

The Influence of Workload on Work Motivation of Health Workers at the Sukatani Community Health Center in Purwakarta

Rina Marliana^{1*)}, Nur Asniati Djaali²⁾, Ajeng Tias Endarti³⁾

^{1),2),3)}Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: marliantarina8382@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jkmp.v5i2.3201>

Abstract

Background: Health workers who are less motivated to work will show less than optimal performance, characterized by higher levels of fatigue, decreased work discipline, and decreased concern for service quality. Often the lack of motivation is caused by things such as lack of opportunities for career development, inadequate compensation, excessive workload, and lack of appreciation for performance. To determine the effect of workload on the work motivation of health workers at the Sukatani Health Center in Purwakarta. This study uses a quantitative research method with a cross-sectional approach. The sampling technique uses a total sampling method of 60 health workers at the Sukatani Health Center in Purwakarta. Bivariate analysis uses the chi-square test and multivariate analysis uses multiple logistic regression. Based on the Chi-square test, the P value is $0.000 < 0.05$, which indicates that there is a significant influence between workload on the motivation of health workers at the Sukatani Health Center with an Odd Ratio (OR) value of 13. The results of the multiple logistic regression test obtained the largest result of 63.865 which indicates that the variable number of positions as the most dominant confounder factor influences workload on work motivation. Health center management should develop policy plans that can reduce workload and increase employee motivation by managing time wisely to help reduce stress, conducting open discussions in finding solutions together with task division and target adjustments, delegating tasks and integrating activities to increase efficiency, ensuring adequate rest to avoid physical and mental fatigue, optimizing the use of existing systems to reduce manual workload, providing regular training on occupational safety (K3).

Keywords: Burden Work, Motivation, Sukatani, Purwakarta

Abstrak

Latar Belakang: Tenaga kesehatan yang kurang termotivasi untuk bekerja akan menunjukkan performa yang kurang optimal, ditandai dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi, penurunan disiplin kerja, dan penurunan kepedulian terhadap kualitas pelayanan. Seringkali kurangnya motivasi disebabkan oleh hal-hal seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam karier, kompensasi yang tidak memadai, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling sebanyak 60 tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta. Analisis bivariat menggunakan uji chi square dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda. Berdasarkan uji Chi-square menunjukkan nilai P value $0,000 < 0,05$, yang menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan Puskesmas Sukatani dengan nilai Odd Ratio (OR) sebesar 13. Hasil pengujian regresi logistik berganda diperoleh hasil paling besar 63,865 yang mengindikasikan bahwa variabel jumlah jabatan sebagai faktor confounder yang paling dominan mempengaruhi beban kerja terhadap motivasi kerja. Manajemen puskesmas sebaiknya menyusun perencanaan kebijakan yang dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan motivasi pegawai dengan mengatur waktu secara bijaksana untuk membantu mengurangi stres, melakukan diskusi terbuka dalam mencari solusi bersama pembagian tugas dan penyesuaian target, lakukan pendelegasian tugas dan integrasikan kegiatan untuk meningkatkan efisiensi, pastikan untuk mengambil istirahat yang cukup untuk menghindari kelelahan fisik dan mental, mengoptimalkan penggunaan sistem yang ada untuk mengurangi beban kerja manual, memberikan pelatihan rutin mengenai keselamatan kerja (K3).

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Sukatani, Purwakarta

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan dorongan internal dari tenaga kesehatan untuk membantu orang lain dengan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan pasien, Motivasi kerja merupakan komponen penting lainnya yang memengaruhi kinerja layanan kesehatan. Motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan mempengaruhi kualitas layanan. Sebaliknya, motivasi yang lebih tinggi meningkatkan antusiasme, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan mendorong keterlibatan aktif dalam tugas sehari-hari. Tenaga kesehatan yang sangat bermotivasi cenderung bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan dedikasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi seberapa besar tenaga kesehatan bersedia mengeluarkan usaha, waktu, dan pikiran mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang paling efektif.

