

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN  
PUSKESMAS CAMPALAGIAN**

(Studi Kasus di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali  
Mandar, Provinsi Sulawesi Barat)

***(THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND INCENTIVES ON THE  
PERFORMANCE OF CAMPALAGIAN COMMUNITY HEALTH CENTER  
HEALTH WORKERS)***

*(Case Study in Campalagian subdistrict, Polewali Mandar District, West  
Sulawesi Province )*



**ANI RAHMADIANTI**

**C02 18 330**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE**

**2024**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN  
PUSKESMAS CAMPALAGIAN**  
(Studi Kasus di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali  
Mandar, Provinsi Sulawesi Barat)



**ANI RAHMADIANTI**  
**C02 18 330**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

**Junardi, SE., M. Si**  
NIP : 19871118 201903 2 011

Pembimbing II

**Sulvan Amirullah, SE., M. Ak**  
NIP : 19930222 202406 1 002

Menyetujui

Koordinator Program Studi Akuntansi



**Nuraeni M. S. Pd., M. Ak**  
NIP : 19831203 2001903 2 006

**PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS CAMPALAGIAN**  
(Studi Kasus di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi  
Sulawesi Barat)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**ANIRAHMADIANTI**  
**C02 18 330**

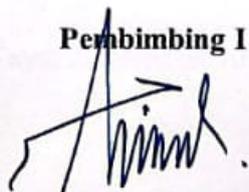
Telah diuji dan diterima Panitia ujian  
Pada Tanggal 22 Oktober 2024 dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Jumardi, SE., M.Si	Ketua	1) 
2. Sufyan Amirullah, SE., M.Ak	Sekretaris	2) 
3. Taufik Hidayat B. Tahawa, SE., M.Ak	Anggota	3) 
4. Muhammad Mukhram, S.Pd., M.Ak	Anggota	4) 
5. Nurul Listiawati, SE., M.Acc., Ak	Anggota	5) 

Telah disetujui Oleh :

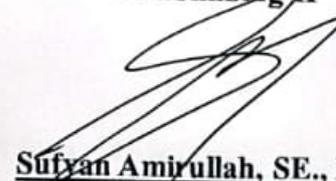
Pembimbing I



Jumardi, SE., M.Si

NIP : 19871118 201903 2 011

Pembimbing II



Sufyan Amirullah, SE., M.Ak

NIP : 19930222 202406 1 002

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP : 19670325 199403 2 001

## **ABSTRAK**

**ANI RAHMADIANTI**, Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Campalagian (Studi Kasus Pada Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat), dibimbing oleh Bapak Jumardi, SE., M.Si dan Bapak Sufyan Amirullah, SE., M.Ak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Campalagian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan membagikan kuesioner yang diisi oleh responden. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Campalagian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Campalagian yang berjumlah 183 tenaga kesehatan. Teknik penentuan sampel yang dapat mewakili populasi menggunakan rumus slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 orang. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dan diperoleh hasil penelitian yang dihitung dengan menggunakan SPSS v.21. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan dan motivasi dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Campalagian.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pemberian Insentif dan Kinerja Tenaga Kesehatan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) mengelola operasi perusahaan dan sangat penting bagi tujuan perusahaan. SDM berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, penguatan sumber daya manusia sangat penting untuk sukses di masa globalisasi yang kompetitif. Organisasi adalah unit sosial yang diorganisasikan secara sadar dengan batasan-batasan reaktif yang berusaha mencapai tujuan yang sama (Handoko, 2021).

Meningkatkan sumber daya manusia membantu para eksekutif dan staf berbagi pandangan, yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Memberikan motivasi kerja dan penghargaan untuk kinerja karyawan yang baik membantu mencapai hal ini. Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Sebaliknya, organisasi akan mengalami hambatan jika karyawannya menunjukkan kinerja di bawah standar (Handoko, 2021).

Organisasi layanan kesehatan, termasuk puskesmas, rumah sakit, dan klinik lainnya, saat ini menjadi titik fokus seluruh masyarakat di bidang kesehatan. Fasilitas pelayanan kesehatan adalah organisasi di bidang kesehatan yang membutuhkan banyak tenaga kerja, modal, serta sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu, administrasi layanan

kesehatan yang mahir sangat penting untuk mengawasi ketiga hal tersebut secara efektif dan membangun organisasi yang produktif (Dewi, 2021).

