

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS JAMBI KECIL

Factors Related To Nurse's Work Motivation In Jambi Small Community Health Center

Priliyan Pinandita^{*1}, Rara Marisdayana², Melda Yenni³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi
Koresponden : priliyanpinandita@gmail.com

Abstrak

Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai pendidikan dan *skill* yang baik pula, namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Di Puskesmas Jambi Kecil, perawat pelaksana diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian adalah perawat yang ada di Puskesmas Jambi Kecil sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara. Uji statistik yang digunakan adalah uji chi-square. Hasil penelitian diketahui sebanyak 64,7% responden memiliki motivasi tinggi, 58,8% pengawasan sudah baik, 52,9% kondisi kerja fisik baik, 64,7% penghargaan baik dan 55,9% tanggung jawab tinggi. Ada hubungan antara pengawasan ($p=0,036$), kondisi kerja fisik ($p=0,006$), penghargaan ($p=0,008$) dan tanggung jawab ($p=0,020$) dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil. Diharapkan kepada puskesmas tetap memperhatikan tenaga kerja yang motivasinya kurang namun masih memiliki kesadaran untuk tetap melaksanakan aktivitas kerja dengan maksimal dengan memberikan motivasi yang cukup sehingga hasil kerja yang dicapainya lebih maksimal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengawasan, Kondisi Kerja Fisik, Penghargaan, Tanggung Jawab

Abstract

To provide good service to patients, nurses not only have good education and skills, but must have high motivation to support maximum service. At the Jambi Kecil Health Center, implementing nurses are expected to provide optimal health services. This study aims to determine the factors related to the work motivation of nurses at the Jambi Kecil Health Center. This research is a quantitative research with a cross sectional approach. The research sample was 34 nurses at the Jambi Kecil Health Center. Sampling technique with total sampling technique. The research instrument is a questionnaire. Data collection techniques by means of interviews. The statistical test used is the chi-square test. The results showed that 64.7% of respondents had high motivation, 58.8% of good supervision, 52.9% of good physical work conditions, 64.7% of good awards and 55.9% of high responsibility. There is a relationship between supervision ($p=0.036$), physical working conditions ($p=0.006$), rewards ($p=0.008$) and responsibility ($p=0.020$) with the work motivation of nurses at the Jambi Kecil Health Center. It is hoped that the puskesmas will continue to pay attention to workers who are less motivated but still have the awareness to continue to carry out work activities optimally by providing sufficient motivation so that the work results they achieve are more optimal.

Keywords: Work Motivation, Supervision, Physical Working Conditions, Rewards, Responsibilities

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub system dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, memiliki etik dan moral tinggi, keahlian dan berwenang (Kemenkes RI, 2018).

Undang-undang nomor 36 tahun 2014 pasal 4 menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pengaturan, pembinaan, pengawasan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehingga terwujudnya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kemenkes RI, 2014).

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Tewal, Adolfina, Pandowo, & Tawas, 2017).

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Hasibuan, 2009).

Perawat adalah profesi/tenaga kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak diantara tenaga kesehatan lainnya. Rasio perawat di Indonesia pada tahun 2016 adalah 113,4 per 100.000 penduduk, angka ini masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk dan juga belum mencapai target sebelumnya (tahun 2014) yaitu 158 per 100.000 penduduk. Secara nasional belum memenuhi target sehingga membuat kurangnya kepuasan pasien akan pelayanan

kesehatan yang diberikan perawat dan kinerja perawat belum dilakukan secara maksimal yang ditimbulkan karena faktor kurangnya sumber daya khususnya pada bagian keperawatan (Kemenkes RI, 2017).

Berdasarkan data kunjungan pasien di Puskesmas Jambi kecil pada tahun 2017 sebanyak 9.172 kunjungan, dan pada tahun 2018 turun menjadi 6.176 kunjungan, namun pada tahun 2019 terjadi peningkatan kunjungan menjadi 8.314 kunjungan. Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan Peneliti pada tanggal 03 Agustus 2020 terhadap perawat dan pasien di Puskesmas Jambi Kecil, menurut hasil wawancara dengan pasien diperoleh kinerja perawat ini belum maksimal, hal ini terlihat dari masih terdapat pasien merasa kurang puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan kepadanya, seperti masih terdapat kurangnya kesigapan perawat pada saat pasien membutuhkannya seperti saat penggantian infus, kadang perawat tidak menyediakan bantal untuk pasien yang rawat inap, jaranganya perawat membangun komunikasi yang baik dengan pasien, hal ini dapat juga terlihat dari indikator kepuasan pasien masih 50%.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan perawat terdapat perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang diberikannya dapat dikatakan maksimal, tetapi terdapat juga beberapa perawat yang menyatakan kurangnya motivasi mereka dalam hal hubungan interpersonal di dalam kelompok kerja, dan hubungan kerja sama dengan teman-teman seprofesi maupun dokter yang membuat kinerja perawat yang diberikan kepada pasien kurang maksimal. Menurut kepala tata usaha Puskesmas Jambi Kecil menyampaikan bahwa pencapaian kinerja perawat masih kurang dari 70 %.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* menggunakan desain penelitian *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil tahun 2020, yang terdiri dari variable independen (pengawasan, kondisi kerja fisik, Penghargaan dan tanggung jawab) dan variable dependen (motivasi kerja

