Penghasilan		
< 2 Juta	20	20,0
2 - 4 Juta	52	51,0
> 4 Juta	30	29,0
5. Masa Kerja		
< 5 tahun	32	31,4
5 - 10 tahun	38	37,2
> 10 tahun	32	31,4

Berdasarkan sebaran data karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 71 perawat (69,6%). Hasil penelitian didapatkan nilai $p = 0,531$ value atau $p > 0,05$ dan nilai $r = 0,158 < 0,4683$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dan kinerja perawat (Kurniawati, 2019). Hasil yang sama pada penelitian yang dilakukan (Soeprodjo et al., 2017), dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat ($p = 0,917$).

Menurut Ranjabar (2021) performa pria dan wanita serupa ketika menghadapi tugas, keduanya menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan analitis, motivasi yang kuat, dorongan untuk bersaing, kecenderungan bersosialisasi dan kemampuan belajar yang baik. Pada studi psikologis wanita lebih mematuhi wewenang, sedangkan pada pria memiliki ekspektasi yang lebih besar untuk sukses daripada wanita. Pada sisi kepuasan kerja dan produktifitas tidak ada perbedaan antara wanita dan pria. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah perawat laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan perawat perempuan, pemberian motivasi dan dorongan baik dari dirinya atau dari atasan sangat diperlukan untuk meningkatkan *self efficacy* sehingga mampu berperilaku *response time*.

Berdasarkan sebaran data karakteristik tingkat pendidikan terakhir, mayoritas tingkat pendidikan responden adalah Ners dengan jumlah 66 perawat (64,7%). Hasil penelitian yang dilakukan Hania (2020), nilai p tingkat pendidikan (0,006) terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat pendidikan dan waktu tanggap petugas. Hasil penelitian lain diperoleh bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi $0,020 < \alpha = 0,05$ (Chamariyah et al., 2023). Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi perilakunya, tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan perilaku dengan lebih tepat (Pakpahan, 2021). Seseorang yang berpendidikan tinggi di suatu unit

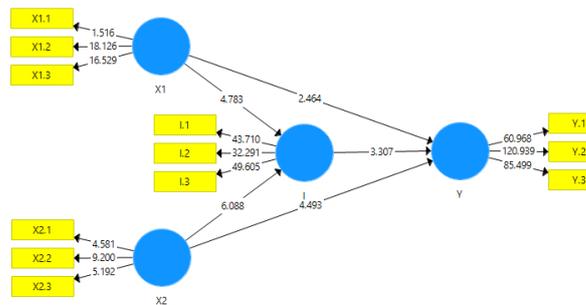
pelayanan bisa menjadi penggerak, contoh atau panutan di lingkungannya untuk memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk berperilaku *response time*.

Penghasilan mayoritas responden antara 2–4 juta per bulan dengan jumlah 52 orang (51%). Penelitian (Risnawaty et al., 2022) dengan beberapa variabel; profesionalisme, persepsi, sikap, kepemimpinan dan penghasilan. Semua variabel ini menunjukkan nilai $p < 0,05$, menandakan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Di antara variabel-variabel tersebut, penghasilan terbukti menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai $p = 0,045$. Hasil penelitian lain (Kumajas, 2020) menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara penghasilan dengan kinerja perawat $p = 0,024 < \alpha = 0,05$. Hasil juga menunjukkan bahwa perawat yang mempersepsikan penghasilan yang mencukupi mempunyai peluang berkinerja baik sebesar 7,381 kali dibandingkan dengan yang mempersepsikan penghasilan tidak mencukupi. Pendapatan yang diterima seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, dimana dengan adanya pendapatan yang memadai dapat memberikan kepuasan bagi seseorang untuk lebih bersemangat, antusias, dan rajin bekerja. Kepuasan merupakan motivasi yang kuat pada seseorang untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Masa kerja setiap responden bervariasi, ada yang kurang dari 5 tahun, 5–10 tahun dan ada yang sudah lebih dari 10 tahun, mayoritas masa kerja responden adalah 5–10 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $p = 0,037 < \alpha = 0,05$ yang berarti adanya korelasi yang signifikan antara lama masa kerja dan waktu tanggap perawat di IGD (Aziqin et al., 2023). Hasil yang sama pada penelitian lain yang dilakukan (Yulia, 2022) didapatkan hasil $p = 0,015 < \alpha = 0,05$, artinya ada hubungan antara masa kerja dengan ketepatan waktu tanggap pasien atau waktu respon. Dari hasil kedua penelitian tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dengan masa kerja yang sudah lama, akan memiliki pengalaman yang banyak dalam menguasai bidang tugasnya. Seseorang dengan pengalaman kerja yang banyak tidak

