HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

Oleh :

Rizki Prasetio

KMP2200734

PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA

YOGYAKARTA

2024

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

Rizki Prasetio

KMP2200734

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Ketua Dewan Penguji

Drs. Sunaryo., M.Pd

Pembimbing Utama/Penguji I

Ariana Sumekar, S.K.M., M.Sc.

Pembimbing Pendamping/Penguji II

Subagiono, S.Sos., S.K.M., M.Si.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Yogyakarta, Agustus 2024

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H.

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

Rizki Prasetio[1], Ariana Sumekar[2], Subagiono[3]

INTISARI

Latar Belakang : Salah satu kunci berhasilnya suatu instansi/organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten karena sangat berperan penting dalam seluruh program kerja yang telah disusun, Seluruh organisasi/instansi berharap untuk SDM nya bekerja dengan baik dan maksimal. Tetapi dalam manajement tenaga kesehatan di puskesmas terdapat masalah utama yang dihadapi, yaitu kinerja dari tenaga kesehatan itu sendiri. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam teori motivasi terbagi atas 2, yaitu motivasi intrinsik (dari dalam diri tenaga kesehatan) dan motivasi ekstrinsik (dari luar tenaga kesehatan). Kedua hal ini mendorong tenaga kesehatan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga membuahkan hasil yang baik juga.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas kalasan Sleman Yogyakarta.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di puskesmas kalasan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling* dengan jumlah 52 tenaga kesehatan. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan *uji chi - square.*

Hasil : Berdasarkan hasil *uji chi – square* terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, dengan nilai signifikan pada hasil menunjukkan ($p = 0{,}002 < 0{,}05$) dengan nilai *odds ratio* sebesar 8,125.

Kesimpulan : Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, Tenaga Kesehatan

[1] Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta
[2] Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta
[3] Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

Rizki Prasetio[1], Ariana Sumekar[2], Subagiono[3]

ABSTRACT

Background: One of the keys to the success of an agency / organization is competent Human Resources (HR) because it plays an important role in all work programs that have been prepared, all organizations / agencies hope for their human resources to work well and optimally. But in the management of health workers at the health center there are major problems faced, namely the performance of the health workers themselves. Motivation greatly affects a person's performance. In theory motivation is divided into 2, namely intrinsic motivation (from within health workers) and extrinsic motivation (from outside health workers). Both of these encourage health workers to do their work optimally so as to produce good results as well.

Objective: To determine the relationship between motivation and the performance of health workers at Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta.

Methods: This study is a quantitative study with a cross sectional design. The population in this study were health workers at the Kalasan health center. The technique used in sampling was total sampling with a total of 52 health workers. Data collection tools using questionnaires and data analysis using chi-square test.

Results: Based on the results of the chi-square test there is a relationship between motivation and performance, with a significant value in the results showing ($p = 0.002 < 0.05$) with an odds ratio value of 8.125.

Conclusion: There is a relationship between motivation and the performance of health workers at the Kalasan Sleman Health Center, Yogyakarta.

Keywords: Motivation, Performance, Health Workers

[1]Students of Health Public (S1) Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta
[2]Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta
[3]Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

PENDAHULUAN

Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja didalam sebuah organisasi. Organisasi perlu berupaya meningkatkan kinerja dengan mengelola organisasi secara efektif dan efisien, memberikan motivasi terbaik untuk mencapai sasaran organisasi adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan. Keberhasilan dalam tercapai kinerja karena adanya SDM yang berkualitas. Memenuhi keinginan dan kebutuhan individu adalah motivasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kepuasan kerja terjadi saat individu mencapai keinginan atau kebutuhan mereka melalui aktivitas bekerja. Sangat penting bagi kepuasan kerja seseorang untuk dipengaruhi oleh harapan dan hasil yang didapat dari pekerjaan mereka [1].

Tenaga kesehatan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Maka, tenaga kesehatan wajib memenuhi standar kinerja yang tinggi. Kinerja berkaitan dengan cara individu atau kelompok dalam organisasi menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menentukan produktivitas tenaga kesehatan. Seberapa besar dorongan yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi bagaimana perilakunya dalam berbagai situasi seperti belajar, bekerja, dan kehidupan sehari-hari [2].

Puskesmas adalah layanan kesehatan yang paling terdekat dengan penduduk. Oleh karena itu, puskesmas memainkan peran yang vital dalam melaksanakan semua program kesehatan, termasuk kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga kesehatan pribadi. Masih sering terdapat tenaga kesehatan di Puskesmas di setiap kabupaten atau kota yang kurang disiplin serta lamban dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal Ini yang sering membuat pelayanan tidak memuaskan, situasi yang serupa juga terjadi di puskesmas Kalasan.