perawat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang ada di Puskesmas Jambi Kecil Jambi pada tahun 2020 berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah total sampel yaitu sebanyak 34 sampel. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2020. Analisa data yang dipergunakan adalah analisis *Univariat* dan *Bivariat*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 64,7% responden memiliki motivasi tinggi, 58,8% pengawasan sudah baik, 52,9% kondisi kerja fisik baik, 64,7% penghargaan baik dan 55,9% tanggung jawab tinggi (Tabel 1).

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan ($p=0,036$), kondisi kerja fisik ($p=0,006$), penghargaan ($p=0,008$) dan tanggung jawab ($p=0,020$) dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil. (Tabel 2).

Tabel 1. Gambaran Pengawasan, Kondisi Fisik Kerja, Penghargaan, Tanggung Jawab dan Motivasi Kerja

Variabel	Jumlah	%
Motivasi Kerja		
Rendah	12	35,3
Tinggi	22	64,7
Pengawasan		
Kurang baik	14	41,2
Baik	20	58,8
Kondisi Kerja Fisik		
Kurang baik	16	47,1
Baik	18	52,9
Penghargaan		
Kurang baik	12	35,3
Baik	22	64,7
Tanggung Jawab		
Rendah	15	44,1
Tinggi	19	55,9

Tabel 2 Hubungan Pengawasan, Kondisi Fisik Kerja, Penghargaan, Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja				Total		p-value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Pengawasan							
Kurang Baik	8	57,1	6	42,9	14	100	0,036
Baik	4	20,0	16	80,0	20	100	
Kondisi Kerja Fisik							
Kurang Baik	10	62,5	6	37,5	16	100	0,006
Baik	2	11,1	16	88,9	18	100	
Penghargaan							
Kurang Baik	8	66,7	4	33,3	12	100	0,008
Baik	4	18,2	18	81,8	22	100	
Tanggung Jawab							
Rendah	9	60,0	6	40,0	15	100	0,020
Tinggi	3	15,8	16	84,2	19	100	

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai p-value = 0,036 sehingga menunjukkan ada hubungan antara pengawasan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil tahun 2020. Penelitian yang dilakukan oleh (Herida & Yusuf, 2016) diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara pengawasan dengan motivasi kerja perawat di Aceh (p-value=0,000). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simorangkir, 2019) motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi berhubungan dengan supervisi (p-value=0,046). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2018) juga diperoleh bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi (p-value=0,046).

Supervisi adalah proses pemberian bimbingan, pengarahan, dorongan, melakukan observasi, dan evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang berhubungan dengan keselamatan pasien. Keberhasilan pengawasan sangat dipengaruhi oleh supervisor. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan merupakan alat untuk memotivasi kerja, apabila caranya tepat. Tetapi apabila pengawasan yang dilakukan dengan cara yang salah, misalnya dilakukan dengan marah-marah, selalu memberi perintah-perintah atau instruksi, maka justru akan melemahkan semangat kerja karyawan (Notoatmodjo, 2007).

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki pengawasan baik mempunyai motivasi yang baik. Ketika pengawasan di sebuah puskesmas itu baik akan mempengaruhi motivasi perawat untuk bekerja dengan baik karena ada kinerja kerja yang akan di nilai oleh pihak manajemen puskesmas dan perawat juga mendapatkan bimbingan dan arahan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,006$ sehingga menunjukkan ada hubungan antara kondisi kerja fisik dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil tahun 2020. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja fisik dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur ($P=0,002$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gamayanti, 2013) tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan menyatakan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene dengan nilai $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg's (1959), salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi kerja (Hasibuan, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja, hal tersebut disebabkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menjadi pendorong semangat dan efisiensi responden dalam bekerja. Kondisi dan lingkungan tempatnya bekerja menjadi faktor sangat penting bagi responden dalam melakukan tindakan karena dengan kondisi kerja yang baik maka dalam melaksanakan tindakanpun dapat dilakukan dengan baik pula. Tenaga kesehatan menjadi sumber daya manusia dalam pemberian pelayanan kesehatan merupakan unsur terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi juga penting.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,008$ sehingga menunjukkan ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil tahun 2020. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulinda, 2016) dimana ada hubungan antara penghargaan

dengan motivasi tenaga kesehatan BLUD RS Ibu dan Anak Banda Aceh (p -value=0,008). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Budiman, 2013) tentang analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai yang menunjukkan bahwa ada hubungan pengakuan (penghargaan) dengan motivasi kerja pegawai dengan nilai $p=0,033$ ($p<0,05$).