Menurut Kemenkes RI 2020, Puskesmas adalah organisasi layanan kesehatan primer. Puskesmas adalah pusat layanan kesehatan yang berfokus pada upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya di wilayah kerjanya. Efektivitas puskesmas dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya sangat dipengaruhi oleh organisasi dan administrasi sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan operasi utama puskesmas. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan SDM dan memastikan hak-hak mereka terpenuhi secara efektif dan berkelanjutan melalui manajemen yang optimal. Tujuannya adalah untuk mendapatkan SDM yang memiliki kemampuan, keterampilan, kualifikasi, dan etos kerja yang diperlukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan secara efektif menjawab tantangan yang beragam dengan kecerdasan, kompetensi, dan ketepatan. Oleh karena itu, untuk menilai efektivitas puskesmas dalam memenuhi tanggung jawabnya, perlu adanya indikator. Indikator yang dimaksud adalah metrik yang digunakan untuk mengukur kinerja.

Afandi (2018), mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memenuhi tujuan organisasi dengan tetap mematuhi norma-norma hukum, moral, dan etika. Kinerja karyawan sangat penting bagi tujuan organisasi. Kinerja berasal dari penyelesaian kegiatan atau pencapaian

tujuan. Tidak hanya hasil yang penting, tetapi juga prosedur. Meningkatkan kinerja staf akan berkontribusi pada kemajuan suatu instansi atau perusahaan.

Puskesmas milik pemerintah rentan terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Semua personil harus menunjukkan kinerja yang luar biasa untuk mengimplementasikan sejumlah program puskesmas yang diperlukan. Kinerja karyawan dianggap optimal jika menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, yang diukur dari kuantitas pekerjaan yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan, kualitas pekerjaan yang sangat baik, dan kepatuhan terhadap jadwal yang dijadwalkan. Meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan sangat penting karena sifat multifaset dari upaya yang bertujuan untuk meningkatkan layanan kesehatan. Tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukkan keahlian profesional mereka untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Peningkatan ini memiliki efek langsung pada layanan kesehatan secara keseluruhan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Rahmi, dikutip dalam Usman 2016). Motivasi seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya, selain kemampuan, keterampilan, beban kerja, sumber daya, dan lingkungan kerja. Motivasi seseorang dapat diubah oleh tingkat dan jenis kebutuhan mereka. Motivasi kerja merupakan penentu utama kinerja tenaga kesehatan.

Motivasi sangat penting di tempat kerja karena diharapkan dapat mendorong petugas kesehatan untuk mengerahkan upaya dan antusiasme yang tinggi, sehingga menghasilkan produksi kerja yang tinggi. Motivasi terkait erat dengan kepatuhan individu terhadap perilaku kerja yang diperlukan. Motivasi memainkan peran penting dalam mencapai layanan berkualitas tinggi, terutama

dalam industri kesehatan. Dengan memanfaatkan motivasi, seseorang dapat mengantisipasi pencapaian hasil kerja maksimal yang selaras dengan tujuan dan prinsip-prinsip organisasi di masa depan. Dalam hal ini, tanggung jawab pemimpin adalah membangun lingkungan kerja yang produktif yang memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tingkat moral yang tinggi (Long, dikutip dalam Masnah et al. 2020). Selain itu, para profesional kesehatan membutuhkan bantuan pemerintah dalam mengelola institusi layanan kesehatan untuk meningkatkan moral mereka.

Selain motivasi kerja, sangat penting untuk memberikan pertimbangan yang cermat dalam menawarkan hadiah atau insentif yang sesuai kepada karyawan di dalam organisasi. Insentif adalah imbalan atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja terhadap tujuan perusahaan (Suwandi et al. 2021). Insentif mengacu pada kompensasi tambahan, seperti gaji, upah, atau penghargaan, yang diberikan kepada karyawan berdasarkan upaya mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat mencapai potensi maksimal secara konsisten, tenaga kesehatan memerlukan insentif untuk memotivasi kinerja mereka. Pemberian insentif yang tepat dapat secara efektif meningkatkan motivasi kerja di antara tenaga kesehatan dengan membuat mereka merasa dihargai berdasarkan keterampilan dan kinerja mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan layanan kesehatan yang berkontribusi pada peningkatan hasil kesehatan secara keseluruhan.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh Ibu Hj. Ramlah S.Kep,Ns selaku kepala puskesmas campalagian, bahwa puskesmas campalagian telah terakreditasi. Berdasarkan penilaian akreditasi terakhir yakni pada tahun 2017, puskesmas campalagian telah “Terakreditasi Dasar”. Hal tersebut menunjukkan bahwa puskesmas campalagian masih kurang dalam sistem pelayanan dan kinerja yang diberikan oleh masyarakat. Salah satu penilaian dalam akreditasi puskesmas adalah perbaikan kinerja Puskesmas, baik tidaknya kinerja puskesmas bergantung kepada kinerja SDM yang ada di puskesmas. Banyak faktor yang dapat memicu hal ini, termasuk motivasi. Penelitian (Masnah et al. 2020), “Hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare” menemukan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas. Untuk meningkatkan efektivitas puskesmas, efisiensi sumber daya manusia harus dibenahi.