Berdasarkan data bulanan di Puskesmas Kalasan mengungkapkan bahwa beberapa indikator tidak mencapai target, diantarannya untuk Pelayanan ibu hamil hanya terlaksana 588 unit, untuk target yang ditetapkan yaitu 784 unit. Selain itu, Pelayanan kesehatan pada lansi yang terlaksana 4.381 orang dan target yang ditetapkan yaitu target 8.390 orang. Selanjutnya ada program Pelayanan kesehatan balita baru lahir terlaksana kepada 588 orang dan target yang ditetapkan yaitu 788

orang. Masalah ini terjadi terutama di Puskesmas Kalasan karena tidak mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa faktor seperti kinerja pekerja dapat menjadi penyebab kurang tercapainya target yang telah ditetapkan oleh organisasi [3]. Terdapat petugas yang kurang disiplin di tempat kerja, seperti pulang lebih awal dan lambat dalam membuat laporan kerja, karena merasa tugas bisa dikerjakan di hari selanjutnya. Petugas kesehatan yang enggan bekerja keras dan kurang teratur ini mengakibatkan ketidakpuasan, produktivitas rendah dan kinerja menurun dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kesehatan tersebut tidak memikul tanggung jawab atas tugasnya, kurangnya ketahanan kerja dan tidak memiliki arah yang jelas dalam mencapai tujuan. Petugas juga merasa bosan karena tugas mereka cenderung monoton, dengan melakukan tugas yang sama berulang-ulang.

Dari keseluruhan permasalahan diatas, peneliti merasa perlu melakukan peneletian yang mendalam guna mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan *Cross Sectional*. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kalasan, Jalan Sidokerto Raya 1, Sidokerto, Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakrta. Penelitian dilakukan pada bulan November 2023 sampai Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang tidak menduduki jabatan struktural di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta. Sampel diambil dengan metode *total sampling* sebanyak 52 tenaga kesehatan. Alat ukur menggunakan kuesioner. Data diolah dan dianalisis menggunakan *Chi – Square*. Data disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden
di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta

Variabel	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	10	19,2
Perempuan	42	80,8
Total	**52**	**100**
Usia		
24 - 33 Tahun	19	36,5
34 - 43 Tahun	20	38,5
44 - 53 Tahun	13	25
Total	**52**	**100**
Masa Kerja		
<5 Tahun	21	40,4
6 - 10 Tahun	4	7,7
11 - 15 Tahun	12	23,1
16 – 20 Tahun	5	9,6
>21 Tahun	10	19,2
Total	**52**	**100**
Status Pernikahan		
Belum Menikah	1	1,9
Menikah	51	98,1
Total	**52**	**100**
Pendidikan		
D3	31	59,6
S1	21	40,4
Total	**52**	**100**

Berdasarkan tabel 1, responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden (80,8%), usia responden dalam penelitian ini yang paling banyak berada pada rentan usia 34 – 43 tahun yaitu sebanyak 20 responden (38,5%) sedangkan rata-rata usia responden yaitu 46 tahun, masa kerja responden paling banyak berada pada kategori < 5 tahun yaitu sebanyak 21 responden (40,4%) sedangkan rata – rata masa kerja yaitu 11 tahun, dengan status perkawinan terbanyak 51 responden (98,1%), dan pendidikan terbanyak yaitu D3 sebanyak 31 responden (59,6%).

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Motivasi dan Kinerja
di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta

Variabel	Frekuensi	Persentase(%)
Motivasi		
Kurang Baik	17	32,7
Baik	35	67,3
Total	**52**	**100**
Kinerja		
Kurang Baik	23	44,2
Baik	29	55,8
Total	**52**	**100**

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi baik sebanyak 35 responden (67,3%) dan yang memiliki motivasi kurang baik sebanyak 17 responden (32,7%). Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 29 responden (55,8%) dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 23 responden (44,2%).

