



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4116>

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RSUD MAMUJU TENGAH

^KYuyun Ika Pratiwi¹, Wardiah Hamzah², Ulfa Sulaeman³, Multazam Mustari⁴, Nurgahayu⁵

^{1,2,3,4,5}Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): yuyunikapратиwi@icloud.com

yuyunikapратиwi@icloud.com¹, wardiah.hamzah@umi.ac.id², ulfachen@gmail.com³,
multazam.mustrai@yahoo.com⁴, nurgahayu.nurgrahayu@umi.ac.id⁵

ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dikembangkan dari diri sendiri (intrinsik) atau luar (ekstrinsik), hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Tujuan penelitian ini mengetahui motivasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mmauju Tengah Tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *Puposive Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dan metode analisis data yang digunakan univariat, bivariate dengan menggunakan *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tnegah dengan nilai $P = 0,014$ nilai $p < 0,05$. Hubungan motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah ada hubungan dengan nilai $P = 0,013$ atau nilai $p < 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah.

Kata kunci : Motivasi ekstrinsik; motivasi intrinsik; kepuasan kerja; perawat.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 29 Agustus 2022

Received in revised form : 10 September 2022

Accepted : 15 Februari 2023

Available online : 28 Februari 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Motivation is a potential power that exists within humans that is developed from oneself (intrinsic) or outside (extrinsic), this depends on the situation and conditions faced by the person concerned. The purpose of this study was to determine the motivation and job satisfaction of nurses at Mmauju Tengah Hospital in 2022. The population in this study amounted to 110 people. The sampling technique is purposive sampling. The instrument used is a structured questionnaire and the data analysis method used is univariate, bivariate using chi square. The results showed the relationship between intrinsic motivation and job satisfaction of nurses in Mamuju Tnegah Hospital with P value = 0.014, p value <0.05. The relationship between extrinsic motivation and job satisfaction of nurses at RSUD Mamuju Tengah has a relationship with P value = 0.013 or p value <0.05. The conclusion of this study shows that there is a relationship between intrinsic and extrinsic motivation and job satisfaction of nurses at the Mamuju Tengah Hospital.

Keywords : Motivayion intrinsic; motivation extrinsic job satisfaction; nurse.

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja, ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya.¹

Menurut Nisa et al., 2019 pelayanan keperawatan adalah standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna dan hasil penelitian dalam kesehatan yang optimal. Agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan optimal maka perawat sangat berpengaruh terutama dalam memberikan pelayanan dimana perawat sebagai ujung tombak karena langsung berhubungan dengan pasien.²

Maka dijelaskan oleh para ahli yaitu menurut Donsu (2017), motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Motivasi merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu.³

Dampak yang terjadi akibat rendahnya motivasi terhadap kepuasan kerja perawat jika mengalami penurunan kinerja. Menurut Prima (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian Rumangkit (2016) kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat. Menurut penelitian Adjie Emmanuel dan Forster (2016) rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penguasaan atau gaji dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja perawat sehingga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.⁴

Berdasarkan hasil Risnakes 2017 didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja staf rumah sakit di Indonesia pada kategori rendah (23,9%), kategori sedang (50,0%), kategori tinggi (26,1%). Provinsi Sulawesi Barat merupakan provinsi dengan tingkat persentase tertinggi kepuasan kerja staf rumah sakit pada kategori rendah yaitu sebesar 34,8%. Oleh karena itu, kepuasan kerja staf rumah sakit di Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan terendah dibandingkan dengan provinsi lainnya dan melampaui tingkat

persentase kepuasan kerja staf rumah sakit di Indonesia pada kategori rendah yang sebesar 23,9%. Selain itu juga, masa kerja lama pada staf rumah sakit di Provinsi Sulawesi Barat hanya sebesar 22,2% (Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan).⁵

Berdasarkan hasil penelitian Nadila & Fajar (2021) rendahnya kepuasan kerja dan masa kerja lama staf rumah sakit di Provinsi Sulawesi Barat perlu menjadi perhatian demi perbaikan kinerja rumah sakit serta mencegah terjadinya dampak dari ketidakpuasan kerja itu sendiri. Dari hasil observasi di RSUD Mamuju Tengah terdapat beberapa perawat di dapatkan keluhan antara lain: perawat kurang dapat merasakan dampak umpan balik pekerjaannya, kesempatan mendapat pengembangan dan promosi sangat kecil, perawat kurang mendapatkan koordinasi kerja, faktor kejenuhan, sistem evaluasi kerja yang tidak memberikan kesempatan jenjang karier perawat, dan perawat kurang paham akan tugasnya.⁶