Kemudian berdasarkan pernyataan dari bendahara dan tata usaha Puskesmas Campalagian, bahwa pemberian motivasi di puskesmas berupa motivasi langsung yang diberikan oleh atasan yaitu kepala puskesmas agar selalu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, bekerja dengan maksimal dan tetap profesional dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, bentuk motivasi lain yaitu berupa insentif yang berasal dari penyelenggaraan jaminan kesehatan oleh BPJS Kesehatan yang diberikan kepada FKTP (Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama) yang disebut Dana Kapitasi.

Proses pelayanan di puskesmas dipengaruhi oleh ketersediaan dan kepatuhan terhadap standar pelayanan pada perilaku petugas kesehatan, serta

kecukupan persediaan obat dan alat kesehatan. Dana kapitasi BPJS Kesehatan mendukung penyediaan sarana dan prasarana FKTP (Sumardjoko & Akhmadi, 2020). Insentif yang diberikan oleh dana kapitasi BPJS Kesehatan meliputi insentif Kapitasi, Non-Kapitasi, dan BOK (Bantuan Operasional Kesehatan). Kapitasi adalah pembayaran bulanan yang dibayarkan di muka kepada FKTP, yang ditentukan oleh jumlah peserta yang terdaftar dan tidak mempertimbangkan jenis atau jumlah layanan kesehatan yang diberikan. Non-kapitasi adalah uang yang dibayarkan BPJS Kesehatan kepada FKTP (Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama) setelah pengajuan klaim untuk rawat inap, pelayanan kebidanan, dan pelayanan rujukan. Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) adalah bantuan keuangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mendukung operasional puskesmas, seperti yang dinyatakan dalam (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).

Jumlah dana kapitasi yang didapat mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya tergantung kepada jumlah penduduk yang terdaftar sebagai peserta jaminan kesehatan nasional di BPJS Kesehatan yang dapat diketahui langsung melalui sistem online yang tersedia di Puskesmas. Dana kapitasi yang diterima 70% untuk pembayaran jasa pelayanan kesehatan dan 30% untuk transportasi dan operasional Puskesmas. Sistem pembagian dana kapitasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Sistem pemberian insentif yaitu kapitasi di puskesmas diberikan kepada pegawai yang berstatus sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) saja sedangkan tenaga kesehatan yang hanya sebagai sukarelawan di puskesmas mendapatkan 5%

dari insentif yang didapatkan oleh tenaga kesehatan yang berstatus PNS tersebut. Hanya beberapa dari mereka yang mendapatkan bagian dari insentif tersebut. selain itu waktu pencairan insentif Non Kapitasi, berdasarkan hasil wawancara insentif non kapitasi diterima setiap 3 bulan. Lama pencairan insentif tersebut disebabkan oleh waktu pengimputan dan verifikasi data oleh pihak BPJS dan Dinas kesehatan yang cukup lama. Hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja tenaga kesehatan yang akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan pengamatan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Campalagian”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Campalagian?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Campalagian?
3. Apakah motivasi dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Campalagian?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Campalagian

2. Untuk mengetahui pengaruh dari pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Campalagian
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Campalagian.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti yang menyangkut hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Diharapkan dapat mengembangkan literatur-literatur dalam penelitian akuntansi ekonomi yakni akuntansi sektor publik.
3. Hasil survei ini dimaksudkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh peneliti yaitu dapat melihat bagaimana pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Campalagian.

