MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

Vol. 23 No 1 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS BIRA KOTA MAKASSAR

Siti Khaerun Nisa[1], Apdiyani Toalu[2], Hasmah[3]
Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Tamalatea Makassar
E-mail: sitikhaerunnisa5649@gmail.com

Abstrak

Motivasi kerja merupakan aspek yang berperan dalam mendorong petugas kesehatan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan pelayanan secara optimal. Penelitian ini mengkaji motivasi kerja berdasarkan aspek penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, dan pendapatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bira Kota Makassar berdasarkan keempat aspek tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi sekaligus sampel sebanyak 28 petugas kesehatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif atau univariat untuk mengetahui gambaran dari masing-masing aspek penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek penghargaan, sebanyak 25 petugas (89,3%) menyatakan mendapatkan penghargaan, sedangkan 3 petugas (10,7%) menyatakan tidak mendapat penghargaan. Pada aspek kondisi pekerjaan, seluruh responden berjumlah 28 orang (100,0%) memberikan penilaian dalam kategori cukup baik. Pada aspek hubungan kerja, sebanyak 28 responden (100,0%) berada dalam kategori baik. Sementara itu, dari aspek pendapatan, sebanyak 24 responden (85,7%) memiliki pendapatan ≥ Rp3.000.000, sedangkan 4 responden (14,3%) memiliki pendapatan < Rp3.000.000.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa gambaran motivasi kerja petugas kesehatan berdasarkan aspek penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, dan pendapatan secara keseluruhan berada pada kondisi yang cukup baik. Kondisi pekerjaan dan hubungan kerja menjadi aspek dengan hasil paling positif karena seluruh responden memberikan penilaian positif pada kedua aspek tersebut.

Kata Kunci : motivasi kerja, penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, pendapatan, petugas kesehatan

Abstrak

Work motivation is an aspect that plays a role in encouraging health workers to carry out their duties and responsibilities and provide optimal service.

This study examines work motivation based on the aspects of rewards, working conditions, work relationships, and income. The purpose of this study was to determine the overview of work

Article history
Received: Mei 2026
Reviewed: Mei 2026
Published: Mei 2026
Plagirism checker no 234.8576

Copyright : Author
Publish by : Nutricia

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855
Vol. 23 No 1 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

motivation among health workers at the Bira Community Health Center in Makassar City based on these four aspects.

This study used a descriptive quantitative approach with a population and sample of 28 health workers. Sampling was conducted using a total sampling technique. Data were obtained through questionnaires and analyzed using descriptive or univariate analysis to obtain an overview of each aspect of the study. The results showed that in terms of rewards, 25 workers (89.3%) reported receiving rewards, while 3 workers (10.7%) reported not receiving rewards. In terms of working conditions, all 28 respondents (100.0%) rated the work conditions as quite good. Regarding work relations, 28 respondents (100.0%) were in the good category. Meanwhile, regarding income, 24 respondents (85.7%) had incomes of ≥ Rp3,000,000, while 4 respondents (14.3%) had incomes of < Rp3,000,000.

Based on these results, it can be seen that the overall picture of healthcare workers' work motivation based on aspects of rewards, working conditions, work relations, and income is quite good. Working conditions and work relations were the aspects with the most positive results, as all respondents gave positive assessments to both.

Keywords *: work motivation, rewards, working conditions, work relations, income, healthcare workers.*

PENDAHULUAN

Motivasi adalah energi yang memiliki potensi untuk muncul dengan sendirinya atau lewat dorongan dari luar. Aspek ini berkaitan erat dengan imbalan baik yang bersifat material maupun yang tidak, dan dapat berdampak pada performa seseorang, baik secara positif maupun negatif. (Pustaka et al., 2022)

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong baik dari dalam diri maupun dari luar yang berpengaruh terhadap perilaku para pegawai di lingkungan kerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat dan antusiasme dalam melakukan tugasnya, sehingga tingkat produktifitasnya meningkat. Etos kerja mencerminkan cara pandang dan prinsip-prinsip yang dipegang oleh pegawai saat bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik biasanya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga produktivitasnya pun meningkat.(Putri et al., 2023)

Motivasi bagi pekerjaan adalah suatu pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang maupun faktor eksternal yang dapat memengaruhi individu untuk berupaya secara maksimal dalam meraih tujuan tertentu. Poin penting dari motivasi kerja adalah kemampuannya untuk meningkatkan semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, serta efisiensi dalam bekerja seseorang saat menjalankan tugasnya. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi umumnya bekerja lebih bersemangat, menunjukkan komitmen yang kuat, dan mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, termasuk kebutuhan dasar, penghargaan, suasana kerja, interaksi dengan kolega, gaya kepemimpinan, serta peluang untuk pertumbuhan pribadi. Dengan adanya motivasi kerja yang positif, baik individu maupun organisasi dapat meraih hasil kerja yang optimal dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih baik.

Motivasi kerja adalah hal yang mendorong atau meringankan setiap karyawan agar mau bekerja dengan semangat menjalankan tugasnya. Namun, hal ini bisa berbeda-beda dialami

oleh setiap pegawai karena ada yang memiliki semangat kerja yang kuat dan ada yang memiliki semangat bekerja yang tidak begitu tinggi. Kebutuhan akan afiliasi (need of affiliation) yang ada dalam diri pegawai yang menunjukkan kebutuhan mereka untuk membangun hubungan sosial yang baik ditandai dengan semangat yang kuat untuk terbentuknya persahabatan dan menciptakan suasana yang baik kooperatif dalam bekerja, seperti interaksi antar pegawai yang baik, yang membantu munculnya suasana kerja sama yang optimal dalam bekerja. Kebutuhan akan kekuasaan yang muncul di dalam diri. Pegawai menunjukkan keinginan untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain dengan pegawai yang bertanggung jawab dan berusaha memengaruhi orang lain senang berada dalam situasi yang saling bersaing, serta ingin meningkatkan posisi sosialnya. Kebutuhan prestasi (need of power) yang muncul dalam diri pegawai akan mendorong pegawai dengan kuat untuk 3 mengatasi segala rintangan dan kendala yang dihadapi dalam berusaha mencapai tujuan pekerja.(Ayomi et al., 2025)

Motivasi dalam bekerja adalah elemen krusial yang memengaruhi hasil kerja. Teori-teori tentang motivasi, yang diungkapkan oleh Maslow dan Herzberg, menunjukkan bahwa karyawan yang terdorong memiliki performa yang lebih tinggi. Ada dua kategori motivasi kerja, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri dan motivasi yang berasal dari luar. Motivasi yang berasal dari diri sendiri muncul dari perasaan puas dalam bekerja dan keinginan untuk mendapatkan pengetahuan, sementara motivasi yang berasal dari luar dipicu oleh aspek-aspek seperti kompensasi dan pengakuan.(Sangapan et al., 2025)

Motivasi adalah aktivitas memberi semangat kepada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Apabila seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan, jelas ini akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas tugas di perusahaan serta dalam menangani keluhan masyarakat.(Basyid, 2024) Berdasarkan laporan WHO (World Health Organization), Indonesia tergolong dalam 57 negara yang sedang mengalami krisis dalam sektor kesehatan. Namun, 80% dari keberhasilan pembangunan di bidang kesehatan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. Menurut data dari PPSDMK Kemenkes RI , jumlah SDM Kesehatan yang terdaftar mencapai 877.088 individu. Terdiri dari 681.634 tenaga di bidang kesehatan dan 195.454 tenaga non-kesehatan. Tenaga kesehatan ini mencakup 90.444 dokter, 288.405 perawat, 137.110 bidan, 40.181 apoteker, dan 125.494 tenaga kesehatan lainnya.(Pamungkas & Kusmiati, 2021) Berdasarkan informasi terkini dari Badan Pusat Statistik Makassar dalam laporan Kota Makassar Dalam Angka 2025, total tenaga kesehatan di Kota Makassar mencakup 247 tenaga medis, 499 tenaga perawat, 366 tenaga bidan, dan 136 tenaga farmasi. Di samping itu, Kota Makassar dilengkapi dengan 52 rumah sakit serta 47 puskesmas sebagai sarana layanan kesehatan. Informasi ini adalah data terbaru yang diterbitkan pada tahun 2025 oleh Badan Pusat Statistik Kota Makassar.(Daris, 2025) Pada tahun 2026, ada 28 tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Bira, Kota Makassar. Dari jumlah tersebut, 17 orang Adalah PNS, 11 orang merupakan P3K. Herzberg menyatakan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor-faktor pemeliharaan adalah hal-hal yang berkaitan dengan sifat manusia yang ingin mendapatkan rasa nyaman secara fisik. Faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong seseorang karena kebutuhan psikologisnya, yaitu merasa puas dan tercapai saat melakukan pekerjaan.(Purba et al., 2022)