Tabel 3.
Tabulasi Silang antara Motivasi dengan Kinerja
di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta

Motivasi	**Kinerja**							
	Kurang Baik		Baik		Total		*P-Value*	*OR* (95%CI)
	N	%	N	%	N	%		
Kurang Baik	13	25%	4	7,7%	17	32,7%	0,002	8,125
Baik	10	19,2%	25	48,1%	35	67,3%		
Total	**23**	**44,2**	**29**	**55,8**	**52**	**(100%)**		

Hasil uji statistik *fisher's exast test* didapatkan hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,002. Dengan nilai *Odds Ratio* sebesar 8,125 dapat diartikan responden yang memiliki motivasi baik berpeluang 8,125 kali kinerjanya lebih baik di bandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kurang baik. Hasil tabulasi silang antara motivasi dengan kinerja menunjukan responden yang memiliki motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik terdapat 13 (25%) sedangkan yang memiliki motivasi baik dan kinerja baik terdapat 25 responden (48,1%).

PEMBAHASAN

A. Tenaga Kesehatan di Puskesmasdi Puskesmas Kalasan

Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk tetap bersungguh-sungguh dan antusias dalam menjalani aktivitas, baik itu berasal dari dalam diri maupun dari luar diri [4]. Hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Kalasan dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, terdapat 35 responden (67,3%) masuk dalam kategori motivasi baik dan terdapat 17 responden (32,7%) yang masuk dalam kategori motivasi kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 10 orang tenaga kesehatan (19,2%) yang merasakan bahwa gaji yang di terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan terdapat 3 orang tenaga kesehatan (5,7%) yang merasakan bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa responden disebabkan oleh pekerjaan yang banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga tenaga kesehatan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya. Gaji sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga dengan gaji yang memadai, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras [5].

Sesuai dengan teori [6] menyatakan bahwa faktor-faktor seperti upah, insentif, dan motivasi lainnya dapat memengaruhi motivasi karyawan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Semangat kerja yang tinggi juga merupakan kunci penting dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dalam sebuah perusahaan. Kesimpulannya, semangat tenaga kerja akan meningkat jika kebutuhan hidupnya terpenuhi, namun semangat kerja mereka akan menurun jika kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi.

B. Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalasan

Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama jangka waktu tertentu. Penilaian itu dipengaruhi oleh capaian target, standar hasil kerja, dan program yang telah disetujui dan dirancang bersama. Evaluasi kinerja tidak hanya digunakan untuk menentukan gaji dan kenaikan pangkat di perusahaan, tetapi juga perusahaan harus mampu

menginspirasi seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan bekerja dengan baik.

Dari hasil penelitian terdapat 46 tenaga kesehatan (88,5%) yang hasil pekerjaanya selalu mencapai target dan memuaskan. Pekerjaan dirancang untuk mencakup berbagai jumlah tugas yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok. Kuantitas pekerjaan ini merupakan persyaratan pekerjaan yang standar. Apabila tugas diselesaikan sesuai dengan target dan volume yang diinginkan, hal tersebut bisa menjadi aspek positif dalam evaluasi kinerja.

Sejalan dengan penelitian [7] menyatakan bahwa ketahanan menunjukkan seberapa kuat seorang karyawan saat menghadapi kesulitan dan seberapa gigih mereka berusaha untuk menunjukkan perilaku yang baik. Karyawan yang rajin cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena lebih fokus dan efisien dalam memanfaatkan waktu kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 41 tenaga kesehatan (78,8%) merasakan bahwa pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan pegawai juga ikut berperan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka, pengetahuan mencakup informasi dan hasil dari proses belajar. Tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup akan meningkatkan kinerja Puskesmas. Penelitian yang dilakukan [8] menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

C. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalasan

Hasil penelitian motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas kalasan didapatkan adanya hubungan yang signifikan pada hasil menunjukkan *(p - value 0,002 < p - value 0,05) dan OR* sebesar 8,125 artinya responden yang merasakan motivasi baik memiliki kecenderungan 8,125 kali kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [9] menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan dari

hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *fisher's exast*, dari 84 responden diperoleh nilai ρ = 0,02), kerja lebih kecil dari nilai α=0,05. Dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [10] yang mengatakan bahwa adanya hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi (p<0,05). Peneliti lainnya, dilakukan oleh [11] menyatakan ada hubungan antara motivasi dan kinerja perawat pelaksana rawat inap di UPTD Kesehatan Tapung Kabupaten Kampar (*p-value* = 0,004). Penelitian lainnya, dilakukan oleh [12] menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di wiliyah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro (*p-value* = 0,000). Penelitian lainnya, dilakukan oleh [13] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Bina Busana Internusa (*p-value* = 0,031).

