

Analisis Faktor Ekstrinsik Motivasi dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Indonesia

Fadhilatul Hasnah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang, Indonesia

Email: fhasnah5@gmail.com

Abstrak

Beberapa tahun belakangan ini terjadi peningkatan daya saing penyedia layanan bidang kesehatan yang menuntut kualitas melalui peningkatan produktivitas. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yang akan meningkatkan produktivitas adalah peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisa faktor ekstrinsik motivasi dan implikasinya terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan Systematic Review dari 11 artikel penelitian yang terpilih sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Pencarian artikel menggunakan Google Scholar, Portal Garuda. Artikel yang terpilih adalah artikel yang dibatasi pada tenaga kesehatan di Indonesia. Keyword pencarian artikel adalah motivasi kerja, insentif, kepemimpinan, supervisi, kondisi kerja dan produktivitas. Insentif yang sesuai dengan beban kerja serta tepat waktu yang mendorong pemenuhan kebutuhan dasar tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Kepemimpinan yang demokratis dapat bersinergi dengan bawahannya, supervisi yang optimal melalui pengendalian, memberikan solusi dan kondisi kerja yang mendukung proses kerja akan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Indonesia. Peningkatan motivasi kerja berimplikasi pada produktivitas kerja. Pemenuhan faktor luar melalui pemberian insentif, kepemimpinan, supervisi dan kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja tinggi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi.

Keywords: Insentif, Faktor ekstrinsik, Kepemimpinan, Motivasi kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Era globalisasi memberikan perubahan diberbagai sektor seperti sektor pelayanan jasa khususnya bidang pelayanan kesehatan di Indonesia. Beberapa tahun belakangan ini penyedia layanan di bidang kesehatan meningkat yang mengakibatkan adanya peningkatan daya saing. Kualitas pelayanan merupakan hal yang penting dalam pelayanan kesehatan dan perlu diperbaiki terus-menerus demi terwujudnya derajat kesehatan yang optimal. Menurut Siagian (2002), dalam memenuhi tuntutan pelayanan yang bergerak di sektor jasa harus melakukan pengembangan yang berkelanjutan yaitu pengelolaan sumber

daya manusia, karena tanpa peranan sumber daya manusia suatu organisasi tidak dapat bergerak sesuai yang diinginkan (Patintingan, Y.M.,dkk., 2013; Siagian, S.P., 2003).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting yang harus dikelola dan akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan mendorong produktivitas yang tinggi sehingga terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yang akan meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan sekaligus dapat

mempertahankannya adalah melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi atas kebijakan dan praktek-praktek yang terdapat dalam pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *turnover* yang rendah, retensi keterampilan yang tinggi, rekrutmen lebih rendah, moral yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan daya tarik bagi pekerja terampil dan berpengalaman (International Labour Organizational, 2012).

Menurut Siagian (1995) motivasi adalah daya pendorong yang mempengaruhi seseorang baik tenaga kesehatan untuk mau dan rela menyerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan, keahlian dan waktunya untuk terselenggaranya kegiatan apapun yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dilakukan demi tercapainya suatu tujuan yang mereka naungi. Sebaik apapun tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pasti membutuhkan motivasi untuk menggerakkan semua potensi yang ada secara produktif (Putri, I.R.R. dan Rosa, E.M., 2015; Siagian, S.P., 2003).

Motivasi dapat berubah dan direfleksikan pada sifat seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan terlihat dari sifatnya yang energik dan bersemangat secara aktif dan konsisten untuk mencapai tanggung jawab. Namun sebaliknya seseorang yang tidak memiliki motivasi yang tinggi maka akan terlihat dari sifatnya yang tidak energik, tidak senang dengan tugasnya, selalu datang terlambat, memperpanjang waktu istirahat dan cenderung masa bodoh, bahkan bisa

membesar-besarkan masalah kecil dan sulit mengatasi perubahan yang terjadi di tempat kerja (Musta'an dan Nuning, 2012; Zenah, S.N., 2014).

Faktor motivasi sangat luas dan bervariasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing tenaga kesehatan itu sendiri. Menurut teori Frederick Herzberg bahwa terdapat 2 faktor pendorong tenaga kerja termotivasi bekerja. Faktor tersebut adalah faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri tenaga kesehatan itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari luar diri pekerja atau tenaga kesehatan dalam konteks kerja atau lingkungan. Menurut penelitian Lini Abiligif C.P (2015) mengungkapkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki motivasi ekstrinsik dibandingkan dengan motivasi intrinsik. Beberapa faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi adalah insentif, kepemimpinan, supervisi, dan kondisi kerja. (Maryam,dkk., 2012; Pongajow, L.A.C.,dkk., 2015; Herzberg, F., 1966).