2. Bagi Puskesmas Campalagian

Bagi instansi terkait yaitu Puskesmas Campalagian, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pegawai maupun atasan di Puskesmas Campalagian dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan pemberian insentif agar dapat meningkatkan kinerja bagi tenaga kesehatan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

Motivasi berasal dari istilah Latin “*movere*”, yang mengacu pada dorongan bawaan dalam diri manusia untuk melakukan tindakan atau berperilaku. Konsep motivasi terkait erat dengan pengertian kebutuhan dan keinginan (Aswat, dikutip dalam Masnah et al. 2020). Motivasi adalah kekuatan ganda, yang berasal dari internal dan eksternal, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Pada intinya, motivasi berfungsi sebagai proses untuk memberikan pengaruh pada orang atau individu yang dipimpinya, memaksa mereka untuk terlibat dalam tugas-tugas yang diinginkan yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Uno, dikutip dalam Masnah et al. 2020)

Motivasi terkait erat dengan akuntansi keperilakuan. Akuntansi keperilakuan adalah bidang khusus akuntansi yang berfokus pada bagaimana perilaku manusia mempengaruhi proses pengambilan keputusan ekonomi. Dengan demikian, motivasi adalah ide penting untuk mengatasi kesulitan perilaku karena efisiensi organisasi bergantung pada individu yang melakukan tugas yang diharapkan. Akuntan dan manajer bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja pada tingkat produktivitas yang diinginkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Supriono, 2018).

Kemudian menurut Hasibuan (2019), motivasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu:

1. Motivasi memiliki korelasi langsung dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Motif awal dan utama mungkin didorong oleh individualisme atau egosentrisme.
2. Motivasi adalah mekanisme yang menghubungkan pengerahan upaya dengan pemenuhan kebutuhan tertentu. Sederhananya, motivasi mengacu pada kecenderungan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Motivasi didefinisikan sebagai kebutuhan psikologis yang mendorong individu untuk menemukan tugas atau aktivitas tertentu yang menarik.

Sumber yang menimbulkannya motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan tidak bergantung pada faktor lain untuk rangsangan. Hal ini selaras dengan dan berdasarkan pada kebutuhan orang tersebut.
2. Motivasi ekstrinsik adalah hasil dari rangsangan eksternal yang mempengaruhi seseorang.

Selain menawarkan insentif atau penghargaan, tindakan mendisiplinkan atau menegur bawahan oleh atasan juga dapat dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hal ini, motivasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis yang berbeda, yaitu:

1. Motivasi positif mengacu pada tindakan pemimpin yang memberikan hadiah atau penghargaan kepada bawahan yang menunjukkan kinerja luar biasa atau unggul dalam tugas-tugas mereka.
2. Motivasi negatif mengacu pada tindakan atasan yang memberikan disiplin kepada bawahan yang tidak memenuhi harapan atau gagal menunjukkan kinerja yang memadai. Dengan memberikan teguran atau, jika perlu, menerapkan hukuman seperti pemecatan atau penurunan pangkat, karyawan akan sangat jera.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi, yang merupakan sifat psikologis yang mencerminkan sikap seseorang. Menurut Sardiman (dikutip dalam Masnah et al. 2020) terdapat berbagai strategi motivasi sebagai berikut:

1. Memberi hadiah/*reward*
2. Adanya saingan atau kompetisi
3. *Involvement*
4. Memberikan pujian
5. Memberikan hukuman/*punishment*.

### **2.1.2 Insentif**

Werther dan Davis mendefinisikan insentif/kompensasi pekerjaan sebagai imbalan bagi pekerja. Departemen personalia menetapkan dan mengelola gaji per jam dan berkala. Karyawan yang membantu mencapai target diberi insentif.

Setiap tenaga kerja menginginkan insentif. Insentif yang positif meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Insentif berbasis kinerja adalah penghargaan. Imbalan yang diprediksi meningkat seiring dengan performa kerja.

Tanggung jawab dan motivasi karyawan adalah tujuan utama insentif. Insentif meningkatkan efisiensi individu dan kolektif (Evizal, dikutip dalam Fatimah 2018).

Insentif meningkatkan kualitas pekerjaan dan kinerja dengan mendorong tanggung jawab dan motivasi. Memasukkan insentif ke dalam sistem remunerasi merupakan praktik yang diterapkan di Puskesmas untuk memotivasi tenaga kesehatan. Insentif adalah komponen dari skema kompensasi yang membangun hubungan antara produktivitas dan penghargaan. Dalam istilah yang lebih sederhana, insentif mengacu pada imbalan tambahan yang melampaui upah yang ditawarkan oleh perusahaan (Dewi, 2021). Dengan menawarkan insentif, karyawan dapat melihat imbalan ini sebagai hasil langsung dari keberhasilan mereka.

