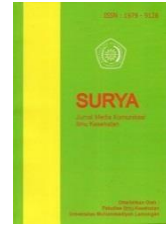




# JURNAL SURYA

Jurnal Media Komunikasi Ilmu Kesehatan

Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Lamongan  
Halaman link: <http://jurnal.umla.ac.id>



## Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Kinerja Perawat Di Rumah Sakit (*The Relationship Of Motivation With Nurses' Performance*)

Neni Maemunah<sup>1</sup>, Susmini<sup>1</sup>, Rustiana Nona Bili<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, Jawa Timur, Indonesia

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, Jawa Timur, Indonesia

### ARTIKEL INFO

#### Proses Artikel

Diterima : 02 April 2024

Direvisi : 27 April 2024

Dipublikasikan: 30 April 2024

#### Koresponden penulis

Neni Maemunah

neni.maemunah.nm@gmail.com

Program Studi Keperawatan

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Tribhuwana

Tungadewi Malang, Jawa

Timur, Indonesia

#### Cara mensitasi

Maemunah, N., Susmini., Bili,

R. N. (2024). The Relationship

Of Motivation With Nurses'

Performance. J. Media

Komunikasi Ilmu Kesehatan,

16(1), 31-37.

<https://doi.org/10.38040/js.v16i1>

.897

### ABSTRAK

**Pendahuluan:** Tingginya komitmen perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal kepada pasien merupakan gambaran keseriusan perawat untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang disediakan oleh rumah sakit. Tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan motivasi dengan komitmen kinerja perawat

**Metode:** Desain penelitian menggunakan cross sectional. Populasi penelitian sebanyak 65 perawat dengan jumlah sampel sebanyak 56 perawat. Sampel diambil dengan teknik simple random sampling. Variabel independen adalah motivasi, variabel dependen adalah komitmen kinerja perawat. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Analisis data menggunakan uji fisher's exact test.

**Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan Sebagian besar responden memiliki motivasi pada kategori baik, sebagian responden memiliki kinerja pada kategori baik dan ada hubungan motivasi dengan komitmen kinerja perawat dengan nilai p value =  $(0,018) < (0,05)$ .

**Kesimpulan:** Ada hubungan motivasi dengan komitmen kinerja perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja yaitu beban kerja dan lama bekerja dapat dijadikan topik untuk penelitian selanjutnya

**Kata Kunci:** Motivasi, Komitmen Kinerja, Rumah Sakit, Perawat.

### ABSTRACT

**Introduction:** The high commitment of nurses in providing optimal health services to patients is an illustration of the seriousness of nurses to maintain the quality of services provided by hospitals. The aim of the research is to determine the relationship between motivation and performance commitment of nurses.

**Methods:** The research design used cross sectional. The research population was 65 nurses with a sample size of 56

nurses. Samples were taken using simple random sampling technique. The independent variable is motivation, the dependent variable is nurse performance commitment. The instrument used was a questionnaire. Data analysis used Fisher's exact test.

**Results:** The results of this research show that the majority of respondents have motivation in the good category, some respondents have performance in the good category and there is a relationship between motivation and the performance commitment of nurses with a value of  $p$  value = ( 0.018) < (0.05).

**Conclusion:** There is a relationship between motivation and performance commitment of nurses. Factors that affect motivation and performance, namely workload and length of work can be used as topics for future research

**Keywords:** Motivation, Performance Commitment, Hospitals, Nurses.

## PENDAHULUAN

Perawat sebagai seorang yang berperan penting di Rumah Sakit dengan sikap kepedulian dalam memberikan pengobatan pada siapapun yang sakit dapat mempengaruhi keadaan sosial baik dengan pasien, sesama teman perawat maupun orang luar selain dari teman perawat yang bersifat konstan. Perawat dengan motivasi yang baik mempengaruhi pekerjaan karena dorongan komitmen kerja yang timbul pada diri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Budiono & Pertami, 2015). Komitmen merupakan bentuk suatu kebulatan tekad dalam tugas yang diberikan dan sesuatu yang diyakini dari persepsi, sehingga dapat dinyatakan bahwa kebijakan yang baik lahir dari sebuah komitmen (Edison dkk, 2017).

Motivasi akan berpengaruh terhadap komitmen kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di Rumah sakit. Perawat yang memiliki motivasi tinggi mampu memberikan pengobatan secara benar diketahui dari tidak ada keluhan dari pasien, keluarga atau masyarakat yang menerima pelayanan kesehatan (Hariani & Ramlah, 2017).