Pemberian insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan. Pemberian insentif memotivasi tenaga kesehatan dalam melaksanakan pelayanan sesuai tugas yang diberikan. Hasil penelitian hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda tahun

2014 dimana terdapat 61,3% perawat merasa termotivasi dengan adanya pemberian insentif (Zenah, S.N., 2014).

Kepemimpinan yang efisien juga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan bahwa seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan semangat dan kompetensi tenaga kerja agar dapat saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Wahjosumidjo, 1994).

Selain pemberian insentif dan kepemimpinan yang baik, supervisi juga merupakan faktor ekstrinsik dapat mempengaruhi motivasi kerja. Supervisi merupakan suatu pembinaan, bimbingan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan secara langsung dan berkala oleh atasan. Supervisi merupakan suatu upaya meningkatkan gairah dan semangat kerja tenaga kesehatan. Supervisi memiliki peran terhadap permasalahan organisasi. Hal ini disebabkan bahwa supervisi memberikan petunjuk serta bantuan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Menurut Hasibuan (2005) terdapat *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* yang menyebutkan bahwa supervisi adalah salah satu dari *hygiene factor*. Apabila supervisi tidak dilakukan maka dapat menyebabkan peningkatan *turnover* yang dapat menurunkan produktivitas kerja

(Andodi,dkk., 2014; Hasibuan, M.S.P., 2005).

Menurut penelitian Yana Zahara tahun 2011 menjelaskan bahwa kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja sehingga semangat bekerja. Hasil studi Muh. Nawawi mengungkapkan bahwa kondisi kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap motivasi tenaga kesehatan dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas Kota Palu yaitu nilai r sebesar 0,68. Kondisi kerja yang kondusif adalah kondisi yang mendorong dan menggerakkan tenaga kesehatan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan berdampak kepada produktivitas kerja (Zahara, Y.,dkk.; Nawawi, M., 2012).

Motivasi kerja tenaga kesehatan yang tinggi dapat berimplikasi kepada produktivitas kerja. Produktivitas kerja akan mendukung peningkatan kualitas dari pelayanan kesehatan dalam pencapaian derajat kesehatan yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan telaah sistematis atau *systematic review* mengenai analisis faktor ekstrinsik motivasi dan implikasinya terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di Indonesia.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah *systematic review*. *Systematic review* merupakan metode penelitian mengulas kembali secara terencana mengenai suatu

topik tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian spesifik dengan menggunakan metodologi yang sistematis dan eksplisit. Metode penelitian ini melakukan identifikasi, memilih, dan menilai hasil penelitian yang berkualitas secara kritis dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan sebelumnya. Proses identifikasi jurnal/artikel melakukan penelusuran melalui judul dan abstrak yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan artikel kesehatan mengenai faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dan implikasinya terhadap produktivitas tenaga kesehatan di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan cara *searching* jurnal/artikel berdasarkan topik secara *random* lalu terpilih artikel yang sesuai dengan topik penelitian. Penulis melakukan pencarian artikel menggunakan *Google Scholar*, Portal Garuda, dengan rentang waktu 10 tahun terakhir. Artikel yang di pilih adalah artikel yang berhubungan dengan judul penelitian yang dibatasi pada tenaga kesehatan di Indonesia. *Keyword* yang digunakan dalam pencarian jurnal adalah motivasi kerja, insentif, kepemimpinan, pengawasan (supervisi) dan kondisi kerja dan produktivitas.