Motivasi adalah hal yang mendorong anggota organisasi menggunakan kemampuan, waktu, dan tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi [14]. Hal ini disebabkan oleh dorongan atau motivasi yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai hasil kerja, serta kepatuhan terhadap tata krama kerja yang membuat pegawai merasa dihargai dan siap menerima hukuman jika melanggar peraturan. Oleh karena itu, kedua variabel ini berdampak pada penciptaan kinerja yang baik. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

Semaklin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Melalui memberikan motivasi kepada karyawan, semangat kerja mereka akan meningkat, seperti kedisiplinan dalam hal waktu dan tanggung jawab terhadap tugas. Dengan semangat kerja yang meningkat, kinerja tenaga kesehatan akan meningkat pula dan target akan tercapai [15].

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [16] menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja di Puskesmas Tengangalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai (*p-value* 0,000). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan terdapat hubungan motivasi dan kinerja di Puskesmas Kalibarukulon (*p-value* = 0,000). Penelitian lainnya, dilakukan oleh [18] menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun (*p-value* = 0,000). Penelitian lainnya, dilakukan oleh [19] menyatakan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu (p-value = 0,000 <0,05). Peneliti lainnya, dilakukan oleh [20] menyatakan ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik (*p-value* =0,000).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa terdapat 35 tenaga kesehatan (67,3) yang motivasinya baik dan 17 tenaga kesehatan (32,7) motivasinya kurang baik. Terdapat 29 tenaga kesehatan (55,8) yang kinerjanya baik dan 23 tenaga kesehatan (44,2) kinerjanya kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta dengan nilai *p-value sebesar* 0,002 dan nilai *Odds Ratio* sebesar 8,125 yang berarti tenaga kesehatan yang memilliki motivasi baik berpeluang 8,125 kali kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kurang baik.

SARAN

Pimpinan Puskesmas diharakan meningkatkan pemberian motivasi tenaga kesehatan dengan cara memberikan penghargaan kepada tenaga kesehatan pada periode tertentu yang berkriteria kinerja baik agar tenaga kesehatan lainnya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, tenaga kesehatan juga diharapkan mempertahankan semagat kerja yang dimiliki terutama saat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang optimal, dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel lain yang berhubungan

dengan kinerja tenaga kesehatan, untuk memberikan gambaran yang lebih luas tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih untuk Kepala Puskesmas Kalasan Slemam Yogyakarta yang memberikan izin penelitian, terimakasih bapak ibu dosen yang sudah membimbing saya dari awal kuliah sampai pada akhirnya saya lulus, semoga ilmu yang diberikan bapak ibu dosen bisa bermanfaat bagi saya, dan terimakasih juga untuk bapak dan ibu yang selalu mendukung dan memberikan arahan dari awal sampai akhir hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

REFERENSI

[1] Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

[2] Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

[3] Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. (2021*). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 Februari 2021.

[4] Luthans, Fred. 2012. "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: Penerbit Andi.

[5] Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Grasindo, Jakarta.*

[6] Abidin, Z., Margono, H., Ariyanti, A., & Darmanto, R. F. (2022). Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, *24*(1), 11.

[7] Listihana, W. D., Lubis, N., & Aquino, A. (2017). Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Bagian Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *14*(2), 1-10.

[8] Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*, *6*(3), 86-95.

[9] Ukkas, Darmawan. "Hubungan antara Motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas Lakessi Kota Parepare." *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 3, no. 3 (2020): 421-431.

[10] Misnaniarti, M., & Syakurah, R. A. (2022). Analisis hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. *Riset Informasi Kesehatan*, *11*(1), 22-27.

[11] Librianty, N. (2018). Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di uptd kesehatan tapung Kab. Kampar tahun 2018. *Jurnal Ners*, *2*(2).

[12] Katuuk, M., & Bidjuni, H. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. *Jurnal Keperawatan*, *5*(2).

[13] Novitasari, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa). *Retrieved from repository. usm. ac. id: https://repository. usm. ac. id/files/skripsi/B11A/2016/B*, *131*, 0264.

[14] Siagian,Sondang P, 2004, Teori Motivasi Dan Aplikasinya,Bina Aksara Jakarta

[15] Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada,

[16] Miranda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Makasar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar*.

[17] Daniyanti, E. S., Murdani, A. P., & Rubiyanti, S. (2018). Hubungan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan: studi kasus Puskesmas Kalibarukulon, Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *14*(1), 19-24.

[18] RM Bayu, W. (2020). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA MADIUN* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).

[19] Sugiarto, T. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Yunus Bengkulu. *M. Yunus Bengkulu, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu, Bengkulu*.

[20] Utami, A. N. K. M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).