Insentif menurut Siagian (dikutip dalam Said et al. 2022) adalah balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja yang prestasinya di atas standar. Insentif merupakan hak pekerja dan tidak termasuk dalam gaji pokok. Insentif terbagi menjadi 2, Insentif dapat berupa insentif material dan Non material.

1. Insentif Material, Pemberian insentif yang bersifat keuangan, yaitu dapat diberikan dalam bentuk:
  - a. Bonus
  - b. Komisi
  - c. Kompensasi yang ditangguhkan
  - d. Pembagian laba
  - e. Bantuan hari tua
2. Insentif Non Material, Dapat diberikan dalam bentuk:
  - a. Pemberian pujian atau tulisan

- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Jaminan sosial

### **2.1.3 Kinerja**

Menurut Mangkunegara (dikutip dalam Lestari et al. 2020) kinerja mengacu pada evaluasi tingkat keunggulan dan kuantitas hasil yang dicapai ketika memenuhi tugas dan kewajiban secara akurat. Terdapat dua aspek utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja: faktor kemampuan dan faktor motivasi.

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan adalah kesesuaian antara potensi dan pengetahuan. Artinya, mereka yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata (IQ 110-120), pendidikan yang cukup untuk tanggung jawab mereka, dan kompetensi dalam pekerjaan sehari-hari lebih mungkin berfungsi dengan baik di usia yang lebih muda. Dengan demikian, bakat harus menentukan penempatan.

#### **2. Faktor Motivasi**

Sikap karyawan terhadap pekerjaan memotivasi mereka. Motivasi memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Erri & Fajrin (2018), mengatakan berbagai variabel mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator kinerja tersebut antara lain:

- a. Kualitas kerja mengacu pada tingkat kemahiran seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
- b. Kuantitas kerja mengacu pada durasi kerja karyawan dalam satu hari.

Kuantitas kerja dapat ditentukan dengan mengamati kecepatan setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

- c. Manajemen Waktu, sejauh mana karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Kerjasama, merujuk pada kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja dan mempertahankan sikap positif dalam tim untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

#### **2.1.4 Tenaga Kesehatan**

Menurut Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan, Puskesmas diharuskan untuk memiliki jumlah minimum tenaga kesehatan. Ini termasuk dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, petugas kesehatan masyarakat, petugas kesehatan lingkungan, teknisi laboratorium medis, ahli gizi, dan tenaga farmasi. Tenaga pendukung kesehatan harus membantu kegiatan administrasi, keuangan, sistem informasi, dan operasional. Jumlah tenaga kesehatan di puskesmas ditentukan berdasarkan studi beban kerja yang mempertimbangkan beberapa aspek. Aspek-aspek tersebut meliputi jangkauan layanan, jumlah dan distribusi penduduk, karakteristik wilayah kerja, ukuran geografis, kedekatan dengan institusi kesehatan utama lainnya, dan jam kerja.

#### **2.1.5 Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat)**

Pusat kesehatan masyarakat mengoordinasikan kegiatan kesehatan masyarakat dan layanan kesehatan tingkat pertama, menurut Permenkes Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas memadukan promosi dan pencegahan untuk

memaksimalkan kesehatan masyarakat di wilayahnya.

Puskesmas adalah divisi operasional yang secara langsung menawarkan layanan komprehensif kepada penduduk dalam yurisdiksi tertentu, dengan fokus pada inisiatif perawatan kesehatan dasar. Layanan kesehatan yang disediakan oleh puskesmas disesuaikan berdasarkan kemampuan mereka. Namun, ada beberapa inisiatif kesehatan wajib yang harus dilakukan oleh puskesmas, bersama dengan kegiatan pengembangan yang dirancang untuk mengatasi tantangan dan kemampuan puskesmas secara spesifik. Inisiatif kesehatan wajib terdiri dari Enam Dasar:

1. Prakarsa yang bertujuan untuk mempromosikan kesehatan
2. Inisiatif yang berfokus pada mempromosikan dan menjaga kesejahteraan lingkungan.
3. Inisiatif yang berfokus pada peningkatan kesehatan ibu dan anak, serta mempromosikan keluarga berencana
4. Prakarsa yang ditujukan untuk meningkatkan gizi masyarakat
5. Langkah-langkah untuk mencegah dan memberantas penyakit menular
6. Langkah-langkah untuk mengatasi masalah

Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota menyusun Puskesmas berdasarkan kategori, inisiatif kesehatan, dan beban kerjanya. Organisasi Puskesmas minimal terdiri dari:

1. Kepala Puskesmas
2. Kepala sub bagian tata usaha
3. Penanggung jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat

4. Penanggung jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium
5. Penanggung jaringan pelayanan Puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan.

#### **2.1.6 Organisasi Sektor Publik**

Organisasi sektor publik adalah perusahaan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menawarkan produk dan/atau layanan publik, tanpa mencari keuntungan finansial. Organisasi sektor publik adalah entitas yang beroperasi untuk kepentingan publik dan bertanggung jawab untuk menyediakan barang atau jasa kepada publik. Organisasi-organisasi ini didanai melalui pajak atau sumber daya pemerintah lainnya dan tunduk pada peraturan hukum.

Ciri-ciri organisasi sektor publik adalah sebagai berikut:

1. Jangan mengejar keuntungan finansial
2. Publik secara kolektif memilikinya
3. Kepemilikan sumber daya tidak diwakili oleh perdagangan saham
4. Keputusan mengenai kebijakan dan operasi dibuat dengan mencapai konsensus di antara pihak-pihak yang terlibat

Pusat kesehatan adalah entitas sektor publik di bidang kesehatan. Organisasi layanan kesehatan adalah sistem sosial yang sangat rumit. Kehadiran organisasi pelayanan kesehatan terlihat jelas di masyarakat karena fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pembentukan organisasi layanan kesehatan diperlukan untuk memberikan layanan kesehatan yang

berkualitas tinggi dan pada akhirnya meningkatkan hasil kesehatan (Mahsun et al, dikutip dalam Nurhajati & Muhyidin 2019).

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

Tabel referensi yang disediakan menampilkan penelitian sebelumnya yang telah meneliti dampak motivasi dan insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Campalagian:

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Apridani, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin. (2020) Jurnal of Environme-nt and Management, 2(1), 82-88.	Pengaruh kompetensi, Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Kompetensi, Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, semakin tinggi kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.	Penggunaan metode penelitian yaitu metode kuantitatif dan hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kecamatan Tanah siang.	Penelitian terdahulu memiliki tiga variabel dependen yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan penelitian saat ini memiliki dua variabel dependen yaitu motivasi dan pemberian insentif
2.	Aidi Amin Effendy,	Pengaruh insentif dan	Hasil penelitian ini	1. Meneliti pengaruh	Perbedaan-nya terletak

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Armina Fadhilah. (2018) Jurnal Global Manajemen Volume 8, No : 1,2019 (Juni) ; 108-120.	motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan	menunjukkan bahwa insentif dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh sebesar 19,7 % dan 47,6 % terhadap kinerja karyawan Adapun pengaruh secara simultan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3%.	insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	pada indikator variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan indikator menurut Mangkune-gara dan Ishak & Hendri Tanjung sedangkan penelitian saat ini menggunakan indikator menurut Affandi, Hasibuan dan Erri & Fajrin.
3.	Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena. (2021) Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen (JIEM) Vol.	Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga medis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan pemberian insentif terhadap	Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian	Perbedaannya terletak pada salah satu variabel dependen yang diteliti. Penelitian terdahulu, meneliti

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	12 No.02,Hal 104-118.		kinerja karyawan pada tenaga medis rumah Sakit Ibu Dan Anak Bunda Asy-Syifa.	hasil penelitian keduanya juga menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen	mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja sedangkan penelitian saat ini meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja. Selain itu, perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel. Penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> .
4.	Masnah, Abidin, Darmawan Ukkas	Hubungan antara motivasi dengan	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan	Persamaan terletak pada variabel	Penelitian sebelumnya menggunakan metode

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2020) Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan, Vol. 3, No. 3 September 2020.	kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare.	antara motivasi kerja, kepuasan kerja, masa kerja dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi kota Parepare.	yang diteliti yaitu bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas dan persamaan dalam hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan puskesmas.	penelitian analitik dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan <i>cross sectional study</i> sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan prosedur deskriptif dan verifikatif.
5.	Sedarmayanti, Nita Nurliawati, R. Kartono Hamdani, Andri Herawati, Sri Kamariyah. (2020) Jurnal Ilmiah Administrasi	Pengaruh <i>Human Capital</i> dan Insentif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Human Capital</i> dan insentif masing-masing memberikan kontribusi terhadap	1. Meneliti tentang pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai; 2. Metode penelitian menggunakan	Perbedaannya terletak pada salah satu variabel yang diteliti. Penelitian terdahulu, selain meneliti

