

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Koya

Juniman Zai¹, Deviana Pratiwi Munthe^{*2}, Jilly Toar³, Vera Tombokan⁴, Christian Bertom Pajung⁵, Beatrix Jetje Podung⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Negeri Manado
Email: zaijunny646@gmail.com

Abstrak

Zai, Juniman. Deviana Pratiwi Munthe, Jilly Toar, Vera Tombokan, Christian Bertom Pajung, Beatrix Jetje Podung, 2026. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Koya. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Manado. Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Koya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi penelitian berjumlah 35 responden dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja dalam kategori baik pada masing-masing indikator, yaitu prestasi (54,3%), supervisi (51,4%), sedangkan gaji (54,3%), kondisi kerja (65,7%) berada pada kategori cukup. Sebagian besar tenaga kesehatan juga memiliki kinerja dalam kategori baik (51,4%), sedangkan kategori cukup (48,6%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Seluruh indikator motivasi kerja yang meliputi prestasi ($p\text{-value} = 0,004$), gaji ($p\text{-value} = 0,003$), supervisi ($p\text{-value} = 0,000$), kondisi kerja ($p\text{-value} = 0,000$) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Tenaga Kesehatan, Puskesmas.

Abstract

Zai, Juniman. Deviana Pratiwi Munthe, Jilly Toar, Vera Tombokan, Christian Bertom Pajung, Beatrix Jetje Podung, 2026. The Relationship Between Work Motivation and the Performance of Healthcare Workers at Koya Community Health Center. Public Health Study Program, Faculty of Sports Science and Public Health, Manado State University. Work motivation is one of the factors that influence the performance of healthcare workers in providing services to the community. Good performance will improve the quality of healthcare services at the community health center. This study aims to determine the relationship between Work Motivation and the Performance of Healthcare Workers at Koya Health Center. The research uses a quantitative method with a cross-sectional design. The research population consisted of 35 respondents, and the entire population was used as a sample with sampling techniques. Data collection was conducted using a questionnaire, then analyzed univariately and bivariately using the Chi-Square test with a significance level of $\alpha = 0.05$. The research results show that the majority of respondents have work motivation in the good category for each indicator, namely achievement (54.3%), supervision (51.4%), while salary (54.3%), and working conditions (65.7%) are in the sufficient category. Most healthcare workers also have performance in the good category (51.4%), while the sufficient category (48.6%). Bivariate analysis results indicate a significant relationship between work motivation and the performance of healthcare workers at Puskesmas Koya. All work motivation indicators, including achievement ($p\text{-value} = 0.004$), salary ($p\text{-value} = 0.003$), supervision ($p\text{-value} = 0.000$), and working conditions ($p\text{-value} = 0.000$), have a significant relationship with the performance of healthcare workers ($p < 0.05$). The conclusion of this study is that there is a significant relationship between work motivation and the performance of healthcare workers at Puskesmas Koya.

Keywords: Work Motivation, Performance, Health Workers, Community Health Center.

1. PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan di seluruh dunia. Kinerja tenaga kesehatan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, di mana tenaga kesehatan yang termotivasi cenderung lebih produktif, konsisten, dan berkinerja baik dalam memenuhi tugas pelayanan dasar (Taqwin M Z et al., 2023).

Secara global, tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan primer melayani sekitar 20-60 pasien setiap hari. Tingginya beban kerja menyebabkan sekitar 36% tenaga kesehatan mengalami kepuasan kerja yang rendah, 40% mengalami kelelahan kerja, dan sekitar 30-60% merasa belum memperoleh insentif serta penghargaan yang sesuai. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan (Goh et al., 2025).

