

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN SELAMA PANDEMI COVID-19 DI RSUD BALI MANDARA

Ni Putu Novi Lisdayanti^{*1}, Komang Menik Sri Krisnawati¹, Ni Putu Emy Darma Yanti¹

¹Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

*korespondensi penulis: novi.lisdayanti43@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan sangat rentan tertular virus Covid-19 dan hal tersebut dapat meningkatkan kekhawatiran pada tenaga kesehatan, dimana kekhawatiran tersebut akan berdampak kepada motivasi kerja tenaga kesehatan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19 di RSUD Bali Mandara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Responden penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Ruang Isolasi RSUD Bali Mandara dengan total 50 tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas jenis kelamin tenaga kesehatan yang bertugas di ruang isolasi adalah perempuan (56%), mayoritas tenaga kesehatan yang bertugas adalah perawat (88%), gambaran motivasi kerja tenaga kesehatan mayoritas pada tingkat motivasi kerja yang baik (68%), dan gambaran kinerja tenaga kesehatan mayoritas ada pada tingkat kinerja yang baik (54%), analisis data dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* didapatkan $p\text{-value} < 0,05$ dan didapatkan nilai korelasi (r) = 0,313. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara dengan korelasi lemah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mempertahankan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pada tenaga kesehatan.

Kata kunci: kinerja, motivasi kerja, tenaga kesehatan

ABSTRACT

Health workers as the front line are susceptible to contracting the Covid-19 virus and can increase concerns for health workers, this concerns will have an impact on the work motivation. Work motivation is one of the factors that can affect the performance of health workers. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and the performance of health workers during the COVID-19 pandemic at the Bali Mandara Hospital. This study is a quantitative study with a cross-sectional design. The research respondents were all health workers in the Isolation Room of the Bali Mandara Hospital with a total of 50 health workers. This study uses a total sampling technique. The results of this study indicate that the majority of the sexes of the health workers are women (56%), most of the health workers on duty are nurses (88%), description of the work motivation of the majority of health workers at a good level of work motivation (68%), and the description of the performance of the majority of health workers is at a good level of performance (54%), data analysis using the Spearman Rank correlation test obtained $p\text{-value} < 0.05$ and the correlation value (r) = 0.313. In conclusion, there is a significant positive relationship between work motivation and the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at Bali Mandara Hospital with a weak correlation. This research is expected to be a guideline in maintaining work motivation to improve the performance of health workers.

Keywords: health workers, performance, work motivation

PENDAHULUAN

Selama masa pandemi Covid-19 ini, banyak jumlah kematian yang bertambah dari hari ke hari karena Covid-19 yang dinilai sangat berpengaruh besar terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia dan juga tenaga kesehatan baik di tatanan puskesmas maupun rumah sakit, maka dari itu tenaga kesehatan patut diberikan apresiasi karena tanggung jawab yang ditanggung oleh tenaga kesehatan terhadap pekerjaannya sangat besar (Wulansari & Wahyono, 2022).

Meningkatnya jumlah pasien akibat Covid-19 mengakibatkan tenaga kesehatan menjadi terbatas dan harus bekerja lebih ekstra daripada sebelumnya, dimana hal tersebut berdampak kepada pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan menjadi kurang maksimal dan hal ini akan memengaruhi kinerja tenaga kesehatan dan kualitas serta mutu pelayanan Kesehatan akan menurun (Sayati, 2021).

Tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya sangat penting dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Rumah sakit membutuhkan tenaga kesehatan yang memiliki semangat kerja dan motivasi kerja tinggi serta kerja tim yang terarah dan terpadu, dimana hal tersebut sangat memengaruhi kinerja dari tenaga kesehatan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kerja tenaga kesehatan (Masnah et al., 2020).

Kinerja tenaga kesehatan adalah standar pelayanan kesehatan, sehingga perlu dilakukan pengkajian terhadap kinerja tenaga kesehatan, dimana kinerja tenaga kesehatan ini berguna dalam mempertahankan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Karawanep et al., 2021). Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain faktor internal antara lain kepuasan kerja, penghargaan atau pengakuan pribadi, pekerjaan yang menantang, keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk maju, dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal meliputi hubungan dengan rekan

kerja, lingkungan, dan keamanan kerja. Oleh karena itu, apabila faktor-faktor tersebut tidak optimal dapat berdampak pada prestasi kerja atau kinerja tenaga kesehatan sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kesehatan yang diterimanya (Aulia et al., 2021).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi kerja tenaga kesehatan dalam melakukan pekerjaannya (Umpung et al., 2020). Motivasi adalah faktor pendukung tercapainya pelayanan yang berkualitas khususnya di bidang kesehatan. Dengan dinamika tersebut diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik di masa yang akan datang sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi (Masnah et al., 2020). Menurut Mangkunegara (2009) dalam Umpung et al (2020), motivasi akan sangat menentukan kualitas perilaku atau prestasi kerja yang ditampilkan. Bila motivasi kerja dari tenaga kesehatan rendah, maka kinerja tenaga kesehatan juga rendah meskipun tenaga kesehatan tersebut memiliki kemampuan (Nurbaeti & Hartika, 2014).

