Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan di Rumah Sakit (Risnakes 2017)

Factors Associated with Work Motivation of Employees in Health Sector in Hospital (National Health Workforce Research, 2017)

Made Ayu Lely Suratri[1], Vebby Amelia Edwin[2], Galih Ajeng Kencana Ayu[1]
[1)] Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya dan Pelayanan Kesehatan, Jalan Percetakan Negara No. 29 Jakarta 10560, Indonesia
[2)] Institut Kesehatan Indonesia, Jalan Boulevard Barat Raya, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240, Indonesia
Korespondensi: made.lely@gmail.com

Submitted: 3 Februari 2020, *Revised*: 1 April 2020, *Accepted*: 16 April 2020

https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3079

Abstrak

Motivasi merupakan suatu proses psikologis pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi individu sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga di bidang kesehatan di rumah sakit. Desain penelitian potong lintang. Sampel penelitian adalah petugas kesehatan di rumah sakit pemerintah dan swasta di seluruh Indonesia, masing masing berjumlah 30 orang di 2.325 rumah sakit. Pengambilan data dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden. Analisis data menggunakan analisis *Chi-square* dan multivariat regresi logistik. Total 66.994 responden direkrut dan didapatkan hasil, proporsi yang tinggi untuk tenaga di bidang kesehatan dengan motivasi tinggi di rumah sakit umum, lebih besar daripada tenaga di bidang kesehatan yang bekerja di rumah sakit khusus, (*p-value*=0,049), dengan OR= 1,051(95% CI 1,001–1,103). Tenaga di bidang kesehatan yang bekerja di rumah sakit terakreditasi memiliki proporsi motivasi tinggi lebih besar daripada tenaga di bidang kesehatan yang bekerja di rumah sakit tidak terakreditasi, (p=0,0001), dengan OR= 1,122 (95% CI 1,079–1,167). Tenaga di bidang kesehatan yang memiliki akses ke rumah sakit yang mudah, memiliki proporsi motivasi tinggi yang lebih besar daripada yang memiliki akses yang sulit, (p=0,0001, dengan OR= 1,165 (95% CI 1,081–1,255). Waktu perjalanan tenaga di bidang kesehatan ke rumah sakit tidak bermakna dengan motivasi kerja (p = 0,582). Jenis rumah sakit, akreditasi rumah sakit, dan akses ke rumah sakit berhubungan dengan motivasi kerja dari tenaga di bidang kesehatan di rumah sakit.

Kata kunci: rumah sakit, tenaga di bidang kesehatan, motivasi kerja

Abstract

Motivation is a psychological process in someone and is influenced by various factors. Those factors could be both internal and external factors. The purpose of this analysis is to find out the factors associated with the work motivation of employees in the health sector in the hospital. The study design was cross-sectional. The study population was employees in the health sector in government and private hospitals throughout Indonesia. Thirty employees in the health sector were selected from each hospital in 2.325 hospitals. Data was collected by interviewing respondents using a structured questionnaire and a self-administered questionnaire. A total of 66.994 respondents were interviewed. The results showed that employees in the health sector in general hospitals had a higher proportion of high motivation than health workers in special hospitals (p-value = 0.049), with OR = 1.051 (95% CI 1.0011.103). Those who worked in accredited hospitals had a higher proportion of high motivation than health workers in hospitals that were not accredited (p= 0.0001), with OR= 1.122 (95% CI 1.079-1.167). Employees in the health sector who had easy access to hospitals, had a greater proportion of high motivation than those with difficult access, (p= 0.0001), with OR= 1.165 (95% CI 1.081-1.255). Travel time

to the hospital was not significantly associated with work motivation (p= 0.582). The type of hospital, hospital accreditation, and access to the hospital were associated with the work motivation of employees in the health sector in the hospital.