Di Indonesia, motivasi kerja tenaga kesehatan di pengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kebutuhan fisiologis, penghargaan, kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri. Pemenuhan faktor-faktor tersebut berhubungan dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat (Tarigan et al., 2025). Selain itu, Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya sangat terkait dengan peningkatan motivasi kerja dari pegawai dalam melakukan pekerjaan (Kumayas et al., 2020). Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memberi kekuatan, sehingga guru mau dan rela bekerja keras (Achmad Paturusi, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan pelayanan kesehatan di puskesmas koya melibatkan berbagai jenis tenaga kesehatan yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, seperti tingginya beban kerja tenaga kesehatan yang dapat terlihat dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu dengan jumlah tenaga kesehatan yang terbatas. Misalnya, seorang perawat atau tenaga kesehatan harus melayani puluhan pasien dalam satu hari kerja, mulai dari melakukan pemeriksaan awal, memberikan tindakan medis, hingga melakukan pencatatan administrasi pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat Analitik dengan pendekatan *cross-sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu pengambilan data tanpa adanya perlakuan khusus terhadap subjek penelitian.

Variabel independen adalah Motivasi Kerja yang di ukur melalui empat indikator, yaitu Prestasi, Gaji, Supervisi, dan Kondisi Kerja. variabel dependen adalah Kinerja Tenaga Kesehatan. Data di kumpulkan menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Variabel ini dikategorikan menjadi Baik, Cukup, dan Kurang. Data yang diperoleh dianalisis secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden dan variabel

penelitian, serta analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat singnifikansi $\alpha=0,05$ untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Distribusi Variabel Penelitian

Penelitian melibatkan 35 tenaga kesehatan. Mayoritas Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (62.9%), Kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 26 orang (74.3%), Mayoritas berpendidikan Terakhir S.Kep.,Ns sebanyak 12 orang (34.3%), dan mayoritas Lama Kerja 4-5 tahun sebanyak 16 orang (45.7%). Distribusi variabel penelitian disajikan pada tabel 1 :

Tabel 1. Distribusi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	n	%
Prestasi	Baik	19	54.3
	Cukup	16	45.7
Gaji	Baik	14	40.0
	Cukup	19	54.3
	Kurang	2	5.7
Supervisi	Baik	18	51.4
	Cukup	16	45.7
	Kurang	1	2.9
Kondisi Kerja	Baik	12	34.3
	Cukup	23	65.7
Kinerja Tenaga Kesehatan	Baik	18	51.4
	Cukup	17	48.6

Tabel 1 menunjukkan distribusi variabel penelitian pada 35 responden. Mayoritas responden memiliki motivasi kerja pada indikator prestasi dalam kategori baik sebanyak 19 responden (54.3%), sedangkan indikator gaji didominasi kategori cukup sebanyak 19 responden (54.3%), pada indikator supervisi sebagian besar responden berada pada kategori baik sebanyak 18 responden (51.4%), sedangkan pada indikator kondisi kerja mayoritas responden berada pada kategori cukup sebanyak 23 responden (65.7%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki kinerja tenaga kesehatan dalam kategori baik sebanyak 18 responden (51.4%), sedangkan 17 responden (48.6%) berada pada kategori cukup.

Hubungan Prestasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Tabel 2 Hubungan Prestasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Prestasi	Kinerja Tenaga Kesehatan			P-Value	Odd Ration (OR)	Cramer's V
	Baik n (%)	Cukup n (%)	Total n (%)			
Baik	14 (40.0)	5 (14.3)	19 (54.3)	0,004	8,400	0,485
Cukup	4 (11.4)	12 (34.3)	16 (45.7)			
Total	18 (51.4)	17 (48.6)	35 (100)			

Berdasarkan Tabel 2, bahwa responden dengan prestasi dalam kategori baik sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 14 responden (40,0%), sedangkan 5 responden (14,3%) memiliki kinerja cukup. Sementara itu, responden dengan prestasi kategori cukup sebagian

besar memiliki kinerja cukup sebanyak 12 responden (34,3%), dan 4 responden (11,4%) memiliki kinerja baik. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,004$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 8,400 menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan prestasi kategori baik memiliki peluang 8,4 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan tenaga kesehatan dengan prestasi kategori cukup. Nilai Cramer's V sebesar 0,485 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara prestasi dan kinerja tenaga kesehatan termasuk dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki prestasi kerja yang baik cenderung memiliki kinerja tenaga kesehatan yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang memiliki prestasi kerja cukup. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden dengan prestasi kerja baik juga menunjukkan kinerja tenaga kesehatan yang baik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan di Puskesmas Koya.