Masalah motivasi perawat bisa berdampak terhadap penurunan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit Data Kementerian Kesehatan

Republik Indonesia pada tahun 2018 tercatat di Indonesia yang memberikan pelayanan Kesehatan baik didapatkan hanya sebanyak 57,78% dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan di Provinsi Jawa Timur yang memberikan pelayanan kesehatan yang baik sebanyak 63,16% di rumah sakit dan sisanya sebanyak 36,84% belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, hal tersebut berhubungan dengan motivasi perawat yang rendah dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Kemenkes RI, 2018).

Komitmen kinerja perawat sebagai hasil ketekunan dalam kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perawat memberikan pelayanan kesehatan sebagai tugas utama sebagai perawat yang dimana memberikan pengobatan kesehatan pada pasien, merawat pasien dengan penuh tanggungjawab, memperhatikan kebutuhan pasien dan memberikan pelayanan asuhan keperawatan individu atau kelompok bagi orang yang sakit (Nursalam, 2015). Penelitian Hariani & Ramlah (2017) menjelaskan bahwa semakin baik komitmen kinerja perawat maka pelayanan di rumah sakit semakin optimal dalam memberikan pelayanan Kesehatan yang baik kepada pasien atau Masyarakat dan

mendukung untuk meningkatkan citra positif dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Komitmen kinerja perawat yang baik seperti tidak pernah melakukan kesalahan saat memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit, tepatan waktu dalam melayani pasien, selalu sabar mendengarkan keluhan pasien dan menjaga privasi pasien yang berobat di rumah sakit.

Penelitian Soerachmad & Hariani (2016) membuktikan bahwa keberhasilan rumah sakit/puskesmas salah satunya dipengaruhi oleh komitmen kinerja perawat, hal ini didukung oleh adanya motivasi yang tinggi untuk melayani Masyarakat saat melakukan pengobatan. Penelitian Katuk & Bidjuni (2017) menjelaskan bahwa komitmen kinerja perawat dapat dilihat dari strata rumah sakit yang telah dicapai, untuk meningkatkan komitmen kinerja perawat maka perlu adanya motivasi yang tinggi. Rendahnya motivasi dalam memberikan pelayanan di puskesmas karena prasarana rumah sakit kurang lengkap dan imbalan yang diterima tidak sesuai kebutuhan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 agustus 2021 dengan mewawancarai 10 perawat, didapatkan 8 orang perawat mengatakan kurang motivasi memberikan pelayanan kesehatan, sedangkan 2 orang mengaku selalu mendapat motivasi memberikan layanan Kesehatan dan berusaha aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal karena banyak pasien dan masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan walaupun dengan adanya perubahan sistem pelayanan. Hal ini membuktikan bahwa menurunkan motivasi dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit sehingga bisa menurunkan komitmen kinerja bagi perawat. Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil studi pendahuluan maka judul penelitian ini yaitu hubungan motivasi dengan komitmen kinerja perawat

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan Cross sectional. Penelitian ini mengambil total populasi perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Kota Malang. Sampel yang didapat sebanyak 56 perawat. Sampel diambil dengan teknik simple random sampling. Variabel independen adalah motivasi, variabel dependen adalah komitmen kinerja perawat. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Analisis data menggunakan uji fisher's exact test

## **HASIL PENELITIAN**

Tabel 1. menunjukkan hampir setengah responden berada pada rentang usia 26-30 tahun (26,8%), hampir seluruhnya responden berjenis kelamin perempuan (87,5%), sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan. (69,6%), hampir seluruhnya responden memiliki jabatan sebagai perawat pelaksana (83,9) dan Sebagian besar responden memiliki lama bekerja > 5 tahun (62,5%).

Tabel 2. menunjukkan sebagian responden memiliki motivasi baik 55%, dan komitmen kinerja perawat pada kategori baik 50,0%. Tabel 3. setelah penggabungan sel atau tabel 2x2 masih ditemukan sel yang nilai expected count dibawah angka 5 sehingga uji analisis menggunakan uji fisher exact test. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan komitmen kinerja perawat, membuktikan hasil analisis uji fisher exact test didapatkan nilai  $P = (0,018) < (0,05)$  dan nilai OR juga ditemukan sebesar 8,1, artinya bahwa perawat yang memiliki motivasi cukup dan kurang akan beresiko mengalami komitmen kerja yang cukup dan kurang sebanyak 8,1 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi yang baik. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi perawat yang berada pada kategori baik yaitu (55,4%), akan memiliki komitmen kinerja

yang berada kategori baik diantaranya (50,0%).