Motivasi memiliki dorongan yang sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu institusi, jika tenaga kesehatan tidak memiliki motivasi kerja maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Menurunnya motivasi kerja akan sangat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, penurunan motivasi juga dapat menimbulkan ketidakdisiplinan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas, seseorang dengan motivasi yang baik akan mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya (Rahmawati et al., 2021).

Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada salah satu perawat yang bekerja di RSUD Bali Mandara menggunakan metode wawancara menunjukkan bahwa hubungan kerja seperti dorongan dan dukungan dari sesama tenaga kesehatan, *reward* yang diberikan selama melakukan pekerjaan, lingkungan kerja,

beradaptasi dengan teknologi, dan jam kerja dapat memengaruhi kinerja dari tenaga kesehatan yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan dalam melakukan pekerjaannya terutama di masa pandemi Covid-19. Penelitian terkait hal tersebut sangat penting untuk dilakukan, karena nantinya dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada pasien atau masyarakat yang datang ke pelayanan kesehatan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analitik korelatif. Penelitian analitik korelatif merupakan penelitian yang didesain untuk menguji hubungan di antara dua variabel dalam suatu kelompok meliputi arah hubungan dan kekuatan hubungan antar variabel (Swarjana, 2015). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*.

Penelitian ini dilakukan di UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara Provinsi Bali selama bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah motivasi kerja tenaga kesehatan dan yang termasuk ke dalam variabel terikat adalah kinerja tenaga kesehatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Ruang Isolasi RSUD Bali Mandara yang berjumlah 50 tenaga kesehatan. Teknik

sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah seluruh unit populasi diambil sebagai unit sampel (Roflin et al., 2021). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Ruang Isolasi RSUD Bali Mandara sebanyak 50 tenaga kesehatan.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi tenaga kesehatan adalah kuesioner WEIMS (*Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale*) yang terdiri dari 18 item pernyataan dan pernyataan tersebut mencakup *intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, introjected regulation, external regulation*, dan *motivation*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja tenaga kesehatan adalah kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Fardiana (2018). Kuesioner ini terdiri dari 30 item pernyataan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi.

Pengumpulan data dilakukan secara *offline* dengan memberikan kuesioner *hardcopy* yang akan dititipkan kepada kepala ruangan isolasi, lalu dilakukan *follow up* setiap dua hari sekali selama satu minggu kepada kepala ruangan untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini menjabarkan distribusi data demografi tenaga kesehatan dan distribusi frekuensi berdasarkan kategori motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di ruang isolasi RSUD Bali Mandara. Analisis bivariat dalam penelitian ini menjabarkan uji statistik korelasi *Spearman Rank* antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara.

Tabel 1. Distribusi Data Demografi Tenaga Kesehatan di Ruang Isolasi RSUD Bali Mandara (n=50)

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	22	44
	Perempuan	28	56
	Jumlah	50	100
2	Kategori Tenaga Kesehatan		
	Perawat	44	88
	Bidan	6	12
	Jumlah	50	100

Tabel 1 menunjukkan data demografi dari 50 tenaga kesehatan yang bertugas di ruang isolasi RSUD Bali Mandara dan didapatkan hasil bahwa mayoritas jenis kelamin tenaga kesehatan adalah perempuan sebanyak 28 orang (56%),

sedangkan sebanyak 22 orang (44%) adalah laki-laki. Mayoritas tenaga kesehatan yang bertugas adalah perawat sebanyak 44 orang (88%) dan 6 orang (12%) sisanya adalah bidan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi RSUD Bali Mandara (n=50)

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Motivasi Kerja		
Baik	34	68
Cukup Baik	16	32
Jumlah	50	100

Tabel 2 menunjukkan distribusi frekuensi berdasarkan kategori motivasi kerja dari 50 tenaga kesehatan dan didapatkan hasil bahwa sebanyak 34

responden (68%) dalam penelitian ini memiliki motivasi kerja yang baik, sedangkan 16 responden (32%) sisanya memiliki motivasi kerja yang cukup baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi RSUD Bali Mandara (n=50)

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Kinerja		
Baik	27	54
Cukup Baik	23	46
Jumlah	50	100