Menurut peneliti, hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, tenaga kesehatan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan prestasi kerjanya agar kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Koya tetap optimal.

Hubungan Gaji dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Tabel 3 Hubungan Gaji dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Gaji	Kinerja Tenaga Kesehatan			P-Value	Cramer's V
	Baik n (%)	Cukup n (%)	Total n (%)		
Baik	12 (34.3)	2 (5.7)	14 (40.0)	0,003	0,578
Cukup	6 (17.1)	13 (37.1)	19 (54.3)		
Kurang	0 (0.0)	2 (5.7)	2 (5.7)		
Total	18 (51.4)	17 (48.6)	35 (100)		

Berdasarkan Tabel 3, bahwa responden dengan kategori gaji baik sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 12 responden (5.7%) memiliki kinerja cukup. Pada kategori gaji cukup, sebagian besar responden memiliki kinerja cukup sebanyak 13 responden (37.1%), sedangkan 6 responden (17.1%) memiliki kinerja baik. Sementara itu, seluruh responden dengan kategori gaji kurang tidak memiliki kinerja baik, dan 2 responden (5.7%) memiliki kinerja cukup. Hasil uji Chi-square menunjukkan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,003 ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Nilai Cramer's V sebesar 0,578 menunjukkan bahwa hubungan antara gaji dengan kinerja tenaga kesehatan termasuk dalam kategori sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tenaga kesehatan terhadap gaji memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Meskipun demikian, nilai Odds Ratio (OR) tidak dapat dihitung karena tabel kontingensi tidak memenuhi persyaratan perhitungan OR, yaitu harus berbentuk tabel 2×2 tanpa adanya sel kosong. Oleh karena itu, interpretasi hubungan pada variabel gaji didasarkan pada hasil uji Chi-Square dan nilai Cramer's V.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki hubungan yang penting dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Menurut peneliti, gaji yang

diterima tenaga Kesehatan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pemberian gaji atau insentif yang sesuai dengan ketentuan dan beban kerja perlu terus diperhatikan sebagai salah satu upaya untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya.

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Tabel 4 Hubungan Supervisi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Supervisi	Kinerja Tenaga Kesehatan			P-Value	Cramer's V
	Baik n (%)	Cukup n (%)	Total n (%)		
Baik	17 (48.6)	1 (2.9)	18 (51.4)	0,000	0,886
Cukup	1 (2.9)	15 (42.9)	16 (45.7)		
Kurang	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)		
Total	18 (51.4)	17 (48.6)	35 (100)		

Berdasarkan Tabel 4, bahwa responden dengan supervisi kategori baik sebagian besar memiliki kinerja tenaga kesehatan dalam kategori baik sebanyak 17 responden (48,6%), sedangkan 1 responden (2,9%) memiliki kinerja cukup. Responden dengan supervisi kategori cukup sebagian besar memiliki kinerja cukup sebanyak 15 responden (42,9%), sedangkan 1 responden (2,9%) memiliki kinerja baik. Sementara itu, tidak terdapat responden dengan supervisi kategori kurang yang memiliki kinerja baik (0,0%), sedangkan 1 responden (2,9%) dengan supervisi kategori kurang memiliki kinerja cukup. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Nilai Cramer's V sebesar 0,886 menunjukkan bahwa hubungan antara supervisi dengan kinerja tenaga kesehatan berada pada kategori sangat kuat.

Supervisi merupakan salah satu faktor hygiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Supervisi yang dilakukan secara efektif melalui pembinaan, pengarahan, pemantauan, dan evaluasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga tenaga kesehatan merasa terbantu dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, supervisi yang kurang optimal dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut peneliti, supervisi yang dilaksanakan secara rutin mampu membantu tenaga kesehatan dalam memahami tugas, memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan supervisi perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk mendukung tercapainya kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya.

Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Tabel 5 Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Kondisi Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan			P-Value	Cramer's V
	Baik n (%)	Cukup n (%)	Total n (%)		
Baik	12 (34.3)	0 (0.0)	12 (34.3)	0,000	0,702
Cukup	6 (17.1)	17 (48.6)	23 (65.7)		
Total	18 (51.4)	17 (48.6)	35 (100)		

Berdasarkan Tabel 5, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan kondisi kerja kategori baik seluruhnya memiliki kinerja tenaga kesehatan dalam kategori baik sebanyak 12 responden (34,3%), dan tidak terdapat responden dengan kondisi kerja kategori baik yang memiliki kinerja cukup (0,0%). Sementara itu, dari 23 responden yang memiliki kondisi kerja kategori cukup, sebanyak 6 responden (17,1%) memiliki kinerja baik dan 17 responden (48,6%) memiliki kinerja cukup. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Nilai Cramer's V sebesar 0,702 menunjukkan bahwa hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan berada pada kategori kuat.

Kondisi kerja merupakan faktor hygiene yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Kondisi kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta sarana dan prasarana yang memadai memungkinkan tenaga kesehatan melaksanakan tugas secara optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja tenaga kesehatan yang baik di Puskesmas Koya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kondisi kerja yang cukup baik di Puskesmas Koya memberikan dukungan bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketersediaan sarana dan prasarana, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik antar tenaga kesehatan dan pimpinan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan kondisi kerja yang kondusif perlu terus dilakukan guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan analisis data penelitian ini maka peneliti menyimpulkan :

- 1) Motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya secara umum berada dalam kategori baik. Namun, berdasarkan masing-masing indikator, prestasi (54,3%), Supervisi (51,4%) telah berada pada kategori baik, sedangkan gaji (54,3%), kondisi kerja (65,7%) masih didominasi kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa aspek gaji dan kondisi kerja masih perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan.
- 2) Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya secara umum berada dalam kategori baik, yaitu sebanyak 18 responden (51,4%), sedangkan 17 responden (48,6%) berada dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar tenaga kesehatan telah memiliki kinerja yang baik, masih diperlukan upaya peningkatan agar seluruh tenaga kesehatan mampu mencapai kinerja yang optimal.
- 3) Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Koya. Seluruh indikator motivasi kerja, yaitu prestasi ($p=0,004$), gaji ($p=0,003$), supervisi ($p=0,000$), dan kondisi kerja ($p=0,000$) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p<0,05$). Semakin baik motivasi kerja tenaga kesehatan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Paturusi, S. O. (2021). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Di Kota Manado*.
- Basu, S., Lee, B. W., Clark, R. E., & Bera, S. (2022). HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MANUJU KAB.GOWA. *Basic and Applied Ecology*, 64, 57–67.
- Goh, H., Lee, Y. F., Sao, K., Yoon, S., Østbye, T., & Yi, S. (2025). Factors Influencing Performance and Engagement of Community Health Workers in Maternal and Child Health Service Delivery: A Systematic Review of Literature from Low- and Middle-Income Asian Countries
Ssrn.<https://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&id=L2039691933&from=export%0Ahttp://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5350627>
- Gupta, N., Maliqi, B., França, A., Nyonator, F., Pate, M. A., Sanders, D., Belhadj, H., & Daelmans, B. (2021). Human resources for maternal, newborn and child health: From measurement and planning to performance for improved health outcomes. *Human Resources for Health*, 9. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-9-16>
- Kumayas, M., Pungus, M., & Pongoh, L. (2020). Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tandengan Kecamatan Eris. *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNIMA*, 1(4), 9–16.
- Melati, P. (2022). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PAYO SELINCAH KOTA JAMBI*.
- Taqwin M Z, Nasution S, & Helmi. (2023). Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan DiPuskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun2023. *Jurnal Kesmas Jambi*, 7(2), 114.
- Tarigan, Y. G., Munthe, S. A., Gulo, T. T., & Hulu, Y. (2025). *Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara*. 2, 125–133.
- Trinita, A. (2020). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Dipuskesmas Tamamaung Kota Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/5146/>
- Zheng, Q., Yang, K., Zhao, R. J., Wang, X., Ping, P., Ou, Z. H., Su, X. P., Zhang, J., & Qu, M. (2022). Burnout among doctors in China through 2020: A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, 8(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09821>