Tabel 1. Data Umum Penelitian Berdasarkan Pendidikan, Jabatan Dan Lama Bekerja Pada Perawat

Karakteristik	f	(%)
<b>Umur</b>		
20-25 tahun	14	25
26-30 tahun	15	26,8
31-35 tahun	6	10,7
36-40 tahun	10	17,9
41-45 tahun	8	14,3
>46 tahun	3	5,4
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	49	87,5
Laki – Laki	7	12,5
<b>Pendidikan</b>		
S1 Ners	7	12,5
S1 Kep	10	17,9
D3 Kep	39	69,6
<b>Jabatan</b>		
Karu	8	14,3
Wakil Karu Perawat	1	1,8
Pelaksana	47	83,9
<b>Lama Bekerja</b>		
< 5 Tahun	21	37,5
> 5 Tahun	35	62,5
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Tabel 2. Motivasi dan Komitmen Kinerja Perawat di Rumah Sakit

Variabel	f	(%)
<b>Motivasi Perawat</b>		
Baik	31	55,4
Cukup	14	25
Kurang	11	19,6
<b>Komitmen Kinerja</b>		
Baik	28	50
Cukup	23	41,1
Kurang	5	8,9
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki motivasi perawat kategori baik. Motivasi perawat yang baik dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner bahwa hampir seluruhnya perawat saling mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan asuhan

keperawatan, hampir seluruhnya perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan baik dan sesuai prosedur dirumah sakit, hampir seluruhnya perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan saya bekerja dengan penuh tanggung jawab, hampir seluruhnya perawat bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan sebagian besar perawat bekerja dengan giat agar mendapatkan bonus yang sesuai dengan komitmen kinerja yang telah saya lakukan. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa factor yakni prestasi, tanggungjawab, perkembangan dan pengakuan.

Motivasi perawat yang baik disebabkan oleh faktor prestasi. Perawat yang memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu akan melakukan kerja keras dalam setiap pekerjaannya sehingga mendapat prestasi. Menurut Gibson (2013) menyatakan bahwa prestasi (achievement) sangat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang dalam setiap pekerjaannya. Kebutuhan untuk memperoleh prestasi dibidang pekerjaan tentu sangat mudah apabila ada dorongan dalam diri-sendiri. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan "need" dapat mendorongnya mencapai sasaran.

Motivasi perawat yang baik disebabkan oleh faktor kemajuan dan berkembang. Menurut Gibson (2013) berpendapat bahwa antara faktor kemajuan (advancement) merupakan kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan) dan faktor berkembang (the possibility of growth) merupakan kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier. Motivasi dalam pelayanan kesehatan sangat diperlukan untuk menumbuhkan semangat, mendinamiskan kejenuhan agar senantiasa tetap bersemangat dalam berkerja karena pada hakikatnya misi keperawatan adalah tugas yang sangat mulia sebagai integral dari pelayanan kesehatan.

Menurut Sunaryo (2015) yang menyatakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingkat motivasi perawat dalam bekerja antara lain, adanya kepuasan yang dirasakan dalam

Tabel 3. Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Variabel	Komitmen kinerja						Total	<i>P</i> <i>value</i>	<i>OR</i>
	Baik		Cukup		Kurang				
<b>Motivasi Perawat</b>	f	%	f	%	f	%	f	%	
<b>Baik</b>	21	37,5	9	16,1	1	1,8	31	55,4	0,018 8,1
<b>Cukup</b>	7	12,5	6	10,7	1	1,8	14	25	
<b>Kurang</b>	0	0	8	14,3	3	5,4	11	19,6	
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>41,1</b>	<b>5</b>	<b>8,9</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	

bekerja, adanya jenjang karir, adanya kenyamanan dalam bekerja dan tingginya gaji yang diperoleh. Menurut Simamora (2016) untuk mewujudkan pelayanan keperawatan yang baik dibutuhkan kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya perawat maupun sumber daya lainnya. Manajer harus mampu menyesuaikan pola kepemimpinan dengan manajemen pekerjaan. Misalnya kepala ruangan mampu mengarahkan serta mendukung perawat dalam bekerja dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian responden memiliki komitmen kinerja perawat pada kategori baik. Komitmen kinerja perawat yang baik dapat dilihat pada jawaban kuesioner bahwa hampir seluruhnya perawat memelihara peralatan perawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, hampir seluruhnya perawat selalu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan asuhan keperawatan, hampir seluruhnya perawat datang bekerja tepat pada waktunya sesuai ketentuan, hampir seluruhnya perawat melakukan pertolongan pertama kepada pasien dalam keadaan darurat secara tepat dan benar dan sebagian besar perawat selalu melakukan pengkajian data klien sebelum melakukan tindakan lanjut. Komitmen kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni usia, pendidikan, pengalaman dan faktor motivasi.

Komitmen kinerja perawat yang baik di pengaruhi oleh faktor usia. Sebagian besar responden berusia 26-30 tahun. Usia ini sudah memasuki usia dewasa. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula dayatangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin

membalik. Menurut Notoadmo (2014) menyatakan bahwa usia merupakan umur yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat ia akan berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja.