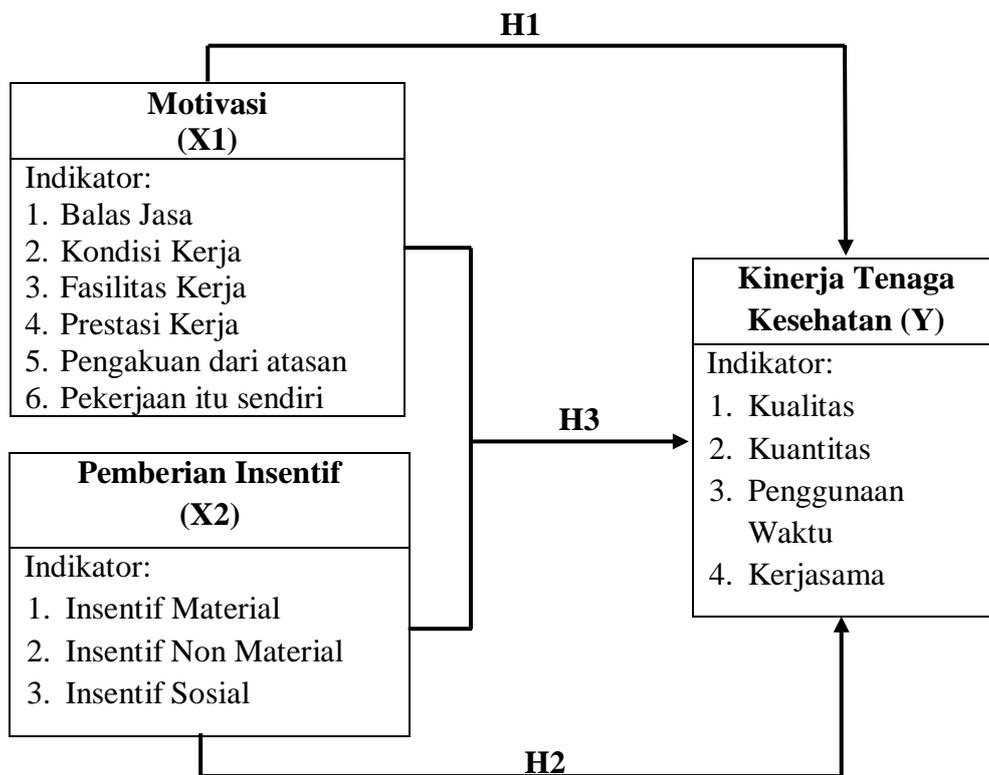
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bisnis dan Inovasi (JIABI), Vol. 4 No. 1. Tahun 2020.	Slamet Kabupaten Garut.	kinerja pegawai sebesar 27,3% dan 35,7%. Artinya semakin baik pengelolaan <i>Human Capital</i> dan pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja pegawai di RSUD dr Slamet Kabupaten Garut.	n metode kuantitatif.	pengaruh insentif, juga meneliti pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian saat ini selain meneliti mengenai pengaruh pemberian insentif, juga meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.
6.	Dhita Andriani Rangkuti, Selvy Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantono, William (2019) Jurnal Global Manajemen	Pengaruh Insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha	Penelitian terdahulu juga meneliti mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada salah satu variabel yang diteliti. Penelitian terdahulu, selain meneliti

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 8, No :1, 2019 (Juni) ; 108-120.		Indonusa Medan.	Metode penelitian dan hasil penelitiannya sama yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan.	mengenai pengaruh insentif, juga meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini, selain meneliti pengaruh pemberian insentif, juga meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017), mendefinisikan kerangka konseptual sebagai representasi hubungan antara teori dengan aspek-aspek penting yang dianggap signifikan.

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan dalam gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3.1 Hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan

Motivasi memainkan peran penting dalam mencapai layanan berkualitas tinggi, terutama dalam industri kesehatan. Studi McCormick menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi rangsangan, bimbingan, dan pemeliharaan perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, pengabaian perusahaan

terhadap faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja karyawan akan berdampak secara signifikan terhadap efektivitas karyawan dalam pelaksanaan tugas. Demikian pula, pengabaian terhadap tenaga kesehatan yang menginspirasi di puskesmas akan berdampak buruk pada kinerja mereka. Ada beberapa indikasi yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi, antara lain:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

