

PENGARUH PELATIHAN *FIRE SAFETY MANAGEMENT* TERHADAP MOTIVASI K3 PERAWAT RSUP DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO

Influences of Fire Safety Management Training to Motivation of K3 to Nurses at RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo

Hasbullah H¹, Atjo Wahyu², Awaluddin³

¹Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Universitas Hasanuddin, hasbullahhasan20@gmail.com

²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Universitas Hasanuddin, atjowahyu.2006@gmail.com

³Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM Universitas Hasanuddin, awal.k3unhas@gmail.com

Alamat Korespondensi: Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan

ARTICLE INFO

Article History:

Received May, 9th, 2019

Revised form June, 12th, 2019

Accepted July, 18th, 2019

Published online February, 25th, 2020

Kata Kunci:

Perawat;
pelatihan;
motivasi;

Keywords:

Nurse;
training;
motivation;

ABSTRAK

Latar Belakang: Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan *fire safety management* dengan motivasi keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. **Metode:** Peneliti menggunakan metode eksperimen dengan pendekatan *pre test* dan *post test one group*. Pada desain ini observasi dilakukan sebanyak 2 kali yaitu sebelum eksperimen dan sesudah eksperimen. Pengumpulan data dilakukan pada Oktober-November 2018 terhadap 40 perawat diruang rawat inap sebagai sampel dari 1803 populasi yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Data didapatkan dengan *pre test* sebelum pelatihan dan *post test* sesudah pelatihan dengan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Mc Nemar*. **Hasil:** Penelitian ini menunjukkan angka 0,031 dimana nilainya di bawah nilai $p=0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan atau pengaruh secara signifikan antara tindakan sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) pelaksanaan pelatihan *fire safety management* pada tenaga perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo **Kesimpulan:** Diharapkan pihak rumah sakit untuk selalu melaksanakan pelatihan rutin mengenai *fire safety management* agar motivasi keselamatan dan kesehatan kerja bertambah pada perawat.

ABSTRACT

Background: Motivation is a process influencing or motivating from outer environment to someone or work groups so that they want to do something remained. **Purpose:** This research aims to understand relations

*between fire safety management and work safety and health motivation to nurses at RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. **Methods:** A researcher applies experimental method with pre test and post test one group approach. In this design observation is conducted twice at previous and after experiment. Submitting data was conducted in October and November 2018 to 40 nurses in care rooms as samples of 1803 people got with purposive sampling technique. Data obtained with pre-tests at before and after training with questionnaires. Data analysis was done with Mc Nemar's test. **Results:** Research shows that 0.031 is below or less than $p=0.05$ then H_0 is denied until we conclude that there exists differences or impacts significantly between action of pre-test and post-test of fire safety management training to nursing at RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. **Conclusion:** It suggested to the hospital to always conduct fire safety management training routinely so that motivation of work safety and health enhances to the nurses.*

©2020 Hasanuddin Journal of Public Health.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu tempat yang memiliki risiko kebakaran. Potensi bahaya di RS, selain penyakit infeksi juga potensi bahaya-bahaya lain yang mempengaruhi situasi dan kondisi di RS, yaitu kecelakaan (peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik, dan sumber-sumber cedera lainnya), radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gas-gas anastesi, gangguan psikososial dan ergonomi.¹ Kebakaran di rumah sakit memiliki karakteristik berbeda dengan tempat lainnya karena adanya sifat penghuni yang beragam. Tingkat kepanikan yang tinggi, sifat pekerjaan yang beragam, bahan terbakar *relative* tinggi bangunan di template selama 24 jam. Sehingga dapat di simpulkan bahwa rumah sakit tergolong kategori bangunan yang berisiko kebakaran di lihat dari banyaknya sumber potensi bahaya dan penghuninya. Menjamin tingkat keandalan serta keselamatan bangunan agar dapat digunakan sesuai dengan fungsinya, maka perlu dilakukan pengelolaan bahaya kebakaran dengan baik dan terencana.²