Hal ini sebagai akibat dari pengalaman dan kematangan jiwanya. Rumah sakit dimana semakin tua umur seorang perawat maka kesiapan perawat dalam memanfaatkan Rumah sakit khususnya dalam penyuluhan dapat berjalan dengan baik, lebih berpengalaman, karena umur seseorang sedemikian besarnya akan mempengaruhi komitmen kinerja.

Komitmen kinerja perawat yang baik di pengaruhi oleh faktor pendidikan. Sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman dan pengetahuan. Semakin pendidikan tinggi maka seseorang akan mudah menerima hal-hal yang baru dan mudah menyesuaikan dengan hal yang baru tersebut. Menurut Pertami (2015) menyatakan bahwa pendidikan berarti bimbingan yang diberikan oleh seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju ke arah suatu cita-cita tertentu. Makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin mudah dalam menerima informasi, sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya Pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru dikenal.

Komitmen kinerja perawat yang baik di pengaruhi oleh faktor motivasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi yang baik. Motivasi yang baik akan memberikan

dorongan pada diri sendiri dalam bekerja sehingga berdampak pada komitmen kinerja perawat. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau komitmen kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap komitmen kerjanya (Winarno, 2022).

Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang kuat dalam memberikan pengobatan secara benar dan memperoleh hasil pelayanan kesehatan yang dicapai, terus berusaha membangun sistem dan pendukungnya agar mutu yang di persiapkan sebagai nilai dapat terwujud. Jika mutu itu terwujud, pasien di pastikan puas pelayanan Kesehatan yang diberikan. Perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada. Perawat sebagai orang yang berperan penting di setiap kegiatan dan dituntut selalu aktif dalam pelayanan kesehatan (Hariani & Ramlah, 2017).

Sejalan dengan penelitian Sari (2017) menjelaskan bahwa adanya motivasi tinggi menyebabkan perawat lebih giat, semangat dan betah melakukan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit sehingga akan meningkatkan komitmen kinerja. Motivasi perawat mempengaruhi pekerjaan karena dorongan kerja yang timbul pada diri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi akan berpengaruh terhadap komitmen kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di Puskesmas ataupun Rumah Sakit. Perawat yang memiliki motivasi tinggi mampu memberikan layanan kesehatan secara benar diketahui dari tidak ada keluhan dari masyarakat yang melakukan pemeriksaan di rumah sakit (Hariani & Ramlah, 2017).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat terbanyak adalah usia 20-25 tahun, mayoritas perempuan, tingkat pendidikan D3 dan masa kerja yang lama. Perawat sebagian besar memiliki motivasi dan komitmen kinerja pada kategori baik. Ada hubungan motivasi dengan komitmen kinerja perawat

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiono dan Pertami, S.B. 2015. Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: Bumi Medika
- Dwiyanto, A. 2013. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Kesehatan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gibson, J.L. 2013. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hariani & Ramlah SKM., 2017. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 3 (2). Universitas Al Asyariah Mandar. <https://media.neliti.com/media/publications/283707-hubungan-motivasi-dengan-kinerja-kader-p-1f6447f4.pdf>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020
- Heti, R. P. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018. (Doctoral dissertation, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun)
- Indrawati. 2013. Manajemen Keperawatan Dan Komunikasi Keperawatan. Graha Ilmu: Jakarta
- Katuuk ME., & Bidjuni H. 2017. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. *e-Journal Keperawatan (eKp)* 5 (2). Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/25226/24923>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.
- Kemenkes RI. 2018. Survey Kepuasan

- Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2018 dilaksanakan oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kusriyanto, B. 2012. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Kurniadi, D. H. (2013). Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerjanya: Penelitian terhadap Karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Notoatmodjo. 2014. Konsep Ilmu Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2016. Metode Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Sari, Indah Komala. 2017. Hubungan Motivasi Dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. Jurnal Kesehatan Medika Sainatika 9 (1). STIKes Syedza SainatikaPadang.[https://www.researchgate.net/publication/341870100\\_Hubungan\\_Motivasi\\_dan\\_Insentif\\_Dengan\\_Kinerja\\_Kader\\_Posyandu/fulltext/5ed79c0e45851529452a8109/Hubungan-Motivasi-dan-Insentif-Dengan-Kinerja-Kader-Posyandu.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/publication/341870100_Hubungan_Motivasi_dan_Insentif_Dengan_Kinerja_Kader_Posyandu/fulltext/5ed79c0e45851529452a8109/Hubungan-Motivasi-dan-Insentif-Dengan-Kinerja-Kader-Posyandu.pdf?origin=publication_detail). Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.
- Soerachmad Y., & Hariani. 2016. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Kesehatan Masyarakat 2 (2). Universitas Al Asyariah Mandar. <https://journal.lppmunasman.ac.id/index.php/jikm/article/download/158/150>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.
- Susanti, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018 (Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia).