

Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Bintang Simbolon

Mahasiswa S2 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Institut Kesehatan Helvetia, Medan

Ismail Efendy

Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

Indah Anggraini

Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

Korespondensi Penulis: bintangsimbolon87@gmail.com

Abstract. Motivation is the process of willingness to perform a high level of effort to achieve organizational goals conditioned by the ability of the effort to satisfy some individual needs. Although in general motivation refers to the effort made to achieve each goal. The purpose of the study was to analyze the factors that influence the work motivation of health workers at Gunungtua Health Center, Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency. The research design used Analytical Survey method with Cross Sectional approach. The population in this study were all health workers, especially midwives, namely 59 people, all of whom were sampled. Data analysis used univariate analysis, bivariate with chi-square test and multivariate with logistic regression. The results of logistic regression research show that there is an influence of attitude $p = 0.001$, responsibility $p = 0.003$, career path $p = 0.000$ and work environment $p = 0.001$ on the work motivation of health workers at Gunungtua Health Center, Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency, while the dominant factor is career path $p = 0.000$ and 95% CI = 5,389-316,539 with Exp (B) 41,303. The conclusion of this study is that there is an influence of attitude, responsibility, career path and work environment, while education and leadership have no influence on the work motivation of health workers, the most dominant career path influences the work motivation of health workers at Gunungtua Health Center, Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency. It is recommended that the Gunungtua Health Center to increase the work motivation of health workers must be able to prepare, place their health workers in the right work position according to their field and must provide work encouragement and career development for health workers by implementing a planning system and participation in the implementation of promotion activities.

Keywords: Attitude, Education, Leadership, Responsibility, Career Path, Work Environment, Work Motivation

Abstrak. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor yang memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Desain penelitian menggunakan metode *Survey Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan khusus bidan yaitu sebanyak 59 orang yang semuanya dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dengan uji *chi-square* dan multivariat dengan regresi logistik. Hasil penelitian regresi logistik menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap $p = 0,001$, tanggung jawab $p = 0,003$, jenjang karir $p = 0,000$ dan lingkungan kerja $p = 0,001$ terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, sedangkan faktor yang dominan yaitu jenjang karir $p = 0,000$ dan 95% CI = 5.389-316.539 dengan Exp(B) 41.303. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh sikap, tanggung jawab, jenjang karir dan lingkungan kerja, sedangkan pendidikan dan kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan, jenjang karir paling dominan memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Disarankan kepada Puskesmas Gunungtua Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan harus bisa mempersiapkan, menempatkan secara tepat tenaga kesehatannya pada posisi kerja yang sesuai dengan bidangnya dan harus memberikan dorongan kerja serta

adanya pengembangan karir tenaga kesehatannya dengan menerapkan sistem perencanaan serta partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan promosi jabatan.

Kata Kunci: Sikap, Pendidikan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan. Perkembangan ini di mulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pencapaian tujuan instansi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya diantaranya adalah motivasi para pekerja. Motivasi merupakan pendorong yang dapat memberikan energi dan mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan.

Berdasarkan *World Health Organisation* (2021), menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan. dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja.

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen Puskesmas. Oleh karena itu, manajemen puskesmas harus mengetahui indikator apa saja yang menyebabkan kinerja tenaga kesehatan tidak dapat maksimal sehingga merasa puas dalam bekerja. Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap atau *attitude*, kepribadian atau *personality*, motivasi dan pembelajaran), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amelia Ariko Dkk tahun (2021). hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Ajibarang. Menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai rendah 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan seperti berbelanja kepasar pada saat jam kerja.

Motivasi dari para tenaga kesehatan akan saling berbeda dan di pengaruhi oleh beberapa faktor sesuai dengan tingkat pengetahuan, pendidikan, umur, kondisi ekonominya, kondisi kesehatan, sikap dan lama kerja. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya faktor yang paling dominan mempengaruhi turunnya motivasi kerja adalah rasa ketidak puasan para pegawai. Menurut Ezlan (2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan pengembangan karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triana (2020) motivasi atau dorongan pada setiap tenaga kesehatan dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik tergantung darimana suatu kegiatan itu dimulai. Faktor intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi administrasi kebijakan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal.