Beberapa kasus kebakaran yang pernah terjadi di rumah sakit diantaranya: a) kasus kebakaran di rumah sakit yang diberitakan oleh *British Broadcasting Company* (BBC) terjadi pada tanggal 24 Desember 2015 di Rumah Sakit Saudi dan telah menewaskan 24 orang dan 141 orang luka-luka. b) terbakarnya Rumah Sakit Turki (25 Mei 2009) delapan orang pasien meninggal, terjadi diduga disebabkan oleh kerusakan listrik. c) kebakaran Rumah Sakit Kalkuta, India Timur (10 Desember 2010). Kaburnya staf medis meninggalkan pasien saat api melalap diduga sebagai penyebab tewasnya dari 89 pasien. d) kebakaran ruang pusat data RSUD Pamekasan Madura (11 Januari 2010). Seluruh data pasien dan karyawan serta data-data penting lainnya terbakar. e) Rumah Sakit Umum Propinsi

Nusa Tenggara Barat Mataram terbakar (10 Juli 2011) dan api menghanguskan bangunan yang diperkirakan mencapai Rp. 50 miliar, serta 2 pasien yang dirawat tewas.³ Berdasarkan data dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) tercatat 979 kasus kebakaran yang terdiri dari 971 kasus kebakaran pada pemukiman penduduk dan 8 kasus kebakaran pada rumah sakit yang terjadi di Indonesia dari tahun 2011-2015.⁴ Sedangkan kasus kebakaran di Sulawesi Selatan khususnya RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo telah terjadi 4 kali dalam kurun 2013-2017.⁵

Perawat adalah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga penjalih kontak pertama dan terlama dengan pelanggan (pasien dan keluarganya).⁶ Program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) merupakan hal pokok yang tidak bisa dikesampingkan. Penentu kebijakan memegang peranan penting dalam membangun kepedulian dan memotivasi perawat dengan menjelaskan nilai-nilai organisasi dan mengkomunikasikan komitmennya pada kebijakan yang telah dibuat. Upaya yang dilakukan untuk menunjang terlaksananya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) agar dapat meningkatkan motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengenai *fire safety management* di rumah sakit pada saat melakukan pekerjaan untuk menghindari terjadinya kebakaran, sehingga dengan memberikan pelatihan kepada perawat di rumah sakit tentang *fire safety management* dapat melindungi seluruh pekerja dan pasien dari kebakaran, karena pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pemberian pelatihan dianggap sebagai instrumen yang sangat penting dalam membentuk karakter perawat, karena mayoritas perawat yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingannya lebih tinggi. Pelatihan memiliki beberapa keunggulan seperti (1) tidak membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja perawat; (2) tidak membutuhkan biaya yang banyak; (3) memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya.⁷ Oleh karena itu diharapkan setelah dilakukan pelatihan *fire safety management* maka akan terjadi perubahan motivasi pada perawat sehingga sistim manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit dapat terlaksana dengan baik.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *pre* eksperimen dengan menggunakan metode pendekatan *pre test* dan *post test one group*.⁸ Penelitian ini dilakukan di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar pada bulan Oktober-November 2018. Populasi pada penelitian ini adalah

seluruh perawat yang bekerja di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar dengan jumlah 1803 orang. Sampel yang akan diteliti adalah perawat magang pada ruang rawat inap sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan beberapa kriteria. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dan data secara sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Mc-Nemar*. Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk membahas hasil penelitian, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

HASIL

Distribusi responden berdasarkan kategori umur jumlah terbanyak terdapat pada kategori umur ≤ 25 tahun yaitu 30 responden (75%). Responden terbanyak terdapat pada kategori jenis kelamin perempuan yaitu 28 responden (70%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 12 responden (30%). Kategori tingkat pendidikan, responden terbanyak terdapat pada kategori tingkat pendidikan S1 Keperawatan yaitu 30 responden (75%). Lama bekerja responden terbanyak terdapat pada kategori lama kerja ≤ 10 tahun yaitu 39 responden (97,5%). Kategori mengikuti pelatihan, sebagian besar responden tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu 32 responden (80%) dan responden yang pernah mengikuti pelatihan yaitu 8 responden (20%) (Tabel 1).