Hal ini berdampak langsung pada pencapaian target pelayanan, kepuasan pasien, dan pembentukan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, tenaga kesehatan yang kurang termotivasi untuk bekerja akan menunjukkan performa yang kurang optimal, ditandai dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi, penurunan disiplin kerja, dan penurunan kepedulian terhadap kualitas pelayanan. Seringkali kurangnya motivasi disebabkan oleh hal-hal seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam karier, kompensasi yang tidak memadai, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja. Akibatnya, manajemen puskesmas harus secara aktif membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan untuk kinerja, dan menyediakan jenjang karier dan ruang pelatihan yang jelas untuk tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan akan lebih mampu menjalankan tugas mereka sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat dengan lebih banyak motivasi.

Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islami et al (2023) mengemukakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai sangat nyata dan signifikan. Peningkatan beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan kinerja, produktivitas, kesehatan, dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang terbebani dengan tugas yang berat dapat memberikan dampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan, termasuk kesulitan dalam melayani pasien dengan fokus dan penundaan dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan tubuh dan pikiran serta memicu respon emosional seperti sakit

kepala, masalah pencernaan, dan iritabilitas. Sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dengan rutinitas yang monoton dapat menimbulkan rasa bosan. Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena sedikitnya jumlah tugas dapat mengurangi konsentrasi pada pekerjaan dan berpotensi mengancam produktivitas para pekerja. (Fitriantini et al., 2019).

Puskesmas Sukatani merupakan institusi pelayanan kesehatan di wilayah kerja Kecamatan Sukatani Kabupaten Purwakarta yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi meliputi siklus hidup dalam meningkatkan kesehatan masyarakat yang optimal. Puskesmas Sukatani memiliki sumber daya manusia berjumlah 70 pegawai dengan rincian 60 tenaga kesehatan dan 10 tenaga non kesehatan. Hasil studi pendahuluan berdasarkan pembagian tugas dan wewenang pegawai menunjukkan bahwa 28 (46,7%) tenaga kesehatan mendapat tugas rangkap dan 32 (53,3%) mendapat tugas sesuai peran dan fungsinya. Hal tersebut menunjukkan adanya beban kerja yang bertambah pada 46,7% tenaga kesehatan. Pada laporan kinerja puskesmas menunjukkan bahwa terdapat beberapa program yang memiliki kriteria kurang, diantaranya : capaian gizi, PPI, Ausrem, kesling, cakupan PTM, serta perkesmas. Pencapaian kinerja dengan kriteria kurang ini disebabkan oleh adanya rangkap jabatan petugas yang melaksanakannya.

Hasil studi pendahuluan tersebut, menunjukkan bahwa persepsi pegawai merasakan masih kurangnya motivasi dari manajemen puskesmas, sedangkan beban kerja yang dirasakan pegawai cukup berat. Puskesmas Sukatani telah berupaya dalam mengurangi beban kerja, diantaranya dengan pembagian penanggungjawab dan pelaksana program-program dan melaksanakan pelatihan dan transfer knowledge dari peserta pelatihan kepada pegawai lainnya. Akan tetapi dengan keterbatasan anggaran, belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila hal ini dibiarkan dapat berpengaruh terhadap kinerja, mutu dan kualitas pelayanan puskesmas Sukatani. Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi di Puskesmas Sukatani Kabupaten Purwakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dan motivasi kerja pegawai khususnya tenaga kesehatan, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang saat ini bekerja di Puskesmas Sukatani berjumlah 60 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode

total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Instrument yang digunakan adalah kuisioner, prosedur pengambilan data dilakukan secara administratif dan dilakukan kaji etik. Analisa data menggunakan teknik univariat, bivariat menggunakan uji chi square dan multivariat menggunakan regresi logistik ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa univariat meliputi distribusi frekuensi dan persentase variabel beban kerja, motivasi kerja serta faktor confounder (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jabatan).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel dan Karakteristik Responden Tenaga Kesehatan Puskesmas Sukatani (n=60)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Beban Kerja		
1. Cukup Berat	27	45,0
2. Cukup Ringan	33	55,0
Motivasi Kerja		
1. Kurang Baik	28	46,7
2. Baik	32	53,3
Usia		
1. 28-45 Tahun	43	71,7
2. ≥ 46 Tahun	17	29,3
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	8	13,3
2. Perempuan	52	86,7
Pendidikan		
1. Diploma	48	80,0
2. Sarjana	12	20,0
Masa Kerja		
1. Rendah (0-5 Tahun)	14	23,3
2. Tinggi (≥ 6 Tahun)	46	76,7
Jabatan		
1. ≥ 2 jabatan	33	55
2. 1 jabatan	27	45