Penelitian Beratha, dkk (2020) yang berjudul hubungan karakteristik, motivasi dan dana BOK dengan kinerja petugas Puskesmas di kabupaten Gianjar di dapatkan hasil Sebagian besar responden 41 (58,6%) berumur rendah, masa kerjanya pendek 39 (55,7%), berpendidikan tinggi 57 (81,4%), 36 (51,4%) sudah pernah mendapatkan pelatihan, 42 (60%) motivasi rendah, 47(60,7%) dana BOK masih kurang dan kinerja petugas tinggi 40 (57,1%). Diperlukan upaya pelatihan teknis secara berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan mengalokasikan dana BOK sesuai dengan kebutuhan program agar kinerja petugas puskesmas meningkat.

Motivasi pada dasarnya memang sudah ada didalam diri setiap orang. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, secara umum motivasi kerja di pengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor eksternal (faktor yang bersumber dari luar diri

karyawan). Faktor internal yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi. Dalam pemberian motivasi kerja senantiasa berhasil, seringkali ada hal-hal yang mengakibatkan timbulnya kegagalan dalam pemberian motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan study terdahulu di Puskesmas Gunungtua dengan mewawancarai 9 orang bidan pelaksana dan 1 kepala kebidanan, 6 orang diantaranya menyatakan kurang disiplinnya petugas dikarenakan tidak mengetahui dan tidak mengerti tanggung jawab mereka, hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Bahkan ada pasien yang terlambat mendapat penanganan karena petugas yang bertugas hanya mengecek tekanan darah sebelum petugas datang. Sehingga tenaga kesehatan tersebut datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak berada ditempat pada saat jam kerja, bila tidak ada tugas yang diberikan maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka. Hal lain yang di sampaikan oleh tenaga kesehatan kebidanan dari aspek manajemen/pimpinan puskesmas sangat tidak transparan dalam pembagian tugas ke setiap unit, sehingga yang mendapatkan tugas hanya mereka yang kenal dekat dengan manajemen, dari segi tanggungjawab para nakes juga di tugaskan belum sesuai dengan profesi berdasarkan pendidikan seperti bidan juga melaksanakan tindakan keperawatan, ditinjau dari jenjang karir para nakes masih terlalu lama naik jabatan atau naik tingkat dalam proses jenjang karir, ini yang berdampak pada gaji para nakes ditambah lingkungan kerja yang kurang nyaman baik fisik maupun non fisik, seperti fasilitas yang masih kurang, ruangan yang panas, kursi yang kurang.

Selain itu didapatkan data rekapitulasi kehadiran pegawai masih rendah pada tahun 2021 yaitu 72,2% dan pada tahun 2022 yaitu 70,6%, dimana banyak tenaga kesehatan yang jarang masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin, sakit, dan tanpa keterangan hasil pekerjaan tidak memuaskan, komunikasi menjadi buruk dan berdampak pula pada pelayanan tenaga profesional terhadap masyarakat. Dampak motivasi yang kurang dari tenaga kesehatan tidak hanya pada organisasi Puskesmas Gunungtua, akan tetapi akan berdampak terhadap keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan. Masih banyak keluhan masyarakat mengenai keterlambatan petugas kesehatan. Sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan, dengan alasan setelah melakukan registrasi pendaftaran, mereka harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan. Latar belakang pengangkatan judul ini yaitu masih banyak ditemukan di lapangan para karyawan puskesmas yang memiliki motivasi kerja yang masih

kurang, dilihat dari absensi yang sering telambat masuk kerja, sering izin dengan berbagai alasan sehingga dapat mengganggu pelayanan yang diberikan oleh puskesmas ke pada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*, yang merupakan rancangan penelitian dimana variabel bebas dan variabel terikat diukur dan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan khusus bidan yaitu sebanyak 59 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan khusus bidan sebanyak 59 orang dengan tehnik pengambilan sampel total populasi. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariate. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei sampai dengan bulan Oktober 2023.

HASIL

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa dari 59 responden yang diteliti, responden berumur 21-25 tahun sebanyak 8 orang (13,6%), responden berumur 26-30 sebanyak 29 orang (49,2%), responden berumur 31-35 tahun sebanyak 19 orang (32,2%) dan responden berumur > 35 tahun sebanyak 3 orang (5,1%). Kemudian responden dengan pendidikan D-3 kebidanan sebanyak 39 orang (66,1%), pendidikan D-4/S1 kebidanan sebanyak 15 orang (25,4%) dan responden dengan pendidikan profesi bidan sebanyak 5 orang (8,5%).