Berdasarkan wawancara dengan salah satu petugas kesehatan di Puskesmas Bira, diketahui terdapat satu lokasi yang sulit dijangkau karena jaraknya yang cukup 5 jauh, serta ada kendala saat pelaksanaan program akibat kurangnya jumlah petugas kesehatan di puskesmas tersebut. Sementara itu, terdapat perbedaan yang mencolok dalam hal penghasilan dan pemberian penghargaan pada petugas kesehatan antara kelompok pekerjaan PNS, P3K, dan petugas kontrak. Maka dari itu peneliti ingin menguji apakah ada gambaran motivasi terhadap penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, dan pendapatan pada Petugas Kesehatan

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855
Vol. 23 No 1 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

Puskesmas Bira Kota makassar

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan pengamatan terhadap variabel pada waktu dan Lokasi yang sama. Penelitian ini akan dilaksanakan di Puskesmas Bira Kota Makassar pada bulan agustus tahun 2026. Populasi yang digunakan pada penelitian kali ini Adalah petugas kesehatan di Puskesmas Bira Kota Makassar yang berjumlah 28 petugas Kesehatan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diperoleh dengan menggunakan total sampling. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 28 petugas kesehatanTeknik pengumpulan sampel yang diterapkan dalam studi ini adalah Total Sampling. Total sampling merupakan metode penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai partisipan dalam penelitian. Metode ini dipilih ketika jumlah populasi tidak terlalu besar, sehingga semua anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel untuk penelitian..

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. **Gambaran motivasi kerja berdasarkan penghargaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 28 petugas kesehatan di Puskesmas Bira Kota Makassar, sebanyak 25 responden (89,3%) menyatakan memperoleh penghargaan, sedangkan 3 responden (10,7%) menyatakan tidak memperoleh penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas kesehatan merasakan adanya penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pemberian apresiasi terhadap petugas telah dirasakan oleh mayoritas responden dalam lingkungan kerja Puskesmas Bira Kota Makassar. Penghargaan merupakan bentuk pengakuan yang diberikan kepada petugas sebagai apresiasi atas kontribusi, pencapaian, maupun pelaksanaan tugas yang telah dilakukan. Adanya penghargaan dapat membuat petugas merasa bahwa usaha dan hasil pekerjaannya mendapatkan perhatian dari organisasi. Perasaan dihargai tersebut dapat memberikan dorongan bagi petugas untuk tetap menjalankan tugas dan mempertahankan kualitas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fitri Harmawati, Susmiati, 2025) yang menyatakan bahwa penguatan sistem penghargaan berdasarkan kinerja dapat menjadi salah satu langkah dalam mendukung peningkatan motivasi tenaga kesehatan. Penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi dan kontribusi petugas dapat menjadi bentuk pengakuan terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian ini, yaitu sebanyak 25 responden (89,3%) menyatakan memperoleh penghargaan, sedangkan 3 responden (10,7%) menyatakan tidak memperoleh penghargaan. Besarnya persentase petugas yang menerima penghargaan menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah merasakan adanya apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, pemberian penghargaan secara tepat, adil, dan sesuai dengan kontribusi petugas perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung motivasi kerja petugas kesehatan.