Keywords: hospital, employees in the health sector, work motivation

Pendahuluan

Untuk mencapai sasaran Program Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan sesuai Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan (Kemenkes) 2015-2019[1], salah satu kegiatannya yakni perencanaan dan pendayagunaan SDM kesehatan. SDM merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa, karena SDM yang kuat akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi, kesehatan, maupun di bidang sosial dan budaya. SDM yang berkualitas akan mendorong terciptanya produktivitas tinggi yang akan menjadi modal dasar bagi keberhasilan pembangunan kesehatan secara nasional sehingga dapat menyejahterakan kehidupan bangsa dan akhirnya akan memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

SDM kesehatan merupakan tenaga profesional di bidang kesehatan, yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan (yankes). SDM kesehatan merupakan aset (*human capital*) yang harus diperhatikan agar yankes yang prima dapat terwujud.[2] Rumah sakit (RS) merupakan institusi yankes yang menyelenggarakan yankes perorangan secara paripurna melalui pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.[3] RS, dalam upaya memberikan pelayanan berkualitas, di mata pelanggannya akan sangat ditentukan oleh kualitas dari SDM yang dimilikinya. Untuk menjaga kualitas SDM kesehatan tersebut, strategi penguatan SDM harus dilakukan manajemen RS, yang salah satunya adalah optimalisasi motivasi kerja SDM.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Kadarisman (2012), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.[4] Menurut Dagne et. al. (2015), motivasi tenaga kesehatan (nakes) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan supervisor, adanya keuntungan finansial, konten pekerjaan, kualifikasi profesi, dan lokasi RS.[5] Hitka et al. (2019) menyatakan bahwa perbedaan tingkat motivasi, berhubungan dengan usia.[6] Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja.[7]

Informasi terkait motivasi SDM kesehatan masih kurang di Indonesia. Hasil beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi nakes di RS dipengaruhi oleh lokasi RS, konten pekerjaan, keuntungan finansial, dan usia nakes. Oleh karenanya diperlukan informasi ini untuk digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja nakes di RS di Indonesia. Dengan demikian tujuan dari penelitian/ tulisan ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja nakes di RS.

Metode

Desain penelitian ini adalah potong lintang, yang dilakukan Badan Litbang Kesehatan, Kemenkes RI melalui Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes 2017). Populasi penelitian adalah nakes di RS pemerintah dan swasta di seluruh Indonesia, dengan sampel 30 orang nakes di RS sewaktu pengumpulan data dan dipilih secara acak dari daftar ketenagaan dengan mengakomodir keterwakilan dari masing-masing jenis tenaga secara proporsional.[8] Total RS yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 2.325 RS yaitu terdiri dari 657 RSU pemerintah, 1.097 RSU swasta, 151 RSU TNI/Polri, 79 RS khusus pemerintah, 339 RS khusus swasta, dan 2 RS khusus TNI/Polri.[8] RS Pemerintah meliputi RSU pemerintah, RSU TNI/ Polri, RS khusus pemerintah, dan RS khusus TNI/ Polri, sedangkan RS swasta adalah RSU swasta dan RS khusus swasta. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dari nakes tahun 2017, maka dilakukan pengambilan data dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden yang merupakan nakes di RS.

Pengukuran motivasi dalam Risnakes 2017 mengacu pada penelitian Mutale, et.al. (2013)[9] yang mengukur motivasi pada SDM kesehatan di Zambia dan Kenya untuk mengukur motivasi SDM kesehatan di RS. Instrumen berupa *self-administered questionnaire* yang diberikan kepada SDM kesehatan yang ada di fasyankes pada saat pengumpulan data. SDM dikatakan *eligible* apabila sudah bekerja di fasyankes minimal 1 bulan.

Sebelum mengisi kuesioner, responden diminta untuk terlebih dahulu menandatangani *informed consent* setelah diberikan penjelasan tentang cara pengisian kuesioner dan diberikan kesempatan untuk mengklarifikasi maksud dari pertanyaan yang tidak dimengerti. Kuesioner terdiri dari 23 pertanyaan dengan pilihan jawaban berskala 1-5 (sangat setuju hingga sangat tidak setuju). Pertanyaan dengan pernyataan negatif diberikan kode yang berlawanan saat skoring. Skor kemudian dikonversi ke skala 100 agar dapat dilakukan perbandingan terhadap masing-masing kategori pertanyaan. Skor total dihitung dengan cara menjumlahkan skor semua pertanyaan, kemudian dibagi menjadi 2 kategori.

Skor ≤ 74 : motivasi rendah-sedang

Skor ≥ 75 : motivasi tinggi

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu analisis univariat dengan distribusi frekuensi, analisis bivariat untuk melihat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *Chi-square*, serta analisis multivariat untuk mendapatkan variabel independen yang paling dominan berhubungan dengan variabel dependen, dengan model regresi logistik.

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan, Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Kemenkes RI No. LB.02.01/5.2/KE/058/2017.

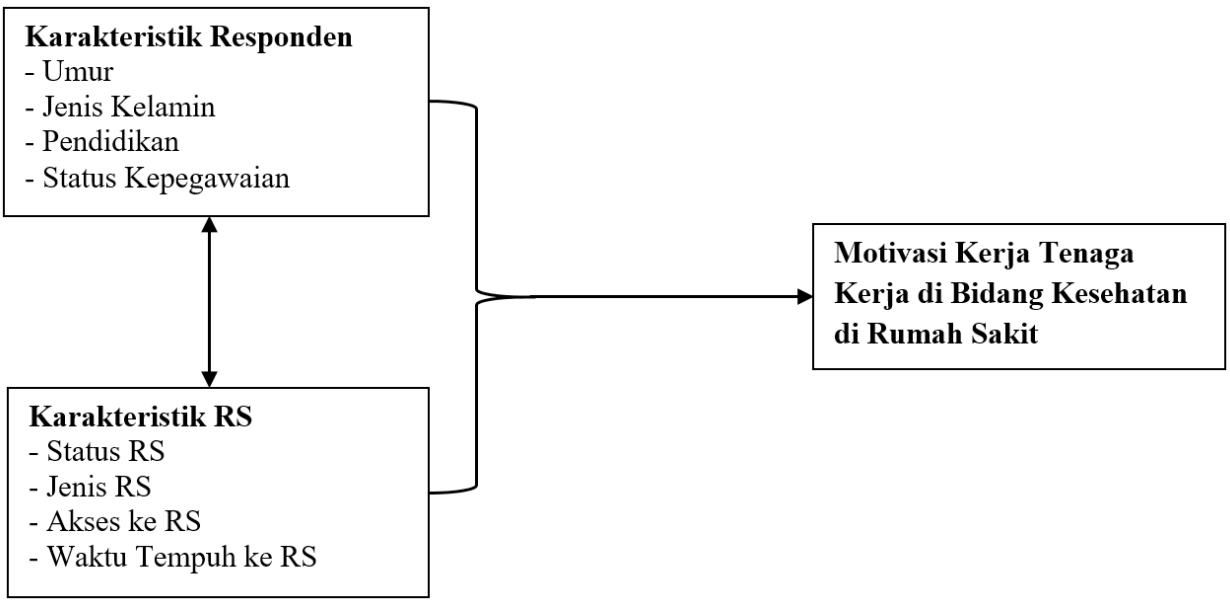
Kerangka Konsep

Gambar 1 menunjukkan kerangka konsep yang digunakan dalam analisis data ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja nakes di RS. Adapun faktor predisposisi adalah karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, dan status pekerjaan. Selain itu ada faktor-faktor yang merupakan karakteristik RS yaitu: status RS, jenis RS, akses ke RS, dan waktu tempuh ke RS.

Hasil

Jumlah nakes yang memenuhi syarat dan diwawancarai sebanyak 66.994 orang.

Tabel 1 menunjukkan nakes perempuan lebih banyak daripada laki-laki, pendidikan ≤ D3 lebih banyak dari > D3. Berdasarkan status RS, RS swasta lebih banyak daripada RS pemerintah, sedangkan RS umum lebih banyak daripada RS



Gambar 1. Kerangka Konsep

khusus, dan berdasarkan akreditasi RS, RS yang terakreditasi lebih banyak daripada yang tidak terakreditasi. Untuk akses ke RS, nakes yang paling banyak adalah nakes dengan akses yang sulit ke RS.

Tabel 2 menunjukkan nakes yang bekerja di RS swasta memiliki proporsi motivasi tinggi lebih besar daripada nakes yang bekerja di RS pemerintah, kendati demikian hasil tersebut tidak bermakna (p=0,059). Nakes yang bekerja di RS umum memiliki proporsi motivasi tinggi lebih besar daripada nakes yang bekerja di RS khusus, dan hasil tersebut bermakna secara statistik (p=0,049).