Tabel 1. Distribusi Umur dan Pendidikan Responden di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
21-25 Tahun	8	13,6
26-30 Tahun	29	49,2
31-35 Tahun	19	32,2
> 35 Tahun	3	5,1
Pendidikan		
D3 Kebidanan	39	66,1
S1 Kebidanan	15	25,4
Profesi Bd	5	8,5
Total	59	100,0

Berdasarkan tabel 2. Berdasarkan hasil uji analisis *Chi-Square* diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti pengaruh Sikap, Pendidikan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di

Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, dikarenakan nilai p-value < dari 0,05.

Tabel 2. Pengaruh Hubungan Sikap, Pendidikan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Sikap	Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai p
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Negatif	28	47,5	6	10,2	34	57,6	0,002
Positif	11	18,6	14	23,7	25	42,4	
Total	39	66,1	20	33,9	59	100,0	

Pendidikan	Motivasi Kerja Bidan				Total		Nilai p
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
D3 Kebidanan	25	42,4	14	23,7	39	66,1	0,035
D4-S1 Kebidanan	11	18,6	4	6,8	15	25,4	
Profesi Bidan	3	5,1	2	3,4	5	8,5	
Total	39	66,1	20	33,9	59	100,0	

Kepemimpinan	Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai p
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	37	62,7	8	13,6	45	76,3	0,000
Baik	2	3,4	12	20,3	14	23,7	
Total	39	66,1	20	33,9	59	100,0	

Tanggung Jawab	Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai p
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Rendah	36	61,0	4	6,8	40	67,8	0,000
Tinggi	3	5,1	16	27,1	19	32,2	
Total	39	66,1	20	33,9	59	100,0	

Jenjang Karir	Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai p
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Tidak Ada Kesempatan	38	64,4	10	16,9	48	81,4	0,000
Ada Kesempatan	1	1,7	10	16,9	11	18,6	
Total	39	66,1	20	33,9	59	100,0	

Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai p
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	22	37,3	19	32,2	41	69,5	0,002
Baik	17	28,8	1	1,7	18	30,5	
Total	39	66,1	20	33,9	59	100,0	

PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Hal tersebut dikarenakan sikap profesional perawat akan memberikan perasaan nyaman, terlindungi pada diri setiap pasien yang sedang menjalani proses penyembuhan

dimana sikap ini merupakan kompensasi sebagai pemberi layanan dan diharapkan menimbulkan perasaan puas pada diri pasien. Sikap perawat harus selalu positif dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga kualitas yang diberikan akan memberikan kepuasan baik bagi perawat sendiri maupun bagi pasien. Setiap bidan harus memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui praktek keprofesian yang didasari motivasi, dimana sikap merupakan hal terpenting dalam membentuk motivasi kerja yang baik agar dapat melaksanakan standar kompetensi dan kode etik profesi kebidanan.

Proses pembentukan sikap itu berlangsung secara bertahap dan melalui proses belajar. Proses belajar tersebut dapat terjadi karena pengalaman-pengalaman pribadi dengan objek tertentu (orang, benda atau peristiwa) dengan cara menghubungkan objek tersebut dengan pengalaman-pengalaman lain atau melalui kombinasi dari beberapa cara tersebut. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Sikap seseorang adalah predisposisi (keadaan mudah dipengaruhi) untuk memberikan tanggapan terhadap rangsangan lingkungan. Sikap berarti suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan berpikir (netral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu obyek yang diorganisasi melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung pada perilaku.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian 9, yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai dimana motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc. Cleland (1997) seperti dikutip oleh Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara sikap dengan pencapaian kerja”. Sikap adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat tepuji.

Penelitian selanjutnya oleh Sholihah (2015), juga menunjukkan hasil bahwa sikap adalah salah satu unsur kepribadian yang dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek disertai dengan perasaan positif dan negatif. Sikap berpengaruh pada pembentukan minat karena adanya kecenderungan dalam subjek untuk menerima atau menolak suatu objek yang baik atau tidak. Faktor-faktor yang menentukan sikap seseorang terhadap perubahan pada diri adalah menentukan sikapnya serta faktor pengalaman

langsung terhadap objek sikap, oleh karena itu pengalaman yang didapat seseorang sangat mempengaruhi sikapnya dan individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini menjelaskan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kinerja perawat dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan Puskesmas dengan kata lain apabila pendidikan memiliki efek positif langsung dengan kinerja bidan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Musyarrofah, (2018), yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar, (2018), yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat.

Pendidikan dan pelatihan karyawan (Diklat) merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan dalam rangka pembinaan karyawan suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu, kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan, selain itu pendidikan dan pelatihan juga ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan serta kemampuan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Penerapan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan baik secara offline maupun online akan sangat berdampak besar bagi kinerja pegawai, karena dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta dapat meningkatkan kualitas pegawai karena semakin berkualitas SDMnya maka diharapkan kualitas layanan yang diberikan semakin tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap Puskesmas dalam bentuk non keuangan. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja

karyawan merupakan tolok ukur kinerja Puskesmas, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja Puskesmas.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dan Prasetya (2018) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Jatim Times Network di Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alberto, dkk (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Striatmi & Fatmasari (2018), mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang yang menyimpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang (*p value* 0,000).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kontesa (2020), mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Rasidin Padang yang menyimpulkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

Kepemimpinan merupakan kemampuan member inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan.

Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan kepala ruangan akan berpengaruh dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh bidan pelaksana. Hal ini sesuai dengan pendapat Kontesa, yang mengatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu unsur yang penting didalam menjalankan kegiatan organisasi. Sebab gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan.

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Hasil observasi didapatkan bahwa pelayanan kebidanan yang dilakukan dalam 24 jam kepada pasien, hendaknya dilakukan secara bertanggung jawab sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh pasien dalam pemberian pelayanan kebidanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan

beberapa upaya peningkatan tanggung jawab bidan pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola Puskesmas seperti dengan memberikan hari libur secara bergantian kepada semua bidan pelaksana. Selalu melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap bidan dan melibatkan bidan pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab bidan pelaksana dapat meningkat.

Hal ini sesuai dengan Hasil penelitian dari Gustiyah (2019) mengenai Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai didapatkan bahwa tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai, dimana semakin diberi kebebasan dan tanggung jawab sepenuhnya kepada pegawai terhadap pekerjaan kan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Siti Halamah (2018) tentang motivasi kerja dokter PTT di kota Tegal, hasilnya menyebutkan bahwa sebagian besar dokter PTT memandang prestasi atau keberhasilan sangat penting sehingga harus diusahakan karena keberhasilan dapat meningkatkan semangat kerja.

Tanggung jawab merupakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga bawahan merasa mempunyai semangat dalam melaksanakan tugasnya. Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan oleh atasan memberikan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dimana kedua belah pihak dapat saling mempercayai satu dengan yang lain. Respondenpun mempunyai beragam motivasi terhadap tanggung jawab yang diberikan atasan, ada yang baik dan ada juga yang tidak baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati tahun 2014 tentang Pengaruh Tanggung Jawab dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati, menunjukkan bahwa secara parsial variabel tanggung jawab, kerjasama terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing variabel tanggung jawab dan kerjasama = 2,534; 9,064 ternyata lebih besar dari t tabel = 1,658. Kemudian secara berganda tanggungjawab dan kerjasama terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai F hitung = 53,093 ternyata lebih besar dari F tabel = 3,11.

Sejalan dengan penelitian Hamdani dan Awatara tahun 2016 tentang Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tanggungjawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk

perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Selanjutnya tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup: bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggungjawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

Menurut hasil penelitian bidan yang memiliki motivasi tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggungjawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja bidan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggungjawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggungjawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan. Seorang professional diharapkan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin, dengan standar di atas rata-rata, dan dengan hasil yang sangat baik. Untuk itu diandaikan adanya kompetensi yang prima (ciri keahlian dan keterampilan khusus), kondisi yang prima (dari segi fisik, psikologi, ekonomis-keluarga, suasana dan lingkungan kerja, dan sebagainya), dan bekerja secara efisien dan efektif. Tanggung jawab kerja terhadap dampak dari profesi itu untuk kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya.

Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Hasil analisis menjelaskan bahwa pengembangan karir akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, jadi adanya kesempatan pengembangan karir bagi karyawan di perusahaan ternyata berdampak pada tumbuhnya motivasi kerja karyawan. Kesempatan pengembangan karir tersebut dicerminkan dari adanya pengakuan terhadap prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, serta peluang untuk tumbuh, adapun yang paling mendukung pengembangan karir tercermin dari kesetiaan para karyawan terhadap organisasi. Temuan lain penelitian bahwa pengembangan karir juga berpengaruh

terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja. Jadi kesempatan pengembangan karir juga mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan, karena ada harapan bahwa kinerja yang baik akan membuahkan hasil berupa kejelasan karir karyawan di masa yang akan datang, sehingga motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor yang membentuk motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Adapun indikator yang paling tinggi dari motivasi kerja karyawan adalah dicerminkan dari terpenuhinya kebutuhan penghargaan dengan cara pegawai yang berprestasi diberi apresiasi penghargaan. Sedangkan kepuasan kerja selama ini paling banyak didukung dari faktor peralatan yang menunjang pekerjaan khususnya sarana dan prasarana yang layak digunakan.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra (2018) yang menunjukkan bahwa salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vendriana L, 2017 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Maryam (2019) di RSUD Awal Bros Pekanbaru mengenai hubungan persepsi perawat tentang jenjang karir dengan motivasi kerja perawat, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara persepsi perawat tentang jenjang karir dengan motivasi kerja perawat dengan $pvalue (0.000) < 0,05$.

Program pengembangan karir dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih sesuai dengan kemampuan dari potensi perawat. Dengan adanya program pengembangan karir akan meningkatkan kualitas kerja perawat, ia akan berusaha mengontrol karirnya dan mencapai karir yang lebih baik sehingga ia akan terus berprestasi dan memperoleh kepuasan kerja.

Menurut asumsi peneliti, adanya hubungan jenjang karir dengan motivasi kerja bidan karena bidan yang memiliki jenjang karir rendah cenderung memiliki motivasi kerja rendah, sebaliknya perawat yang memiliki jenjang karir tinggi akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya jenjang karir yang tinggi tersebut maka bidan dapat mengetahui dan menyadari bahwa seorang bidan harus memiliki sikap sabar, jujur, lemah lembut, tanggap akan keluhan pasien, ramah, dan empati dalam melayani pasien, sehingga mereka bekerja bukan

semata-mata untuk mengharapkan gaji yang adil dan layak. Sebaliknya responden yang memiliki jenjang karir rendah tidak akan menyadari bahwa dengan melaksanakan tugas setiap hari maka semakin banyak ilmu yang di peroleh, dan praktek kebidanan yang di lakukannya setiap hari hanya akan menambah beban kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan seperti sarana dan yang memadai dan lengkap untuk kegiatan pelayanan kepada pasien sehingga pasien merasa dilayani dengan baik dan peralatan yang lengkap. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada instansi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Listianto dan Setiaji (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Kualitas sarana prasarana merupakan benda fisik yang dapat tervisualisasi mata maupun teraba oleh panca indra dan dengan mudah dapat dikenali oleh pasien dan yang merupakan bagian dari suatu gedung dengan memperhatikan spesifikasi dan ketentuan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Faktor yang dipersepsikan pasien pada bukti fisik berupa fasilitas ruangan, kualitas peralatan medis yang memadai dan baik. Pengamatan yang dilakukan, secara umum kualitas sarana dan prasarana di ruang rawat inap dan fasilitas pendukung lainnya sudah sesuai dengan standar dan dapat dikatakan kualitas baik. Namun perlu adanya pemeliharaan dan perbaikan secara berkala terhadap fasilitas yang sudah mulai rusak, seperti mesin AC, outlet oksigen, dan pencahayaan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Puskesmas Gunungtua dalam rangka untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas sarana prasarana agar diperoleh loyalitas pasien yang tinggi.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan karena pada dasarnya karyawan itu bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang

dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan kerja tempat kerja itu sendiri antara lain tercipta keakraban kerja antar karyawan, rekan kerja mendukung keberhasilan kerja karyawan, kondisi ruang kerja nyaman serta sarana dan prasarana kerja mendukung pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi yang idealnya diperlukan dalam diri seseorang adalah motivasi intrinsik, motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kerjanya.