memerlukan banyak bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit (Yulia, 2022). Seseorang yang bekerja di IGD agar meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan yang cepat dan mampu menyelamatkan pasien gawat darurat.

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:



Gambar 1. Model Pengujian Partial Least Square SmartPLS

Dari hasil model pengujian hipotesis penelitian menggunakan SmartPLS 6.0 seperti gambar 1, kemudian dapat diketahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung hubungan antar variabelnya. Hasil pengujian pengaruh langsung hubungan antar variabel menggunakan SmartPLS 6.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Path Coefficients	P-value	Hasil
I – Y	0.342	0.001	Signifikan
X1 – I	0.358	0.000	Signifikan
X1 – Y	0.248	0.014	Signifikan
X2 – I	0.534	0.000	Signifikan
X2 – Y	0.434	0.000	Signifikan
X1 – I – Y	0.112	0.011	Signifikan
X2 – I – Y	0.182	0.004	Signifikan

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dari gambar 1 dan tabel 6, dapat diketahui bahwa:

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari *self-efficacy* terhadap perilaku *respon times* adalah $\beta = 0.342$ bernilai positif. Nilai *p-values* = $0,001 < \alpha$

$0,05$. Berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* dapat dikatakan *self-efficacy* terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku *response time*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2021), terdapat korelasi antara tingkat *self efficacy* dan kinerja perawat ($p < 0,01$). Hasil yang sama penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2019) menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat. *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan (Irie, 2021). *Self efficacy* yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada individu dalam menentukan sebuah tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Suatu pelayanan perlu meningkatkan *self efficacy* seorang petugas karena seorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berperilaku yang baik, akan langsung mengerjakan tugasnya, tidak menganggap tugas atau pekerjaan sebagai beban dan memilih untuk mengembangkan passion terhadap suatu aktivitas untuk mencapai tujuan. Bila mengalami kegagalan, akan cepat bangkit dan segera mendapatkan *self efficacy* kembali, serta berpikir kegagalan adalah bentuk dari usaha yang belum maksimal.

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari pelatihan terhadap *self-efficacy* adalah $\beta = 0,358$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* = $0.000 < \alpha 0,05$ yang berarti secara signifikan ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap *self-efficacy*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dengan nilai *p value* = $0,002 < \alpha 0,05$, artinya ada pengaruh pelatihan kegawatdaruratan terhadap *self efficacy* peserta pelatihan dengan nilai korelasi (*r*) $0,531$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap *self efficacy* (Nurjanah, 2021). Hasil yang hampir sama pada penelitian lain, menunjukkan ada pengaruh pelatihan kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy* mahasiswa sebesar $p = 0.000$ (Irman, 2021). Pelatihan yang diterima seseorang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan orang tersebut. Menurut

Irwan (2017) meningkatnya pengetahuan dan keterampilan akan membuat seseorang semakin percaya diri terhadap kemampuan yang di miliknya. *Self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui mastery experience (pengalaman keberhasilan) yang dialami seseorang pada masa sebelumnya. Menurut Putri (2021) pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada seseorang yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki seorang perawat IGD salah satunya didapatkan dari hasil pelatihan, dengan kompetensi atau kemampuan yang dimilikinya akan membuat seseorang semakin percaya diri, oleh karena itu sangat penting adanya program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi perawat IGD.