Nakes yang bekerja di RS terakreditasi memiliki proporsi motivasi tinggi lebih besar daripada nakes yang bekerja di RS tidak terakreditasi, dan hasil tersebut bermakna secara statistik (p=0,0001). Untuk akses ke RS, nakes yang memiliki akses ke RS yang mudah memiliki proporsi motivasi tinggi lebih besar daripada yang memiliki akses ke RS yang sulit, hasil ini berbeda bermakna secara statistik (p=0,0001).

Tabel 3. menunjukkan bahwa waktu tempuh ke RS tidak ada hubungannya dengan motivasi kerja dari nakes di RS.

Hasil uji multivariat menunjukkan dari 9 variabel yang dimasukkan dalam model regresi logistik, hanya 8 variabel pada model akhir. Terdapat hubungan motivasi kerja nakes dengan RS yang tidak terakreditasi, akses ke RS mudah, pendidikan nakes ≤D3, status pegawai tetap dari nakes, dan pada jenis kelamin laki-laki dari nakes (p<0,05).

Tabel 4 menunjukkan hubungan

Tabel 1. Persentase Tenaga di Bidang Kesehatan Berdasarkan Karakteristik Responden dan Karakteristik Rumah Sakit

Karakteristik	Tenaga di Bidang Kesehatan	
	N	%
Umur		
≤ 30 Tahun	32.896	49,10
> 30 Tahun	34.098	50,90
Jenis kelamin		
Laki-laki	15.488	23,12
Perempuan	51.506	76,88
Pendidikan		
≤ D3	48.194	71,94
> D3	18.800	28,06
Status kepegawaian		
Tetap	42.243	63,05
Tidak tetap	24.758	36,95
Status RS		
Pemerintah	26.118	38,98
Swasta	40.883	61,02
Jenis RS		
Umum	55.605	82,99
Khusus	11.396	17,01
Terakreditasi		
Ya	45.436	67,81
Tidak	21.565	32,19
Akses ke RS		
Mudah	4.072	6,08
Sulit	62.929	93,92

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan dengan Karakteristik Rumah Sakit

Karakteristik	Motivasi Kerja				N	*P value*	OR (95% CI)
	Sedang		Tinggi				
	n	%	n	%			
Status RS							
Pemerintah	5.489	21,0	20.629	79,0	26.118	0,059	1,037 (0,999 – 1,078)
Swasta	8.844	21,6	32.039	78,4	40.883		
Jenis RS							
Umum	11.861	21,2	43.789	78,8	55.560	0,049	1,051 (1,001 – 1,103
Khusus	2.571	22,1	8.879	77,9	11.396		
Akreditasi RS							
Ya	9.434	20,8	36.002	79,2	45.436	0,0001	1,122 (1,079 – 1,167)
Tidak	4.899	22,7	16.666	77,3	21.565		
Akses ke RS							
Mudah	13.360	21,2	49.569	78,8	62.929	0,0001	1,165 (1,081 – 1,255)
Sulit	973	23,9	3.099	76,1	4.072		

karakteristik nakes dan karakteristik RS terhadap motivasi kerja nakes di RS (OR=1,081; p=0,0001), di mana nakes di RS dengan jenis kelamin laki-laki, 1,1 kali termotivasi kerja dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Nakes di RS berpendidikan ≤D3, 1,1 kali termotivasi kerja dibandingkan dengan berpendidikan >D3. Kemudian nakes di RS dengan status pegawai tetap, 1,1 kali termotivasi kerja dibandingkan nakes dengan status pegawai tidak tetap. Nakes di RS tidak terakreditasi 1,1 kali termotivasi kerja dibandingkan dengan nakes di RS terakreditasi. Untuk nakes dengan akses yang mudah ke RS 1,2 kali berpengaruh terhadap motivasi kerja, dibandingkan dengan akses yang sulit ke RS.