Menurut penelitian dilapangan, ditemukan bahwa dari 31 responden dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memiliki motivasi kerja yang kurang juga sebanyak 26 orang (83,9%) dan dari 34 responden dengan kondisi lingkungan kerja baik memiliki motivasi kerja pada katagori baik juga yaitu 24 orang (70,6%). Hal tersebut dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja tenaga kesehatan profesional yang baik pula sehingga motivasi kerja akan meningkat pula.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Sikap, Pendidikan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

SARAN

Diharapkan kepada Puskesmas Gunungtua agar menciptakan suatu kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan tenaga kebidanan melalui pemberian insentif yang sesuai harapan bidan baik secara finansial dan non finansial sehingga tenaga kebidanan mampu bekerja secara produktif dan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Rektor, Dekan FKM, Kaprodi S2 Kesehatan Masyarakat, Pembimbing dan Penguji dan semua pihak yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan arahan, saran dan kesempatan serta membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. S, Lembaga Kajian Perawat Indonesia Perlindungan Kerja. Tahun.2018.
- Anggreini dkk. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. STIKes YARSI Pontianak.2018.
- Arif dkk. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. Jurnal Sehat Mandiri, Volume 16 No 1 Juni 2021.
- Ariko dan Sumarni. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. Jurnal Ilmu Kesehatan UMC. Volume 10 issue 1 edisi Januari-Juni 2021.
- Ariko Dkk. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang. Jurnal Ilmu Kesehatan Umc. Volume 10 Issue 1 Edisi Januari-Juni 2021.
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Beratha O, Wirakusuma I, Sudibya A. Hubungan Karakteristik, Motivasi Dan Dana BOK Dengan Kinerja Petugas KIA Puskesmas Di Kabupaten Gianyar. Public Heal Prev Med Arch [Internet]. 2018;1(1). Available from: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/phpma/article/view>
- Bernardine, Wirjana. Mencapai Manajemen Berkualitas. Yogyakarta: Andi. 2010..
- Cahyani dkk. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 4, Nomor 2, April 2018.
- Cumbu dkk. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Gibson, et.al. Organisasi dan Manajemen. Edisi Terjemahan. Jakarta: 2010. Erlangga.
- Hersey, Blancard. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Terjemahan Oleh Dharma Agus). Jakarta: Erlangga. 2014.
- Iljanto dkk. Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Menara *Ilmu* Vol. XIII No.1 Januari 2019.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Direktur Jenderal Bina Pelayanan Medik Kementerian Kesehatan tahun 2020.

- Makatiho dkk. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.2020.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 2014.
- Pohan, Imbalo S. Jaminan Mutu Layanan Kesehatan: Dasar-Dasar Pengertian dan Penerapan. Jakarta: EGC; 2016.
- Sahmad. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Kota Kendari Tahun 2018. *Terapeutik Jurnal*. Vol .III/No.1/April 2018.
- Sanjaya. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Journal Health Society*. Volume 10 No. 2 Oktober 2021.
- Sarinadi NN. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2019.;4(1).
- Setyaningsih dkk. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018. *FIKKES Jurnal Keperawatan*. Vol. 6 No. 2 Oktober 2013 : 119 – 138.
- Suhardi. *The Science Of Motivation: Kitab Motivasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo; 2015.
- Suratri dkk. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan di Rumah Sakit (Risnakes 2018). *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Tongo dkk. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Tobelo Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2018. *Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Umpung dkk. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine* Vol. 1, No. 4, Nopember 2020.
- Wibowo R Prasetyo. Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Perawat Menurut Persepsi Kepala Ruang Di Rumah Sakit Islam Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2020.
- Wulandari. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Setelah Penerapan Program Kesehatan Gratis Di Rsud Andi Makkasau Parepare. *Jurnal Kesehatan Lentera Acitya* Vol. 4 No. 4 Juni 2018.
- Yulianda dkk. Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh. *Jurnal Aceh Medika*. Volume 2, No. 1, April 2018.