Kriteria Inklusi :

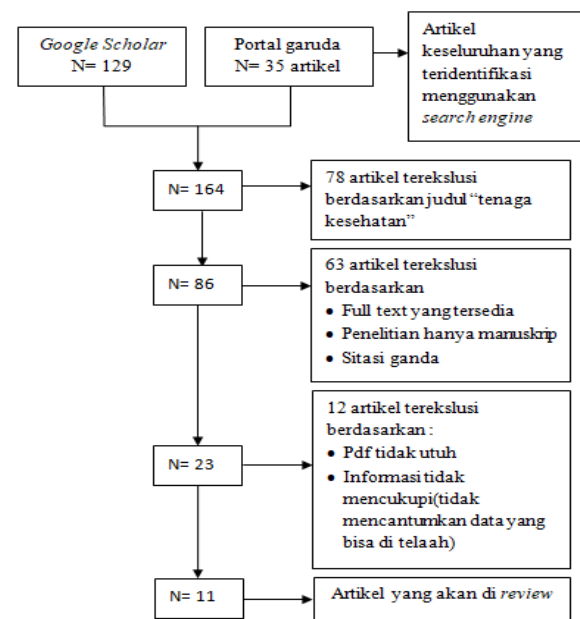
1. Penelitian yang melihat hubungan insentif, kepemimpinan, supervisi dan kondisi kerja dengan motivasi kerja serta implikasinya terhadap produktivitas
2. Penelitian berada di Indonesia
3. Lingkup motivasi tenaga kesehatan saja

Kriteria Eksklusi:

1. Penelitian tidak memiliki *full text*
2. Hanya berupa manuskrip
3. File PDF tidak utuh
4. Informasi tidak mencukupi (tidak mencantumkan data yang bisa di telaah)
5. Sitasi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil identifikasi pencarian terdapat 164 artikel. Tahap seleksi dapat terlihat di gambar 1.1 Pada gambar *flow chart* seleksi artikel studi memperlihatkan *database Google Scholar* didapatkan sebanyak 129 artikel. Pada *database* Portal Garuda didapatkan sebanyak 35 artikel. Setelah *mereview* hasil pencarian dari 164 artikel, terdapat 86 artikel yang memenuhi kriteria berdasarkan judul. Selanjutnya artikel tersebut di *review* dalam bentuk *full text* dan *original* artikel atau bukan berupa manuskrip. Adapun *Flow Chart Systematic Review* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. *Flow Chart Systematic Review*

Seluruh artikel jika ditinjau dari segi desain penelitian, rata-rata semua desain penelitian menggunakan desain penelitian *Cross Sectional Study*. Metode pengambilan sampel yang digunakan didominasi teknik *total sampling*. Selebihnya menggunakan *proporsional* dan *random sampling*.

Salah satu faktor ekstrinsik motivasi kerja adalah pemberian insentif. Penelitian Windy tahun 2015 di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe menggunakan metode *Cross Sectional Study* dengan 30 sampel. Hasil penelitian Windy mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan insentif terhadap motivasi kerja dengan $p\text{-value} = 0,003$ ($<0,05$). Nilai OR sebesar 7,5 yang berarti bahwa pemberian insentif yang tidak sesuai pada tenaga kesehatan di Puskesmas Mangitu Kabupaten Sangihe mengalami 7,5 kali tidak termotivasi untuk bekerja dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang diberikan insentif yang sesuai dengan porsi kerja. Berdasarkan hasil wawancara tiga dari empat orang menyatakan menerima insentif tidak sesuai dengan porsi kerja dan ada kesenjangan antara tenaga kesehatan. Hal ini berimbas menurunnya motivasi kerja tenaga kesehatan. Artinya bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan porsi kerja dan tidak ada kesenjangan antar tenaga kesehatan dalam satu instansi maka dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk bekerja maksimal seperti tidak malas datang bekerja atau bekerja tepat waktu (Burhan, W.I.S.,dkk., 2015).

Penelitian Dewi menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dita mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di Rumah Sakit Bhayangkara. Motivasi yang tinggi akan berimplikasi kepada potensi tenaga kesehatan yang produktif. Sebaliknya motivasi yang rendah akan mengurangi hasil kerja serta tidak produktif (Ditha Meirany Putri, S.D., Rini Mutahar, 2014; Pujiastuti, D., 2009).

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Yayan Hardiansyah tahun 2013 di RSUD Ambarawa. Metode penelitian yang digunakan adalah *Crossectional study* dengan 52 responden bukan honorer dan kontrak dengan masa kerja <1 tahun. Hasil penelitian ini didapatkan nilai $p\text{-value}$ 0,008 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan nilai korelasi 0,0506 yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja tenaga kesehatan di RSUD Ambarawa (Hardiansah, Y., 2013).