Pembahasan

Motivasi merupakan suatu keadaan atau keinginan yang ada dalam diri individu atau karyawan untuk merespon sejumlah pernyataan, sehingga tumbuh dorongan untuk berbuat atau bekerja lebih giat dalam usaha mencapai tujuan. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa nakes 14.333 responden/nakes di RS (21,39%) memiliki motivasi kerja sedang dan 52.668 responden (78,61%) memiliki motivasi kerja tinggi. Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja nakes adalah jenis kelamin (laki-laki lebih termotivasi daripada perempuan), pendidikan (≤D3 lebih termotivasi daripada pendidikan >D3), status kepegawaian (status pegawai tetap lebih termotivasi kerja daripada status pegawai tidak tetap, status akreditasi (nakes di RS tidak terakreditasi lebih termotivasi kerja daripada nakes di RS terakreditasi, dan akses nakes ke RS (nakes dengan akses yang mudah ke RS lebih termotivasi kerja daripada akses yang sulit ke RS). Motivasi kerja yang tinggi tentunya akan berhubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian dari Setiono et al, 2016,[10] bahwa pada

Tabel 3. Hubungan Waktu Tempuh dengan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan

Variabel	N	Motivasi Kerja				P value	OR (95% CI)
		Sedang		Tinggi			
		n	%	n	%		
Waktu tempuh							
<60 menit	13072	12.783	21,4	47.059	78,6	0,582	0,017 (0,959 – 1,080)
≥60 menit	53929	1.550	21,7	5.609	78,3		

Tabel 4. Hasil Pemodelan Akhir Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan di Rumah Sakit

Variabel	B	S.E.	P value	OR (95% CI)
Umur > 30 tahun	-0.029	0.024	0.222	0.972 (0,928 – 1.018)
Jenis kelamin laki-laki	0.078	0.022	0.0001	1.081 (1.036 – 1.129)
Pendidikan ≤ D3	0.132	0.021	0.0001	1.141 (1.094 – 1.189)
Status pegawai tetap	0.099	0.023	0.0001	1.104 (1.055 – 1.155)
RS pemerintah	0.005	0.020	0.812	1.005 (0.966 – 1.046)
RS umum	0.025	0.026	0.334	1.025 (0.975 – 1.077)
Tidak terakreditasi	0.085	0.021	0.0001	1.089 (1.046 – 1.134)
Akses RS mudah	0.150	0.038	0.0001	1.161 (1.078 – 1.252)

variabel motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lainnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Kaihatu (2010), yang mengatakan bahwa unsur–unsur motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[11]

Pada penelitian ini diketahui bahwa jumlah nakes perempuan di semua RS lebih banyak daripada nakes laki laki, di mana nakes laki-laki lebih termotivasi kerja dibandingkan jenis kelamin perempuan. Robbins dan Timothy (2008) dalam Mailool CM, et.al. (2017)[12] melaporkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Hal ini sesuai dengan penelitian Aswat (2010) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap motivasi kerja.[13]Tingkat pendidikan nakes yang paling banyak ≤ D3 daripada nakes dengan berpendidikan >D3, di mana nakes berpendidikan ≤D3, lebih termotivasi kerja dibandingkan dengan berpendidikan > D3. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Kadarisman (2013) bahwa pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah.[13] Untuk umur lebih banyak nakes yang berusia >30 tahun, di mana umur tidak berhubungan dengan motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Aswat (2010), menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan motivasi kerja.[14,15] Untuk status RS, lebih banyak RS swasta (61,02%) daripada RS pemerintah (38,98%), di mana nakes yang bekerja di RS swasta memiliki motivasi tinggi yang lebih besar daripada nakes yang bekerja di RS pemerintah. Terkait dengan jenis RS, yang paling banyak RS umum (82,99%) daripada RS khusus (17,01%), di mana nakes yang bekerja di RS umum memiliki motivasi tinggi yang lebih besar daripada yang bekerja di RS khusus, sedangkan RS yang terakreditasi lebih banyak daripada yang tidak terakreditasi, di mana nakes di RS tidak terakreditasi lebih termotivasi kerja daripada nakes di RS terakreditasi.

Berdasarkan hasil temuan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja disediakan untuk menampung berbagai karakteristik responden karena pengaruhnya sangat besar terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam peningkatan motivasi kerja.[16,13] Hasil penelitian mendapatkan bahwa lingkungan RS yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah status akreditasi, jenis RS, dan akses ke RS.