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari pelatihan terhadap perilaku *response time* adalah $\beta = 0,248$ yakni bernilai positif dan signifikan dengan nilai *p-values* = $0,014 < \alpha 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara pelatihan terhadap perilaku *response time*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aziqin (2023), menyebutkan ada pengaruh antara pelatihan skill terhadap *response time* perawat IGD dengan nilai *p-value* $0,007 < \alpha = 0,05$. Hasil penelitian lain menunjukkan hasil yang sama yaitu ada pengaruh dengan nilai koefisien sebesar 0,352 dan signifikan $0,003 < \alpha < 0,05$ antara pelatihan dengan *response time* (Majid, 2016). Pelatihan yang diikuti oleh seorang perawat akan meningkatkan waktu tanggap atau perilaku *response time* dalam penanganan kasus-kasus kegawatdaruratan. Semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Dampak dari kurangnya perawat yang mengikuti pelatihan akan membuat pelayanan kepada pasien menjadi tidak maksimal.

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari penghargaan terhadap *self-efficacy* adalah $\beta = 0,534$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0.000 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* $\alpha <$

0,05. Berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* ada pengaruh antara penghargaan terhadap *self-efficacy*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya terdapat nilai signifikansi antara penghargaan dengan *self efficacy* sebesar $p = 0,000 (p < 0,05)$. Hasil analisis ini juga menunjukkan koefisien korelasi antara penghargaan dengan *self efficacy* sebesar $r = 0,401$ yang berarti hubungan antara penghargaan dengan *self efficacy* (Riskia & Dewi, 2017). Pemberian penghargaan kepada seseorang akan meningkatkan kepercayaannya untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik karena merasa di hargai kinerjanya. Penghargaan terhadap seseorang pegawai merupakan salah satu unsur penting sebagai bukti seorang pimpinan peduli terhadap bawahannya dan hal ini akan meningkatkan kepercayaan seseorang terhadap dirinya karena merasa bahwa kinerjanya baik.

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari penghargaan terhadap perilaku *response time* adalah $\beta = 0,434$ bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0.000 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada pengaruh antar variabel maka penghargaan terbukti berpengaruh terhadap perilaku *response time*. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya dimana ada pengaruh signifikan antara reward dengan kinerja perawat dengan nilai (*p-value* = 0.048 (Isnainy, 2018). Penelitian lain dengan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan antara reward dengan kinerja perawat dengan nilai *p-Value* 0,020 (Habibi et al., 2021). Penghargaan merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan kinerja perawat di rumah sakit, hal ini bisa tercipta jika rumah sakit bisa memberikan reward kepada setiap petugas sesuai dengan kinerjanya (Isnainy, 2018). Peneliti berasumsi bahwa penghargaan masih merupakan motivasi kuat bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan penghargaan merupakan salah satu cara atau strategi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya

manusia yang merupakan aset berharga bagi suatu organisasi.

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari pelatihan terhadap perilaku *response time* melalui *self-efficacy* adalah $\beta = 0,122$ bernilai positif. Nilai *p-values* = 0.011 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* ada pengaruh antara pelatihan terhadap perilaku *response time* melalui *self-efficacy*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di dapatkan dengan nilai $0.027 < \alpha = 0,05$, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja (Aswad, 2016). Penelitian lain dengan hasil yang sama dilakukan oleh Aziqin (2023), menyebutkan ada pengaruh antara pelatihan skill terhadap *response time* perawat IGD dengan nilai *p-value* $0,007 < \alpha = 0,05$. Sedangkan penelitian *self efficacy* terhadap kinerja juga bernilai positif dan signifikan yaitu *p value* = 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja (Sesrianty et al., 2023). Menurut Sesrianty (2023) pekerja yang memiliki *self efficacy* yang baik menghasilkan kinerja yang baik dan pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kurang baik, kurang mampu mengikuti pelatihan jika dibandingkan dengan pekerja yang memiliki *self efficacy* yang baik. Asumsi peneliti pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada seseorang sehingga akan meningkatkan *self efficacy* seseorang yang pada akhirnya akan melakukan pekerjaan dengan lebih optimal. *Self efficacy* memegang peranan penting terhadap diri seseorang, walaupun seseorang itu pernah mengikuti pelatihan yang cukup namun jika tidak memiliki *self efficacy* maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, termasuk berperilaku yang *responsif*.