Sebagian besar kepala ruang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis satu-satunya gaya kepemimpinan dari beberapa gaya lainnya yang menjadikan bawahan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan demokratis akan menganggap bahwa dirinya sebagai bagian dari kelompok dan bersama-sama kelompoknya berusaha bertanggung jawab

tentang pelaksanaan tujuan serta banyak memberikan dukungan. Pemimpin menerima pendapat bawahannya, memberikan pengawasan, serta pengarahan yang maksimal akan membuat bawahannya menjadi semangat bekerja. Hal ini disebabkan karena permasalahan mereka dapat teratasi dengan dukungan pemimpin (Baharuddin dan Umiarso, 2012; Hardiansah, Y., 2013).

Penelitian Yayan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Tenaga kesehatan yang menjadi responden memiliki kriteria masa kerja ≥ 2 tahun. Hasil penelitian Hana membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi tenaga kesehatan di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou dengan $p\text{-value} = 0,003$. Kepemimpinan didominasi oleh kepemimpinan yang baik dengan motivasi tinggi sebesar 94,3%. Sementara kepemimpinan yang kurang baik dengan motivasi tinggi hanya 25,0%. Kepemimpinan yang baik artinya pimpinan kepala ruangan telah menerapkan cara berkomunikasi, memberikan motivasi, pengambilan keputusan, dan kekuasaan yang positif. Hal ini didukung oleh penelitian Retno yang menyatakan bahwa jika peran kepemimpinan berjalan dengan baik maka akan tercipta sinergi yang serasi sehingga tumbuh motivasi, loyalitas dan antusias dalam bekerja (Muhammad, H.Y.,dkk., 2013; Widiarini, R., 2017).

Penelitian I Gede menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja berimplikasi kepada produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian Ronald yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor paling dominan terciptanya produktivitas kerja. (Budiartha, G.N.,dkk., 2015; Luly, R.J. dan Sepang, J.L., 2015).

Selain faktor kepemimpinan, supervisi juga merupakan faktor ekstrinsik motivasi kerja tenaga kesehatan. Supervisi dilakukan orang yang lebih berpengetahuan dan berpengalaman terhadap orang yang kurang berpengalaman melakukan penilaian dan memastikan fungsi manajerial tempat bekerja. Penelitian Rahmi dkk tahun 2016 di Puskesmas Kuamang menggunakan desain *Cross Sectional* dengan 40 sampel. Distribusi frekuensi responden supervisi rendah sebanyak 22 orang dari 40 responden yang diteliti. Dari 22 orang responden lebih dari setengahnya (81,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah dan hanya 18,2 % yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan bahwa supervisi mengontrol/ mengendalikan hasil evaluasi dengan memberikan pengarahan sehingga termotivasi bekerja lebih baik (Gustin, R.k.,dkk., 2017; Rose, M., 2005).

Hasil penelitian Rahmi mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kuamang dengan $p\text{-value} = 0,002 (<0.05)$.

Jika supervisi dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya terdapat pemimpin yang sudah melakukan supervisi tetapi motivasi kerja masih rendah. Hal ini disebabkan oleh pimpinan belum melaksanakan supervisi yang tepat. Supervisi yang tepat akan memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai. Bantuan tersebut memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah (Gustin, R.k.,dkk., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi, dkk tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita Purnama Sari dkk. Penelitian Dita menggunakan desain *Crossectional study* dengan 43 sampel. Pelaksanaan supervisi kepala ruangan memiliki frekuensi hampir sama rata antara pelaksanaan supervisi baik (48,8%) dan kurang baik (51,2%). Hasil penelitian ini mendapatkan nilai *p-value* sebesar 0,169. Artinya bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja. Diketahui bahwa pelaksanaan supervisi kepala ruangan dinilai belum optimal. Hal ini terlihat dari tenaga kesehatan mempersepsikan bahwa kepala ruangan masih kurang mensosialisasikan rencana pelaksanaan supervisi serta hasil penilaian observasi juga masih kurang akurat sehingga tidak berhasil memotivasi kerja tenaga kesehatan (Purnamasari, D.,dkk., 2014).

Motivasi kerja tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh kondisi kerja. Berdasarkan penelitian Rahmi mendapatkan nilai *p-value*

0,006. Artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Kuamang didapatkan sebanyak 78,3% responden dengan motivasi kerja yang rendah pada kondisi kerja yang kurang baik. Hanya sebesar 21,7% responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pada kondisi kerja yang kurang baik. Kondisi kerja akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan serta kondisi kerja yang mendukung sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan gairah/semangat atau motivasi kerja. (Gustin, R.k.,dkk., 2017; Tjadens, F.,dkk., 2013).