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden memiliki beban kerja cukup ringan (55,0%) dan motivasi kerja yang baik (53,3%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 28–45 tahun (71,7%) dan berjenis kelamin perempuan (86,7%). Dari aspek pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Diploma (80,0%). Ditinjau dari masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja tinggi (76,7%). Selain itu, lebih dari separuh responden memiliki ≥ 2 jabatan atau rangkap jabatan (55%).

Hasil analisis bivariat mengenai pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh karakteristik responden sebagai faktor confounder terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani Purwakarta.

Tabel 2. Hasil Analisa Pengaruh Beban Kerja dan karakteristik Responden Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sukatani (n=60)

Variabel	Motivasi						P value	OR 95 % CI
	Kurang Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Beban Kerja								
1. Cukup Berat	21	77,8	6	22,2	27	100	0,000	13.000 (3.780-44.599)
2. Cukup Ringan	7	21,2	26	78,8	33	100		
Usia								
1. 28 – 45 tahun	25	58,1	18	41,9	43	100	0,011	6,481 (1,620-25,927)
2. ≥ 46 tahun	3	17,6	14	82,4	17	100		
Jenis Kelamin								
1. Laki-laki	7	87,5	1	12,5	8	100	0,020	10,333 (1,183-90,256)
2. Perempuan	21	40,4	31	59,6	52	100		
Pendidikan								
1. Diploma	27	56,3	21	43,7	48	100	0,008	14,143 (1,689-118,424)
2. Sarjana	1	8,3	11	91,7	12	100		
Masa Kerja								
1. Rendah	12	85,7	2	14,3	14	100	0,002	11,25 (2,237-56,577)
2. Tinggi	16	34,8	30	65,2	46	100		
Jumlah Jabatan								
1. ≥ 2 jabatan	26	78,8	7	21,2	33	100	0,000	46,429 (8,787-245,310)
2. 1 jabatan	2	7,4	25	92,6	27	100		

Berdasarkan hasil analisis bivariat, beban kerja, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jumlah jabatan menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani ($p < 0,05$). Beban kerja yang cukup ringan berhubungan dengan motivasi kerja yang lebih baik (OR=13; 95% CI: 3,8–44,6). Usia juga berpengaruh signifikan, di mana responden berusia lansia cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dibandingkan usia dewasa (OR=6,48; 95% CI: 1,62–25,93). Jenis kelamin perempuan berpeluang lebih besar memiliki motivasi kerja yang baik dibandingkan laki-laki (OR=10,33; 95% CI: 1,18–90,26).

Tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden berpendidikan Sarjana cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dibandingkan Diploma (OR=14,14; 95% CI: 1,69–118,42). Masa kerja tinggi berhubungan dengan motivasi kerja yang lebih baik (OR=11,25; 95% CI: 2,24–56,58). Selain itu, jumlah jabatan berpengaruh paling kuat, di mana responden dengan satu jabatan memiliki motivasi kerja yang lebih baik dibandingkan responden dengan jabatan rangkap (OR=46,43; 95% CI: 8,79–245,31).

Tabel 3. Model Akhir Analisis Regresi Logistic Berganda

No	Variabel	P Value	OR
1	Usia	0,010	11,361
2	Jumlah Jabatan	0,000	63,865

Berdasarkan hasil pengujian regresi logistik berganda tahap kedua, diperoleh hasil variabel usia memiliki p value 0,010, dan jumlah jabatan p value 0,000. Hal ini menunjukkan kedua variable tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel dominan dapat dilihat dari besarnya OR. Semakin besar OR yang didapatkan maka semakin dominan variabel tersebut. Pada penelitian ini didapatkan jumlah jabatan dengan OR 63,865 yang merupakan OR terbesar yang mengindikasikan bahwa variable jumlah jabatan sebagai factor confounder yang paling dominan mempengaruhi beban kerja terhadap motivasi kerja.