Penelitian Machmud (2013), menyatakan bahwa kondisi kerja/lingkungan kantor yang nyaman dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja karena dengan lingkungan yang nyaman pegawai merasa lebih rileks, segar karena lingkungan yang asri dan lebih dapat bekerja secara efektif dan efisien karena adanya fasilitas yang mendukung kinerja pegawai.[17]

Keterbatasan Penelitian

Ada keterbatasan yang dialami dalam penelitian dan menjadi faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti untuk lebih menyempurnakan penelitiannya dalam penelitian-penelitian ke depan. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman pada setiap responden. Juga kemungkinan ada faktor lain, seperti kejujuran, dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

Kesimpulan

Jenis RS, akreditasi RS, dan akses ke RS berhubungan dengan tingkat motivasi kerja dari nakes di RS, sedangkan waktu tempuh ke RS dari tempat tinggal nakes tidak berhubungan dengan tingkat motivasi kerja.

Saran

Diharapkan untuk diadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, dalam hal ini kenyamanan dan keamanan terhadap motivasi kerja, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat meningkat.

Kontribusi Penulis

MALS dan VAE melakukan proses analisis data. MALS dan GAKA menyiapkan referensi. MALS mengambil dan memproses data. MALS dan GAKA menulis draf artikel. MALS, VAE dan GAKA berkontribusi dalam pembuatan artikel. Seluruh penulis membaca dan menyetujui artikel final.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Badan Litbangkes, Kemenkes RI yang telah memberikan izin untuk membuat artikel menggunakan data Risnakes 2017. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Kepala Puslitbang Sumber Daya dan Pelayanan Kesehatan, Badan Litbangkes, Kemenkes RI.

Daftar Rujukan

1. Indonesia, Kementerian Kesehatan. *Keputusan Menteri Kesehatan RI No. HK.02.02/Menkes/ 52/2015 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019.*
2. Mudayana AA. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas*. 2010; 4(2): 84-92. doi:10.12928/kesmas.v4i2.1098
3. Agusta L, Sutanto EM. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*. 2013;1(3):1-9.
4. Kadarisman M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
5. Dagne T, Beyene W, Berhanu N. Motivation and factors affecting it among health professionals in the public hospitals, Central Ethiopia. *Ethiop J Health.* 2015 Jul;25(3): 231-42. doi: 10.4314/ ejhs.v25i3.6
6. Hitka M, Rózsa Z, Potkány M, Ližbetinová L. Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *Journal of Business Economics & Management.* 2019; 20 (4): 674-93. doi:10.3846/jbem.2019.6586
7. Gardjito AH, Musadieq MA, Nurtjahjono GE. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya). *JAB*. 2014; 13(1):1-8.
8. Indonesia, Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (Balitbangkes) Kementerian Kesehatan. *Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (RISNAKES) 2017: Rumah Sakit*. Jakarta: Lembaga Penerbit Balitbangkes; 2018.
9. Mutale W, Ayles H, Bond V, Mwanamwenge MT, Balabanova D. Measuring health workers' motivation in rural health facilities: baseline results from three study districts in Zambia. *Hum Resour Health*. 2013;11(8):1-15. doi:10.1186/1478-4491-11-8
10. Setiono DO, Kwanda N. Analisa hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada restoran Bakerzin, Surabaya. *Journal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 2016; 4 (2): 375-85.

11. Kartika EW, Kaihatu TS. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 2010; 12 (1): 100–12.
12. Mailool CM, Pondaag L, Lolong J. Hubungan faktor personal dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *eJournal Keperawatan* 2017; 5(1): 1-7.
13. Damayanti S. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal ARSI* 2016; 2 (2): 139-49.
14. Aswat B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010. [*Tesis*]. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia; 2010.
15. Cahyani ID, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa: Studi pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2016; 4 (2): 76-85.
16. Alisa FA, Musadieq MA, Mayowan Y. Pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja: Studi pada karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang. *JAB* 2016; 32 (2): 69-76.
17. Machmud R. Studi tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. *e-Journal Administrasi Negara* 2013; 1(1): 1608-22.