Tabel 3 menunjukkan distribusi frekuensi berdasarkan kategori kinerja 50 tenaga kesehatan dan didapatkan hasil bahwa sebanyak 27 responden (54%)

dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik dan sebanyak 23 responden (46%) sisanya memiliki kinerja yang cukup baik.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Korelasi Spearman Rank Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara (n=50)

Uji Korelasi	Variabel	N	p-value	r
Uji Spearman Rank	Motivasi Kerja Kinerja	50	0,027	0,313

Tabel 4 menunjukkan hasil uji statistik korelasi *Spearman Rank* antara motivasi kerja dengan kinerja 50 tenaga kesehatan dan didapatkan bahwa hasil *p-value* 0,027 yang berarti nilai $p < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, yang bermakna terdapat hubungan yang

signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara. Hasil uji statistik juga menunjukkan nilai korelasi (r) = 0,313 yang artinya kekuatan hubungan antara variabel lemah dengan korelasi positif.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 50 tenaga kesehatan di ruang isolasi RSUD Bali Mandara terkait motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengalami tingkat motivasi kerja yang baik sebesar 34 orang (68%) dan sebesar 16 orang (32%) mengalami tingkat motivasi kerja yang cukup baik. Motivasi kerja merupakan pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja dengan tekun sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Suratri et al., 2020).

Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan sangat rentan tertular virus Covid-19, hal ini terjadi karena tenaga kesehatan secara langsung melakukan kontak dengan pasien maupun keluarga pasien (Novira et al., 2021). Selain itu, tenaga kesehatan yang merawat pasien Covid-19 memiliki ketakutan akan menularkan virus kepada keluarganya dan terdapat stigma terkait pekerjaan serta kebebasan diri. Hal tersebut dapat meningkatkan kekhawatiran pada tenaga kesehatan, dimana kekhawatiran tersebut dapat berdampak pada motivasi kerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 (Yunika et al., 2022).

Maka dari itu, tenaga kesehatan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kerjanya. Faktor-faktor tersebut nantinya dapat menyebabkan, menyalurkan, mempertahankan, dan memacu tenaga kesehatan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang baik akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan serta selalu berusaha untuk menghasilkan suatu prestasi kerja (Bachrun & Hariyadi, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 tenaga kesehatan di ruang isolasi RSUD Bali Mandara memiliki kinerja yang baik sebanyak 27 orang (54%) dan 23 orang (46%) lainnya memiliki kinerja yang cukup baik. Kinerja merupakan implementasi dari setiap rencana yang disusun. Implementasi dari kinerja dilaksanakan oleh tenaga kesehatan yang

mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi, serta kepentingan (Suryani et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyitah & Yikwa (2018) pada 97 tenaga kesehatan, dimana didapatkan bahwa sebanyak 78 tenaga kesehatan (80,4%) memiliki kinerja yang baik dan sebanyak 19 tenaga kesehatan (19,6) memiliki kinerja yang cukup baik. Kinerja yang cukup baik dikarenakan program kerja dari tenaga kesehatan dapat selesai tepat waktu, kinerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai capaian kinerja karena jika suatu organisasi memiliki kinerja yang kurang baik pasti standar organisasi tersebut juga akan menurun (Mirino et al., 2021).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja, tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesional yang tulus dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak pada organisasi tempat tenaga kesehatan tersebut bekerja dan kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat (Feri & Fithriana, 2019).

Kinerja tenaga kesehatan yang baik dapat menimbulkan dampak positif terhadap proses pelayanan yang memiliki kontribusi terhadap pelayanan kesehatan. Menurut Gibson dalam Nursalam (2014), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, diantaranya adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Nursalam, 2014).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan merupakan isu penting yang perlu dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan yang baik merupakan jawaban untuk menjamin mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Kunci peningkatan mutu pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang tinggi (Feri & Fithriana, 2019).

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan yang bertugas di ruang isolasi RSUD Bali Mandara. Dengan $p\text{-value} = 0,027$ yang berarti nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang bermakna terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara. Hasil nilai korelasi (r) = 0,313 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel lemah dengan arah korelasi positif. Arah positif bermakna semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kesehatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al (2021) pada 39 tenaga kesehatan, dimana didapatkan hasil bahwa nilai $p\text{-value} = 0,002$ yang berarti nilai $p < 0,05$ yang bermakna terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil nilai korelasi (r) = 0,509 ($r = 0,40\text{--}0,599$) yang menunjukkan kekuatan hubungan adalah korelasi sedang dengan arah korelasi positif.

Faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya adalah motivasi kerja dari tenaga kesehatan tersebut. Motivasi kerja penting dimiliki dalam bekerja karena dengan adanya motivasi maka setiap tenaga kesehatan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Motivasi yang dimiliki akan sangat menentukan kualitas perilaku atau pekerjaan yang ditunjukkannya (Umpung et al., 2020).