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden
pada Perawat RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
≤ 25 tahun	30	75
≥ 26 tahun	10	25
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	30
Perempuan	28	70
Pendidikan Terakhir		
SMU/SMK	1	2,5
S1 Keperawatan	30	75
Profesi (Ners)	9	22,5
Lama Bekerja		
≤ 10 tahun	39	97,5
≥ 10 tahun	1	2,5
Pelatihan		
Pernah	8	20
Tidak Pernah	32	80
Total	40	100

Sumber: Data Primer, 2018

Hasil analisis pengaruh pelatihan *fire safety management* dilakukan dengan metode pemberian *pre test* sebelum pelaksanaan pelatihan untuk melihat skor responden, setelah itu memberikan pelatihan *fire safety management* sebagai intervensi, dan memberikan kepada responden *post test*

untuk melihat skor jawaban setelah pemberian pelatihan untuk melihat pengaruh pelatihan tersebut. Hasil *pre test* tenaga perawat bahwa secara keseluruhan sebagian besar responden memiliki motivasi cukup yakni sebanyak 33 orang (82,5%) dan sisanya memiliki motivasi kurang yakni sebanyak 7 orang (17,5%). Sedangkan hasil *post test* tenaga perawat bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi cukup yakni sebanyak 39 orang (97,5%) dan sisanya memiliki motivasi kurang yakni sebanyak 1 orang (2,5%) (Tabel 2).

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan *Pre Test & Post Test* Sebelum Pelatihan pada Perawat RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo

Variabel Motivasi	Kriteria			
	Kurang		Cukup	
	n	%	n	%
Pre-Test	7	17,5	33	82,5
Post-Test	1	2,5	39	97,5

Sumber: Data Primer, 2018

Hasil menunjukkan bahwa tenaga keperawatan dengan motivasi sebelum pelatihan *fire safety management* cukup dan sesudah pelatihan *fire safety management* cukup terdapat 33 orang (100%), tidak ada responden yang masuk kategori motivasi sebelum pelatihan cukup dan setelah pelatihan kurang. Tenaga keperawatan dengan motivasi sebelum pelatihan *fire safety management* kurang dan sesudah pelatihan *fire safety management* berada pada kategori cukup terdapat 6 orang (85,7%). Tenaga keperawatan dengan motivasi sebelum pelatihan *fire safety management* kurang dan sesudah pelatihan *fire safety management* kurang terdapat 1 orang (14,3%) (Tabel 3). Angka *significancy* menunjukkan 0,031 dimana nilainya di bawah nilai $p=0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antara motivasi sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) pelaksanaan pelatihan *fire safety management* pada tenaga keperawatan di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (Tabel 3).

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Motivasi Sebelum Pelatihan (*Pre Test*) dengan Motivasi Setelah Pelatihan (*Post Test*) pada Perawat RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Variabel Motivasi	Motivasi Setelah Pelatihan (<i>post-test</i>)				Total		p
	Kurang		Cukup		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi Sebelum Pelatihan (<i>pre-test</i>)							
Kurang	1	14,3	6	85,7	7	100	0,031
Cukup	0	0	33	100	33	100	
Total	1	2,5	39	97,5	40	100	

Sumber: Data Primer, 2018

PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap serta motivasi perawat. Pengembangan lebih di fokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*).⁹ Pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.¹⁰ Pelatihan dalam penelitian ini yakni pelatihan *fire safety management* terhadap motivasi keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar yang bervariasi motivasi keselamatan dan kesehatan kerja yang diukur menggunakan kuesioner.

Karakteristik Responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu distribusi responden berdasarkan kategori umur jumlah terbanyak terdapat pada kategori umur ≤ 25 tahun. Kategori jenis kelamin, responden terbanyak terdapat pada kategori jenis kelamin perempuan. Kategori tingkat pendidikan, responden terbanyak terdapat pada kategori tingkat pendidikan S1 Keperawatan. Kategori lama bekerja, responden terbanyak terdapat pada kategori lama kerja ≤ 10 tahun. Sedangkan kategori mengikuti pelatihan, responden terbanyak terdapat pada kategori tidak pernah mengikuti pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan dari *public relations*, yaitu pelatihan adalah suatu kegiatan atau proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tenaga keperawatan dalam mengerjakan segala tugas yang dibebankan kepadanya. Kegiatan pelatihan dapat membangun dan menumbuhkan kreativitas meningkatnya kecakapan keahlian yang bersangkutan tentang bidang yang didik dan dilatih sehingga berhubungan dengan peningkatan motivasi keselamatan dan kesehatan kerja. Pelatihan juga dapat meningkatkan kedisiplinan perawat dalam bekerja, datang tepat waktu, dan semangat kerja perawat serta loyalitas terhadap instansi.¹¹