Motivasi menurut Notoatmodjo (2018) merupakan dorongan internal dalam diri individu yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pelayanan kesehatan primer, motivasi tenaga kesehatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan di puskesmas. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja meliputi kepuasan kerja, penghargaan atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan pimpinan, serta kesempatan pengembangan diri (Putra et al., 2024).

Tingginya motivasi kerja berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan, penurunan angka absensi, dan meningkatnya kepuasan pasien, sedangkan motivasi yang rendah berpotensi menurunkan kinerja organisasi (Notoatmodjo, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja yang tergolong cukup ringan (55,0%), sementara 45,0% lainnya mengalami beban kerja cukup berat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardiana Priharwanti et al. (2023) di Puskesmas Kota Pekalongan yang menunjukkan proporsi tenaga kesehatan dengan beban kerja berat lebih dominan dibandingkan beban kerja ringan. Beban kerja, menurut Sedarmayanti (2020), merupakan perbandingan antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan, di mana ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan overload yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental, gangguan emosional, serta penurunan motivasi dan kinerja (Diana, 2019).

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kesehatan berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan dan pembagian tugas yang proporsional agar beban kerja dapat disesuaikan dengan kapasitas tenaga kesehatan. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk redistribusi tugas dan

penambahan tenaga kesehatan bila diperlukan, menjadi langkah strategis dalam menjaga motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas (Sedarmayanti, 2020).

Selain beban kerja, karakteristik individu seperti usia turut memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan. Perbedaan usia berkaitan dengan variasi kebutuhan dan orientasi motivasi, di mana tenaga kesehatan yang lebih muda cenderung termotivasi oleh pengembangan karier dan pengakuan, sedangkan tenaga kesehatan yang lebih tua lebih mengutamakan stabilitas dan kepuasan kerja (Putra et al., 2024). Ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan karakteristik usia dapat menurunkan motivasi kerja akibat stereotip usia, penurunan kondisi fisik, serta stres kerja yang tidak terkelola dengan baik.

Jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jumlah jabatan juga berkontribusi terhadap variasi motivasi kerja tenaga kesehatan. Pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan kompetensi, rasa percaya diri, dan tanggung jawab profesional, sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja (Notoatmodjo, 2018). Masa kerja yang lebih lama mencerminkan akumulasi pengalaman dan kemampuan adaptasi yang lebih baik. Sebaliknya, rangkap jabatan cenderung berdampak negatif terhadap motivasi kerja karena meningkatkan beban kerja, stres, dan penurunan fokus kerja (Sholichah & Hidayati, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan manajerial yang memperhatikan keseimbangan beban tugas, karakteristik individu, serta pengembangan sumber daya manusia guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja optimal tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda tahap kedua, diketahui bahwa variabel usia ($p=0,010$) dan jumlah jabatan ($p=0,000$) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan. Temuan ini menunjukkan bahwa setelah dikontrol oleh variabel lain dalam model, kedua variabel tersebut tetap berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan kondisi struktural pekerjaan merupakan determinan utama dalam pembentukan perilaku dan semangat kerja (Notoatmodjo, 2018; Putra et al., 2024).

Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR), jumlah jabatan merupakan variabel paling dominan dengan OR sebesar 63,865. Nilai ini mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki jabatan rangkap memiliki peluang yang jauh lebih besar untuk mengalami penurunan motivasi kerja dibandingkan tenaga kesehatan yang hanya memiliki satu jabatan. Besarnya nilai OR tersebut menunjukkan bahwa jumlah jabatan berperan sebagai faktor

confounder yang paling kuat dalam hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Nawawi (dalam Sholichah & Hidayati, 2023) yang menyatakan bahwa rangkap jabatan dapat meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan efektivitas individu dalam menjalankan perannya.