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini diungkapkan dalam penelitian Eny bahwa jika motivasi semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas dilakukan melalui peningkatan motivasi dengan memberikan insentif yang layak bagi tenaga kesehatan, kepemimpinan yang sinergis, supervisi yang optimal dan kondisi kerja yang kondusif (Kustiyah, E., 2012).

KESIMPULAN

Sebanyak 11 artikel yang masuk kedalam telaah sistematis. Faktor ekstrinsik motivasi kerja seperti insentif yang sesuai dengan beban kerja, tepat waktu serta mendorong pemenuhan kebutuhan dasar

tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Kepemimpinan yang demokratis dan yang baik yang dapat bersinergi dengan bawahannya akan memiliki bawahan yang bekerja dengan semangat tanpa rasa malas. Supervisi yang optimal melalui pengendalian, memberikan solusi dan kondisi kerja yang mendukung proses kerja akan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Indonesia. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan peningkatan faktor ekstrinsik motivasi kerja melalui insentif, kepemimpinan, supervisi dan kondisi kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya memperluas ruang lingkup faktor motivasi kerja tenaga kesehatan menjadi faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) serta implikasi terhadap produktivitas kerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andodi, Ainy A and Misnaniarti. (2014) Faktor Internal Dan Eksternal Motivasi Kader Kesehatan Dalam Pelaksanaan Desa Siaga Di Wilayah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2011. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat 5: 122-126.
- Baharuddin and Umiarso. (2012). Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teory dan Praktek. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Yogyakarta.
- Budiarta GN, Bagia IW and Suwendra IW. (2015) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha 3.
- Burhan WIS, Mulyadi and Hamel RS. (2015) Hubungan Antara Imbalan Jasa dan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe. eJournal Keperawatan 3.
- Ditha Meirany Putri SD, Rini Mutahar. (2014) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat 5.
- Gustin Rk, Putra Y and Delita N. (2017) Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi 8.
- Hardiansah Y. (2013) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ngudi Waluyo Ungaran.
- Hasibuan MSP. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Kasara.
- Herzberg F. (1966) The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons.
- International Labour Organizational. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses. Jakarta: SCORE.
- Kustiyah E. (2012) Pengaruhmotivasikerja, Lingkungankerja Dan Presensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Puskesmas Bekonang Sukoharjo. GEMA TH. XXV.
- Luly RJ and Sepang JL. (2015) Analisis Metode Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA 3.
- Maryam, Hamzah A and Darmawansyah. (2012) Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap 2012. Adminstrasi dan Kebijakan Kesehatan. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Muhammad HY, Warouw H and Palandeng H. (2013) Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap

- F Blu Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *eJournal Keperawatan* 1: 1-9.
- Musta'an and Nuning. (2012) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKI)* 1.
- Nawawi M. (2012) Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *MIMBAR XXVIII*: 93-102.
- Patintingan YM, Pasinringi SA and Anggaraeni R. (2013) Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanudin Makasar. In: Makasar UH (ed).
- Pongajow LAC, Robot FJ and Hamel RS. (2015) Gambaran Motivasi Kerja dan Pelayanan Prima Perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal Keperawatan (e-Kp)* 3.
- Pujiastuti D. (2009) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Kedisiplinan Kerja Dan Pendidikan Dan Latihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta. *Excelent* 1.
- Purnamasari D, Erwin and Jumaini. (2014) Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *JOM PSIK* 1: 1-9.
- Putri IRR and Rosa EM. (2015) Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia* 3: 82-90.
- Rose M. (2005) *Transforming Practice through Cllinical education, Profesional Supervision and Mentoring*. London: Elsevier Limited.
- Siagian SP. (2003). *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjadens F, Weilandt C and Eckert J. (2013) *Mobility of Health Professionals (Health Systems, Work Conditions, Patterns of Health Workers' Mobility and Implications for Policy Makers)*. Germany: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widiarini R. (2017) Hubungan Gaya Kepemimpinan Koordinator Ukp Dengan Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas. 2-Trik: *Tunas-Tunas Riset Kesehatan* 7.
- Zahara Y, Sitorus R and Sabri L. (2012). Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 14 73-82.
- Zenah SN. (2014) Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara* 3.