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari penghargaan terhadap perilaku *response time* melalui *self-efficacy* adalah $\beta = 0,182$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0.004 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values*, ada pengaruh antara penghargaan terhadap perilaku *response time* melalui *self-efficacy*. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian

Isnainy (2018), yaitu ada pengaruh signifikan antara reward dengan kinerja perawat dengan nilai *p-value* = 0,048. Begitu juga dengan penelitian Habibi (2021) yaitu terdapat hubungan antara reward dengan kinerja perawat dengan nilai *p-Value* 0,020. Sedangkan penelitian *self efficacy* terhadap kinerja juga bernilai positif dan signifikan yaitu *p value* = 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja (Kurra, 2015). Menurut Molek (2019), kinerja perawat asuhan keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi dan sistem reward, termasuk insentif. Asumsi peneliti pemberian penghargaan akan meningkatkan semangat kerja tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik, kurangnya penghargaan akan mengurangi kinerja seseorang. Namun demikian tidak selalu pemberian penghargaan yang baik akan meningkatkan perilaku *response time*, hal ini terjadi jika seseorang tidak memiliki *self efficacy* yang tinggi. Seorang perawat yang bekerja di IGD yang sudah mendapatkan penghargaan yang cukup, harus di dorong untuk selalu memiliki *self efficacy* yang tinggi sebagai modal untuk berperilaku *response time* yang baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku *response time*, variabel pelatihan berpengaruh terhadap *self efficacy* dan perilaku *response time*, variabel penghargaan berpengaruh terhadap *self efficacy* dan perilaku *response time*, sedangkan secara analisis jalur; variabel pelatihan berpengaruh terhadap perilaku *response time* melalui *self efficacy*, begitu juga variabel penghargaan berpengaruh terhadap perilaku *response time* melalui *self efficacy*. Maknanya adalah seseorang yang mengikuti pelatihan dan mendapatkan penghargaan atas kinerjanya akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan perilaku *response time*.

Saran; seseorang yang bekerja di IGD harus memiliki *self efficacy* tinggi untuk meningkatkan perilaku *response time*.

5. REFERENSI

- Abduh, M. (2018). *Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramania Samarinda*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pt. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/Jsmi.V1i2.413>
- Arief, A. (2019). *Hubungan Respon Time Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruangan Igd Rsud Labuang Baji Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Aswad, H. N. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Uit Makassar (Influence Of Education Level , Training And Compensation Makassar). 1*, 413–425.
- Aziqin, M. S., Asnuddin, Suparta, & Muhammad, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Respon Time Perawat Berdasarkan Pendekatan Kategori Australian Triage Scale Ii Dalam Penanganan Pasien Di IGD. *Jurnal Ilmiah Mappadising*, 5(1), 1–8.
- Chamariyah, C., Universitas, W., & Putra, S. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan) Zarlina Hartono Wasis Budiarto. *Journal Of Management And Creative Business (Jmcbus)*, 1(4), 163–180. <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V1i4.1407>
- Crystandy, M., Tampubolon, I., & Najihahkhoirotun. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *The Indonesian Journal Of Health Promotion*, Vol. 2. No, 61–68. <https://doi.org/10.31934/Mppki>
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan : Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.52020/Jkwgi.V5i1.2585>
- Habibi, A., Humairoh, S., Nur, S., Ahmad, A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). *Reward Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr . Sitanala Tahun 2020*. 6(2).
- Hania, U. P., & Budiharto, I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Response Time Perawat Pada Penanganan Igd. -, 56. <https://doi.org/10.26418/Jpn.V5i2.46168>
- Hidayat, N., Ahsan, A., Rahayu, M., & Lestari, R. (2020). Response Time, Waiting Time And Service Quality In Emergency Department. *International Journal Of Public Health Science*, 9(3), 199–204. <https://doi.org/10.11591/ijphs.V9i3.20435>
- Irie, K. (2021). Self-Efficacy. In *The Routledge Handbook Of The Psychology Of Language Learning And Teaching* (Pp. 100–111). <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Irman, O. (2021). Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Self-Efficacy Mahasiswa Praktik Klinik Keperawatan Gawat Darurat. *Jurnal Health Sains: P-Issn: 2723-4339 E-Issn: 2548-1398*, Vol.2. <https://doi.org/10.46799/Jhs.V2i6.175>
- Irwan. (2017). *Etika Dan Perilaku Kesehatan*.
- Isnainy, U., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja

- Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, Volume 12, 235–243. <https://doi.org/10.33024/Hjk.V12i4.647>
- Kepmenkes. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Pelayanan Kegawatdaruratan*.
- Kumajas, S. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Hana, Ester Dan Lukas Rsu Pancaran Kasih Gmim Kota Manado. *Nursing Inside Community*, 3(1), 23–31. <http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/nic/article/view/416>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 8.
- Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., & Afifah, E. (2019). The Relationship Between Caring Preceptor, Self-Efficacy, Job Satisfaction, And New Nurse Performance. *Enfermeria Clinica*, 29, 464–470. <https://doi.org/10.1016/J.Enfcli.2019.04.069>
- Kurniawati, Y. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat. -.
- Kurra, P. (2015). *Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud. Prof. Dr. W. Z Johannes Kupang*.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). Burnout Dengan Self Efficacy Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.35790/Jkp.V7i2.24474>
- Limantara, R., Herjunianto, H., & Roosalina, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingginya Angka Kematian Di Igd Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(2), 200–205. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jkb.2015.028.02.15>
- Majid, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tk. Ii Pelamonia Makassa. *Jurnal Mirai Management*, 1 Nomor 2.
- Molek, Nasution, S. L. R., & Boyke Marthin Simbolon. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Rsu Royal Prima Medan. *Jurnal Prima Medika*, 1(1), 21–25.
- Nurcholis, N., Yudharto, H. E., & Suparjo, S. (2022). Respon Time Perawat Dalam Penanganan Pasien Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kardinah Kota Tegal. *Juru Rawat. Jurnal Update Keperawatan*, 2(2), 53–59. <https://doi.org/10.31983/Juk.V2i2.9439>
- Nurjanah, U. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengetahuan Dan Self Efficacy Peserta Pelatihan Penanganan Kegawatdaruratan Berbasis Rumah Tangga Di Karawang*.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (Peni Puji Lestari (Ed.); 4th Ed.). Salemba Medika.
- Oktasia, M. (2020). Ir - Perpustakaan Universitas Airlangga. *Perpustakaan Universitas Airlangga*, 1–8.
- Pakpahan, M. (2021). *Promosi Kesehatan & Perilaku Kesehatan* (R. Watrionthos (Ed.); Cetakan Ke). Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Putri, R. R. (2019). Hubungan Tingkat Keberhasilan Dengan Response Time Dalam Menangani Pasien Gawat Darurat. *Universitas Kusuma Husada Surakarta*, 54.
- Ranjabar. (2021). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta Cv.
- Riskia, F., & Dewi, D. K. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya Angkatan Tahun 2015. *Character: Jurnal Psikolog Pendidikan*, 4(1), 1–7.

- Risnawaty, S., Suparman, R., Mamlukah, M., & Wahyuniar, L. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Rsud Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022. *Journal Of Public Health Innovation*, 3(01), 22–31. <https://doi.org/10.34305/Jphi.V3i01.603>
- Saragih, M., Sipayung, R., & Hasibuan, E. K. (2020). Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Indonesian Trust Health Journal*, 3(1), 289–294. <https://doi.org/10.37104/Ithj.V3i1.50>
- Sesrianty, V., Indriani, P., & Dnd, D. R. (2023). *Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di*. 4, 2536–2543.
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Kesmas/Article/View/23107>
- Tartila, D. Y. R., Wahyudi, A. S., & Qona'ah, A. (2020). Determinant Of Nurses' Response Time In Emergency Department When Taking Care Of A Patient. *Indonesian Nursing Journal Of Education And Clinic (Injec)*, 5(2), 125. <https://doi.org/10.24990/Injec.V5i2.305>
- Yulia, R. (2022). Hubungan Lama Kerja Dan Pelatihan Dengan Ketepatan Waktu Tanggap Penanganan Pasien Di Igd Rshb Batam. *Ahmar Metastasis Health Journal*, 2(3), 166–173. <https://doi.org/10.53770/Amhj.V2i3.142>