Dominannya pengaruh jumlah jabatan terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan melalui peningkatan beban kerja fisik dan psikologis akibat akumulasi tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, penurunan fokus, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2020; Diana, 2019). Meskipun rangkap jabatan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dalam jangka pendek, dampak jangka panjangnya berisiko menurunkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Selain jumlah jabatan, usia juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Usia berkaitan dengan perbedaan kebutuhan, harapan, dan orientasi motivasi dalam siklus kerja seseorang. Tenaga kesehatan yang lebih muda umumnya termotivasi oleh pengembangan karier dan pengakuan, sedangkan tenaga kesehatan yang lebih tua cenderung mengutamakan stabilitas dan kepuasan kerja. Apabila organisasi tidak menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan karakteristik usia, hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja akibat kelelahan fisik, stres, dan menurunnya efikasi diri (Putra et al., 2024).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukatani dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan karakteristik individu, khususnya usia dan jumlah jabatan. Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menurunkan motivasi kerja karena menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis. Hasil analisis multivariat menegaskan bahwa jumlah jabatan merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi motivasi kerja, di mana rangkap jabatan meningkatkan risiko penurunan motivasi secara signifikan. Selain itu, usia juga berperan penting dalam membentuk orientasi dan tingkat motivasi kerja tenaga kesehatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan keseimbangan beban kerja, karakteristik individu, dan struktur jabatan sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. di RSUD Balaraja adalah kredensial.

Pihak manajemen Puskesmas Sukatani disarankan untuk melakukan evaluasi dan penataan ulang beban kerja serta membatasi praktik rangkap jabatan agar tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan lebih proporsional. Selain itu, diperlukan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan usia dan pengalaman kerja, seperti penyesuaian jenis tugas dan pemberian dukungan karier yang sesuai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan desain longitudinal atau menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan.

REFERENSI

1. Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka. *Balanca*, <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/4295>
2. Ardiana, P., et al. (2023). Hubungan beban kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. <https://akbidhipekalongan.ac.id/e-journal/index.php/jurbidhip/article/view/297>
3. Diana, et al. (2019). Buku ajar asuhan kebidanan persalinan dan bayi baru lahir. CV OASE Group.
4. Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research*, <https://ejournal.hakhara-institute.com/HSSB/article/view/14>
5. Fernando, Y., Andriani, P., et al. (2024). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa. *Alfihris: Jurnal* <https://ejurnalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/ALFIHRIS/article/view/843>
6. Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram.
7. Islami, N., et al. (2023). Analisis dampak pandemi COVID-19 terhadap ekonomi syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 100–115.

8. Jainiyah, J., Fahrudin, F., Ismiasih, I., et al. (2023). Peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal Multidisiplin*
<https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/284>
9. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.
10. Lathifa, N. N., Anisa, K., Handayani, S., et al. (2024). Strategi pembelajaran kooperatif dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Cendekia: Jurnal Ilmu*
<https://prin.or.id/index.php/cendikia/article/view/2869>
11. Muflihini, M. H. (2024). Motivasi kinerja. Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi.
<https://repository.uinsaizu.ac.id/23948/1/Buku%20ISBN%20MOTIVASI%20KINERJA.pdf>
12. Notoatmodjo, S. (2018). Metodologi penelitian kesehatan. Rineka Cipta.
13. Putra, P., Fadhliah, S., Apriliani, N. C., Ismayana, M. B., & Riyanto, F. N. (2023). Buku pembelajaran mitra PKM-PM Cekkrik (Cerdas Karakter Kebangsaan Republik Indonesia untuk Anak). Pustaka Buku.
14. Rahman, S. (2022). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*.
<https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/PSNPD/article/view/1076>
15. Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
16. Sholichah, & Hidayati. (2023). Analisis dampak rangkap jabatan terhadap efektivitas kerja di PT YYY. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(1).
17. Uno, H. B. (2023). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan.
<https://books.google.com/books?id=1OqoEAAAQBAJ>