Pekerjaan yang tidak dilandaskan dengan motivasi kerja yang baik tidak akan mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberadaan motivasi dalam bekerja selalu menjadi salah satu aspek penting yang terus dikembangkan, baik oleh tenaga kesehatan itu sendiri ataupun pimpinan dalam suatu organisasi dengan berbagai cara agar terciptanya suatu motivasi kerja

yang baik dan dengan itu akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Harefa et al., 2021).

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan adalah faktor penting dalam peningkatan sebuah kinerja. Seorang tenaga kesehatan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang baik dan optimal. Kinerja yang baik dan optimal seorang tenaga kesehatan merupakan sebuah langkah untuk tercapainya visi dan misi sebuah organisasi (Wulansari & Wahyono, 2022). Hal tersebut mendukung bahwa tenaga kesehatan yang dengan motivasi kerja yang kurang baik maka akan sulit untuk mencapai target kerja yang diinginkan. Begitu pula sebaliknya, apabila tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja yang baik, maka target dalam organisasi akan dengan mudah dicapai (Masnah et al., 2020).

SIMPULAN

Dari 50 tenaga kesehatan yang bertugas di ruang isolasi RSUD Bali Mandara, terdapat 28 tenaga kesehatan (56%) perempuan dan 22 tenaga kesehatan (44%) laki-laki. Sebanyak 44 orang (88%) adalah perawat dan 6 orang (12%) sisanya adalah bidan.

Terdapat 34 tenaga kesehatan (68%) memiliki motivasi kerja yang baik dan 16 tenaga kesehatan (32%) memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Mayoritas tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang baik adalah sebanyak 27 orang (54%) dan 23 orang (46%) sisanya memiliki kinerja yang cukup baik. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di RSUD Bali Mandara dengan korelasi lemah ($p\text{-value} = 0,027$; $r = 0,313$).

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan membahas faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan dan diharapkan dapat

mengambil sampel dengan ruang lingkup yang lebih luas untuk meminimalkan bias

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 02(01), 78–84. E-ISSN: 2747-2108.
- Bachrun, E., & Hariyadi. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Dr. Syaidiman Magetan. *Jurnal Kesehatan*, 7(2), 607–613. <http://jurnal.bhmm.ac.id/index.php/jurkes/article/view/195>.
- Fardiana, A. (2018). Hubungan Quality of Nursing Work Life dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. *Skripsi: Universitas Airlangga*.
- Feri, N., & Fithriana, N. (2019). Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(2), 152–159. ISSN: 2442-6962.
- Harefa, F., Dachi, R. A., Brahmana, N. E., Ketaren, O., & Manurung, K. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1024–1038.
- Karawanep, C. M., Rumayar, A. A., & Engkeng, S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *Jurnal KESMAS*, 10(2), 111–116. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/32286>
- Masnah, Abidin, & Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Journal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.31850/makes.v3i3.393>
- Masyitah, S., & Yikwa, N. (2018). Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Cipayung Jakarta Timur Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 159-174. DOI: <https://doi.org/10.52643/jukmas.v2i2.582>
- Mirino, D. H., Rumayar, A. A., Ratag, B. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2021). Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrau Provinsi Papua Barat. *Kesmas*, 10(1), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/32210>
- Novira, A., Patima, & Syisnawati. (2021). Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Alauddin Scientific Journal of Nursing*, 2(1), 19-31.
- Nurbaeti, & Hartika, H. (2014). Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu. *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 10(2), 65–70. DOI: <https://doi.org/10.30597/mkmi.v10i2.480>
- Rahmawati, M., Nurmawaty, D., & Vionalita, G. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Cijaku. *Health Publica*, 2(02), 126–137. <https://doi.org/10.47007/hp.v2i02.4653>
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah: Nasya Expanding Managemen.
- Sayati, D. (2021). Analisis Motivasi Petugas Kesehatan Terhadap Penanggulangan COVID-19 di Puskesmas Jakabaring. *Jurnal Smart Ankes*, 5(2), 68–73. DOI: <https://doi.org/10.52120/jurnal.v5i2.75>
- Suratri, M. A. L., Edwin, V. A., & Ayu, G. A. K. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga di bidang kesehatan di Rumah Sakit (Risnakes 2017). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 4(1), 23–30. <https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3079>
- Suryani, K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra.
- Swarjana, I. K. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. C. (2020). 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*, 1, 18–27. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/ijphcm/article/view/31024>
- Wulansari, G., & Wahyono, B. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 6–11.
- Yunika, B., Yusuf, M., & Nurhidayah, I. (2022). Gambaran Motivasi Kerja Perawat Selama Pandemi Covis-19. *JIM FKep*, V(3), 145–152.

penelitian.