Salah satu upaya strategis yang sangat menentukan untuk meningkatkan keberadaan dan kemampuan perawat adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya serta tingginya motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Pelatihan sebagai proses untuk membawa perawat-perawat untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang, melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap seorang perawat. Definisi pelatihan

sebagai proses sistematis dimana perawat mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi.¹²

Pelaksanaan pelatihan merupakan suatu proses dimana peserta pelatihan mengalami pengembangan melalui pengetahuan, keahlian, dan kemampuan peserta pelatihan untuk dapat memenuhi standar tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan perawat dapat menyediakan informasi bagi manajer untuk menentukan tugas dan tanggung jawab yang harus ada dalam program pelatihan.¹³

Motivasi merupakan cara bagaimana mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan.¹⁴

Suatu organisasi atau instansi khususnya di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, disamping adanya motivasi yang diberikan kepada perawat terdapat beberapa aspek yang dapat kirannya mempengaruhi semangat kerja perawat, yaitu: Motif adalah suatu kondisi atau dorongan yang besar dari dalam diri seseorang untuk berbuat suatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.¹⁵ Harapan berhubungan erat dengan prinsip atau tingkah laku seseorang. Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang merupakan salah satu bentuk dari kompensasi atau tambahan penghasilan diluar upah atau gaji. Oleh karena itu, insentif sangat penting bagi perawat dan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Kualitas adalah kemampuan yang dicapai oleh seorang perawat, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja serta kemampuan membuat suatu keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kualitas kerja yaitu setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.¹⁶ Disiplin adalah mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan, baik secara lisan maupun tertulis serta menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan pada perawat RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. Hal ini sejalan dengan Rosita (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatnya gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, disiplin dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, meningkatnya kreatifitas dan partisipasi karyawan, terciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatnya produktivitas kerja karyawan, serta mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan didalam perusahaan.¹⁷

Sesuai dengan pendekatan teori hierarki kebutuhan Maslow (Kebutuhan Dasar Manusia) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu kebutuhan akan prestasi seorang karyawan dibidang pekerjaan yang ditangani, kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat, kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab bidang pekerjaan yang ditangani, dan kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan) seorang karyawan.¹⁸

Manusia berbeda-beda kebutuhannya mulai dari tingkat kebutuhan paling mendasar sampai pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan dasar manusia disebut kebutuhan psikologis (makan, minum, dan tempat tinggal), untuk memenuhi kebutuhan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan tekun demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika dihubungkan pelatihan dengan motivasi kerja karyawan yang mengarahkan pada tuntutan dan kebutuhan keterampilan serta keahlian yang disesuaikan dengan pekerjaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang. Hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga akan meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atau pengaruh secara signifikan antara tindakan sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) pelaksanaan pelatihan *fire safety management* pada perawat RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. Kami menyarankan kepada pihak rumah sakit untuk merutinkan pelatihan-pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada perawat demi meningkatkan pengetahuan dan motivasi dalam bertugas dan melakukan simulasi kebakaran setiap 1 tahun kepada perawat, agar perawat lebih siap apabila terjadi *emergency* di rumah sakit.

REFERENSI

1. Depkes, RI. Pos Upaya Kesehatan Kerja. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia; 2006.
2. Lundy, KS. Community Health Nursing. Second. Canada: Jones and Bartlett Publishers; 2010.
3. Arrazy, dkk. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kebakaran Di Rumah Sakit DR. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2014;32(3): 104-107.
4. Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Data dan Informasi Bencana Indonesia. Jakarta: BNPB; 2016.
5. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Data Bencana Kota Makassar. Makassar: BPBD; 2018.

6. Astiri R. Pengaruh Fungsi Manajerial, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Yogyakarta. Yogyakarta. J MMR. 2011;11(2): 46-48.
7. AA. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan [Tesis]. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2013.
8. Arikunto S. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta; 2006.
9. AA. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2013.
10. Nawawi, H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press; 1997.
11. Kamil, M. Model Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Alfabeta; 2010.
12. Moekijat, Drs. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pionir Jaya; 2003.
13. Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2013. Hal 87.
14. Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2013. Hal 95.
15. Risnawita, Rini. Teori-Teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media; 2012. Hal 83.
16. Flippo, Edwin B. Personnel Management. Jakarta: Erlangga; 1995.
17. Rosita. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Didinas Pendapatan Provinsi Riau [Skripsi]. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim; 2012.
18. Abraham H.Malow. Motivation and Personality. Jakarta: Rajawali; 2010.