### **2.3.2 Hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja tenaga kesehatan**

Insentif diberikan kepada karyawan sebagai sarana untuk merangsang dan memotivasi mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan . Pemberian insentif perlu dilakukan untuk merangsang tenaga kesehatan agar secara konsisten berkinerja pada tingkat tertinggi berdasarkan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu, pemberian insentif yang tepat dapat secara efektif meningkatkan motivasi kerja di antara petugas kesehatan dengan mengakui keterampilan dan kinerja mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan layanan kesehatan yang berkontribusi pada peningkatan hasil kesehatan secara keseluruhan. Ada beberapa metrik lain yang dapat digunakan untuk mengukur ketersediaan insentif, yaitu:

1. Insentif material
2. Insentif non material
3. Insentif sosial

### **2.3.3 Hubungan antara motivasi dan pemberian insentif dengan kinerja tenaga kesehatan**

Metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan imbalan yang adil dan sesuai dengan motivasi tenaga kerja. Insentif mengacu pada imbalan eksternal atau motivator yang disesuaikan dengan kinerja tenaga kerja atau petugas kesehatan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memotivasi tenaga kesehatan untuk secara konsisten mengupayakan peningkatan kinerja yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Pemberian hadiah, seperti insentif, kepada tenaga kesehatan dapat merangsang semangat kerja dan memberikan dorongan yang kuat untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Mengerahkan upaya yang lebih tinggi untuk berkinerja optimal akan mengarah pada evaluasi kinerja yang baik, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Secara khusus, terdapat beberapa indikator kinerja:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Penggunaan Waktu
4. Kerjasama

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015), mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, biasanya disajikan dalam bentuk kalimat tanya. Sifat sementara dari jawaban yang diberikan disebabkan oleh ketergantungannya pada kerangka teoritis, belum pada bukti empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ada dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Campalagian

H2 : Diduga insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Campalagian.

H3 : Diduga motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Campalagian

## DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Supriono. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Anwar, C., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( *Pada PT . Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo* ). 3(1).
- Apridani, A., Mantikei, B. & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Ar-raniry. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. 1(83), 1–11.
- Erri, A. F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*.
- Dewi, K. S. P. L. (2021). Evaluasi penerapan insentif tenaga kesehatan Covid-19 (Studi pada UPTD Puskesmas Blahbatuh I). 19, 6.
- Effendy, A. A. (2018). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan*. 1(3), 85–96.
- Fahmi Afandi. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer*. *Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman*.
- Fatimah, S. (2018). *Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh*. 57–84.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, D. T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji*. *Thesis Universitas Tridinanti*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan*. 27(2), 100–110.

- Masnah, Abidin, & Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <https://doi.org/10.31850/makes.v3i3.393>
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian Edisi 1*. Fajar Interpertama Mandiri.
- Nurhajati, N., & Muhyidin, A. F. (2019). Pengembangan kapasitas organisasi sektor publik dalam mewujudkan pembangunan kota berwawasan lingkungan (studi pada dinas lingkungan hidup kabupaten tulungagung). *Jurnal PUBLICIANA*, 12(1), 1–23. <https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/view/193>
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. (2015).
- Permenkes Nomor 75 Tahun 2014. (2014).
- Sedarmayanti, Nurliawati, N., Hamdani, R. K., & Herawati, A. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut. *Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya Dosen Universitas Dr Soetomo Surabaya email: sedarmayanti@yahoo.co.id A . LATAR BELAKANG Konsum*. 4(1), 1–16.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. literasi media publising.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Peneliti & Pengembangan*. Alfabeta CV Bantul, Pustaka Baru Press.
- Sujarweni V Wiratna. (2019). *The Master Book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Sumardjoko, I., & Akhmadi, M. H. (2020). Pengukuran Utilitas Dana Kapitasi Puskesmas Dengan Capaian Standar Pelayanan Minimal Kesehatan di Indonesia Measuring Operation Cost Utility Of Public-Health Center With Minimum Health Service Standard Achievement in Indonesia. *Gorontalo Journal of Public Health*, 3(2), 80–90.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 104–118. <https://doi.org/10.52657/jiem.v12i2.1592>

- Said, A. B., & Kusman, M. (2022). *Humantech jurnal ilmiah multi disiplin indonesia*. 2(3), 509–517.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 21–28.
- Widodo, A., Rusandi, M. N. M. (2022). Pengaruh Motivasi kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). 22, 461–473.
- World Health Organization. (2001). *The world Health Report 2000 - Health System: Improving Performance*. Lancet.