2. **Gambaran motivasi kerja berdasarkan kondisi pekerjaan**

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh petugas kesehatan yang berjumlah 28 responden (100,0%) menilai kondisi pekerjaan berada dalam kategori cukup baik. Sementara itu, tidak terdapat responden (0%) yang memberikan penilaian pada kategori kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum petugas kesehatan memiliki persepsi yang positif terhadap kondisi pekerjaan yang terdapat di Puskesmas Bira Kota Makassar. Kondisi pekerjaan mencakup berbagai keadaan yang dirasakan petugas selama melaksanakan tugas, seperti kenyamanan lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas dan peralatan, serta keadaan tempat kerja yang dapat menunjang pelaksanaan

pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang memadai dapat memberikan rasa nyaman bagi petugas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Ayomi et al., 2025) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Jawa Barat. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi petugas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, di mana seluruh responden (100,0%) mempersepsikan kondisi pekerjaan dalam kategori cukup baik. Kondisi pekerjaan yang memadai dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang pelaksanaan tugas petugas kesehatan.

Tidak ditemukannya responden yang menilai kondisi pekerjaan dalam kategori kurang baik menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi petugas, kondisi pekerjaan di Puskesmas Bira Kota Makassar telah mampu memberikan dukungan yang cukup terhadap pelaksanaan tugas. Meskipun seluruh responden berada pada kategori cukup baik, kondisi tersebut tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kenyamanan serta dukungan terhadap petugas dalam melaksanakan pekerjaan dapat terus terjaga. Dengan demikian, aspek kondisi pekerjaan dapat dipandang sebagai salah satu gambaran positif dalam mendukung motivasi kerja petugas kesehatan.

.

3. Gambaran motivasi kerja berdasarkan hubungan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh petugas kesehatan yang menjadi responden, yaitu sebanyak 28 orang (100,0%), berada pada kategori hubungan kerja baik. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori hubungan kerja kurang baik. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa seluruh petugas kesehatan memiliki penilaian yang positif terhadap hubungan yang terjalin selama berada di lingkungan kerja Puskesmas Bira Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawan, 2023) yang menyarankan pentingnya membangun kedekatan dan hubungan yang harmonis antarperawat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hubungan kerja yang positif dapat mendorong terciptanya komunikasi dan kerja sama yang baik serta memberikan rasa nyaman bagi petugas dalam menjalankan tugas. Temuan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini, di mana seluruh responden (100,0%) memiliki hubungan kerja dalam kategori baik. Persentase tersebut menunjukkan bahwa seluruh petugas kesehatan memberikan penilaian positif terhadap hubungan yang terjalin di lingkungan kerja Puskesmas Bira Kota Makassar. Hubungan kerja yang baik dapat menjadi salah satu kondisi yang mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan membantu mempertahankan motivasi petugas dalam melaksanakan pekerjaannya. Persentase sebesar 100,0% pada kategori baik menunjukkan bahwa hubungan kerja merupakan aspek yang sangat positif berdasarkan persepsi seluruh responden. Keadaan ini dapat menggambarkan adanya interaksi dan kerja sama yang mendukung pelaksanaan tugas petugas kesehatan di Puskesmas Bira Kota Makassar. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terbentuk dengan baik perlu dipertahankan dengan menjaga komunikasi, kerja sama, serta sikap saling menghargai antarpetugas maupun antara petugas dengan atasan.

4. Gambaran motivasi kerja berdasarkan pendapatan

Hasil penelitian mengenai pendapatan menunjukkan bahwa dari 28 responden, sebanyak 24 petugas kesehatan (85,7%) memiliki pendapatan sebesar ≥ Rp3.000.000, sedangkan 4 responden (14,3%) memiliki pendapatan < Rp3.000.000. Dengan demikian, sebagian besar petugas kesehatan yang menjadi responden berada pada kelompok pendapatan ≥ Rp3.000.000.

Pendapatan merupakan salah satu bentuk imbalan yang diterima petugas sebagai kompensasi atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dilaksanakan.