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa pengakuan yang diberikan seorang pimpinan dengan mengakui adanya prestasi kerja yang telah dilaksanakan oleh para pegawainya dan penghargaan akan jabatan atau kedudukan seseorang akan mempengaruhi kenyamanannya dalam bekerja. Dengan mengakui karyawan sebagai individu tentunya mereka akan merasa berharga dan akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik lagi (Sutrisno, 2009).

Pada penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mendapatkan penghargaan baik memiliki motivasi yang baik pula. Hal ini membuktikan bahwa bentuk penghargaan yang diberikan kepada responden yang berprestasi selain akan memberikan suatu kebanggaan tersendiri baginya juga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik serta dapat memotivasi dirinya sendiri dan karyawan lainnya agar dapat meningkatkan lagi kinerjanya jauh lebih baik lagi. Namun demikian terdapat pula beberapa responden yang memiliki motivasi kurang, hal ini biasa terjadi karena sebagian responden menganggap bahwa penghargaan bukan sepenuhnya yang memberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan dan beberapa responden menganggap penghargaan tidak ada sangkut pautnya dengan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai p -value = 0,020 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil tahun 2020. Dengan kata lain semakin tinggi tanggung jawab yang dimiliki oleh responden maka semakin tinggi motivasi kerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah tanggung jawab yang dimiliki oleh responden maka semakin rendah motivasi kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2018) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat (p -value=0,009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Damayanti, 2016) menyatakan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur (p -value = 0,010). Penelitian (Simorangkir, 2019) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi.

Menurut Herzberg's (1959) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tanggung jawab (Hasibuan, 2009). Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan tugas, dimana setiap karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan batas kemampuan yang maksimal. Melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab akan meningkatkan kualitas kerja dan hasil yang baik sebab tanggung jawab ini berkaitan langsung dengan hasil kerja dan jika karyawan tidak melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab maka akan terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Untuk itu setiap pimpinan harus melakukan pengawasan yang melekat pada bawahannya agar tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terus meningkat. Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah dengan menegakkan disiplin dan menerapkan sanksi pada karyawan yang tidak melakukan tanggung jawab dengan baik dan tidak sesuai prosedur sehingga setiap karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab (Hasibuan, 2009).

Penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab mempengaruhi motivasi kerja responden di Puskesmas Jambi kecil, hal tersebut disebabkan responden diberikan kebebasan dan tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya oleh pimpinan sehingga responden merasa bahwa kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan dapat mendorong semangat kerjanya. Sesuai dengan pendapat Sunyoto bahwa motivasi kerja terhadap tanggung jawab merupakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga bawahan merasa mempunyai semangat dalam melaksanakan tugasnya. Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan oleh atasan memberikan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dimana kedua belah pihak dapat saling mempercayai satu dengan yang lain (Suyanto, 2009).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah pengawasan, kondisi kerja fisik, penghargaan dan tanggung jawab.

SARAN

Diharapkan kepada puskesmas untuk tetap memperhatikan tenaga kerja yang motivasinya kurang namun masih memiliki kesadaran untuk tetap melaksanakan aktivitas kerja dengan maksimal dengan memberikan motivasi yang cukup sehingga hasil kerja yang dicapainya lebih maksimal. Melaksanakan pengawasan dengan metode pengawasan lebih dimaksimalkan, misalnya pemantauan secara bertahap (sekali dalam triwulan). Melakukan pemeliharaan hubungan dengan para tenaga kesehatan dengan komunikasi yang efektif, karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut pekerjaan dan tugas dapat diselesaikan dengan baik dan kondisi kerja pun akan menjadi lebih baik. Memberikan penghargaan pada tenaga kesehatan yang mempunyai prestasi baik, memberi kesempatan kenaikan jabatan secara merata pada setiap tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik. Melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap perawat dan melibatkan perawat pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab perawat pelaksana dapat meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kepala Puskesmas Jambi Kecil yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Puskesmas Jambi Kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2018). Hubungan Tanggung Jawab, Imbalan dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi. *Afiyah*, 2(2).
- Budiman, A. (2013). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep tahun 2013. *Jurnal*

- (Diterbitkan) FKM Unhas. Retrieved from <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/6171/Jurnal.pdf>
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal ASRI*, 2(2).
- Gamayanti, N. F. (2013). Faktor Yang Berhubungan Dengan motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013. *Jurnal (Diterbitkan) FKM Unhas*. Retrieved from <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5526/JURNAL.pdf>
- Hasibuan. (2009). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herida, R., & Yusuf, M. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Aceh. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1).
- Kemendes RI. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kemendes RI. (2017). *Infodatin: Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kemendes RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simorangkir, A. R. (2019). Hubungan antara Tanggung Jawab, Imbalan, dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Kesehatan*, 5(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, Frenada Media Group.
- Suyanto. (2009). *Mengenal kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Bandar Lampung: Mitra Cendikia Offset.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Yulinda. (2016). *No TitlBeberapa Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Tenaga Kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh*. Universitas Sumatera Utara.