Pendapatan yang diterima dapat menjadi bagian dari pertimbangan petugas dalam menilai kondisi pekerjaannya. Ketika imbalan yang diterima dipersepsikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut dapat memberikan rasa aman dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ayomi et al., 2025) yang menemukan adanya keterkaitan antara pemberian insentif dan motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Jawa Barat. Pemberian imbalan yang sesuai dapat menjadi bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Selain itu, penelitian pada tenaga kesehatan di Puskesmas Moni menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan tersebut dapat menjadi pendukung bahwa pendapatan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam menggambarkan motivasi kerja petugas kesehatan. Dominannya responden pada kelompok pendapatan ≥ Rp3.000.000, yaitu sebesar 85,7%, menunjukkan bahwa sebagian besar petugas kesehatan berada pada kelompok pendapatan tersebut. Namun, masih terdapat 14,3% responden dengan pendapatan < Rp3.000.000. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya variasi tingkat pendapatan di antara petugas kesehatan yang menjadi responden penelitian. Oleh sebab itu, aspek pendapatan tetap perlu menjadi perhatian dalam menggambarkan kondisi motivasi kerja, khususnya berkaitan dengan persepsi petugas terhadap imbalan yang diterima atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai gambaran motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bira Kota Makassar ditinjau dari penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, dan pendapatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada aspek penghargaan, sebagian besar petugas kesehatan, yaitu 25 orang (89,3%), menyatakan memperoleh penghargaan, sementara 3 orang (10,7%) menyatakan belum memperoleh penghargaan.
2. Pada aspek kondisi pekerjaan, seluruh petugas kesehatan yang berjumlah 28 orang (100,0%) menilai kondisi pekerjaan berada dalam kategori cukup baik. Tidak ditemukan responden yang memberikan penilaian kurang baik.
3. Pada aspek hubungan kerja, sebanyak 28 petugas kesehatan (100,0%) berada dalam kategori hubungan kerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan penilaian positif terhadap hubungan yang terjalin di lingkungan kerja. 4. Pada aspek pendapatan, sebanyak 24 petugas kesehatan (85,7%) memiliki pendapatan ≥ Rp3.000.000, sedangkan orang (14,3%) memiliki pendapatan < Rp3.000.000.Secara umum, hasil penelitian memperlihatkan bahwa keempat aspek yang diteliti menunjukkan gambaran yang cukup baik. Kondisi pekerjaan dan hubungan kerja memiliki persentase kategori positif tertinggi, yaitu masing-masing 100,0%, sedangkan sebagian besar responden juga menyatakan memperoleh penghargaan dan memiliki pendapatan ≥ Rp3.000.000.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, I. G. (2023). Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z Di Jakarta. 05(01), 122–131.

Ayomi, M. S., Nurmawaty, D., Febriyanty, D., & Mustikawati, I. S. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja dan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Jawa Barat. 5(1), 765–776.

Bandung, U. T., Pajajaran, P., Cinta, I., Pajajaran, P., Cinta, I., Pajajaran, P., & Cinta, I.

(n.d.). Soft skills ,. 4(September 2025).

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 39–43. Daris, A. (2025). Kota makassar Dalam Angka 2025.

El, Y., Azwanda, H., Hasri, S., Herzberg, F., & Herzberg, M. (2024). Model dua faktor herzberg dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. 8(12), 862–866.

Fitri Harmawati, Susmiati, Y. A. (2025). Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasankerjatenaga Kesehatandi Rsud Pasaman Barat. 9, 7631–7648.

Hasimiah, N. (2024). Hubungan Motivasi kerja dengan Beban Kerja Petugas
Kesehatan Di UPT Puskesmas Pancana Kabupaten Barru.

Pamungkas, G., & Kusmiati, E. (2021). Di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung
Menggunakan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN). XV.

Purba, D. F., Rangkuti, F., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Bisnis, I., & Kian, K. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Trehadap Kepuasan Kerja Karyawan. 11(2).

Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2022). No Title. 2021, 21–44.

Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review).

Raymond. (2024). Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ. 6(3), 1–15.

Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Inovasi Karyawan , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 6(2), 974– 984.

Setiawan. (2023). Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja
Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tasik Malaya Jawa Barat. 13(4), 325–331.

Wang, G., Yuan, Q., Feng, X., Zhang, T., Wang, Q., Huang, Q., & Liu, S. (2024). *The job burnout of tuberculosis healthcare workers and associated factors under integrated tuberculosis control model : a mixed - method study based on the two*
- factor theory. BMC Health Services Research. Https://doi.org/10.1186/s12913-024-11472-4

Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. 2(2).