Berdasar beberapa uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “ Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Mamuju Tengah Tahun 2022”.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilakukan di RSUD Mamuju Tengah pada bulan Februari-Mare 2022. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Mamuju Tengah di tahun 2022 sebanyak 110 orang. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, pembagian kuesioner dan interview pada perawat. Hasil dari pengumpulan data ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur di RSUD Mamuju Tengah

Kelompok Umur	Jumlah (n)	Presentase %
>30 tahun	17	15,5
30-40 tahun	90	18,8
<40 tahun	3	2,7
Total	110	100,0

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan umur dengan presentase kelompok umur paling banyak adalah kelompok umur 30-40 tahun yaitu sebanyak 90 responden (18,8%) dan kelompok umur paling sedikit adalah umur 40 tahun yaitu sebanyak 3 responden (2,7%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Mamuju Tengah

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase %
Laki-laki	19	17,3
Perempuan	91	82,7
Total	110	100,0

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin dengan presentase kelompok jenis kelamin paling banyak perempuan yaitu sebanyak 91 responden (82,7%) dan paling sedikit laki-laki yaitu sebanyak 19 responden (17,7%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di RSUD Mamuju Tengah

Pendidikan	Jumlah (n)	Presentase %
D3	54	49,1
S1	56	50,9
Total	110	100,0

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan dengan presentase paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 56 responden (50,9%) dan pendidikan paling sedikit adalah D3 yaitu sebanyak 54 responden (49,1%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian di RSUD Mamuju Tengah

Status Kepegawaian	Jumlah (n)	Presentase %
PNS	21	19,1
Kontrak	89	80,9
Total	110	100,0

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan status kepegawaian Kontrak yaitu sebanyak 89 responden (80,9%) dan PNS yaitu sebanyak 21 responden (19,1%).

Analisis Bivariat

Tabel 5. Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kepuasan Perawat di RSUD Mamuju Tengah

Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Cukup Puas		Kurang Puas				
	N	%	N	%	N	%	
Cukup	80	88,9	10	11,1	90	100	0,014
Kurang	13	65,0	7	35,0	20	100	
Total	93	84,5%	17	15,5%	110	100	

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa dari 110 responden hubungan motivasi intrinsik yang cukup dengan kepuasan kerja yang cukup puas sebanyak 80 responden (88,9%) dan hubungan motivasi intrinsik yang cukup dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 10 responden (11,1%). Sedangkan hubungan motivasi intrinsik yang kurang dengan kepuasan kerja yang cukup puas sebanyak 13 responden (65,0%). dan hubungan motivasi intrinsik yang kurang dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 7 responden (35,0%).

Tabel 6. Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Mamuju Tengah

Motivasi Ekstrinsik	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Cukup Puas		Kurang Puas		N	%	
	N	%	N	%			
Cukup	87	87,9	12	12,1	99	100	0,013
Kurang	6	54,5	5	45,5	11	100	
Total	93	84,5	17	15,5	110	100	

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa dari 110 responden hubungan motivasi Ektrinsik yang cukup dengan kepuasan kerja yang cukup puas sebanyak 87 responden (87,9%) dan hubungan motivasi Ektrinsik yang cukup dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 12 responden (12,1%). Sedangkan hubungan motivasi Ekstrinsik yang kurang dengan kepuasan kerja yang cukup puas sebanyak 6 responden (54,5%). dan hubungan motivasi Ekstrinsik yang kurang dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 5 responden (45,5%).

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Mamuju Tengah untuk mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik dan intrinsik dengan kepuasan perawat. Hasil penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110 responden dengan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*.

Hubungan motivasi intrinsik dengan kepuasan perawat di RSUD Mamuju Tengah menunjukkan berhubungan. Adapun hasil penelitian tanggapan responden, menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori cukup puas yang menunjukkan motivasi instrinsik yang ada pada diri perawat sudah cukup, terutama pada indikator yang dominan yaitu indikator pengakuan cukup puas sebanyak 90 responden (81,8%) untuk indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu kurang puas sebanyak 20 responden (18,2%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah.

Hasil analisis dengan menggunakan *chi-square*, nilai $P = 0,014$ atau nilai $p < 0,05$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi Intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima (2018), yang menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD 45 Kuningan.

Penelitian ini dikatakan sejalan karna terdapat korelasi bermakna antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan tingkat hubungan kuat dan memiliki arah positif yang berarti semakin termotivasi seorang perawat untuk bekerja, semakin puas dia dengan pekerjaannya.

Begitu juga sebaliknya, semakin menurun motivasi kerja perawat akan membuat kepuasan kerja perawat menjadi rendah. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rumangkiet et al., (2016), yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Malang Yogyakarta.⁷

Hubungan motivasi intrinsik dengan kepuasan perawat di RSUD Mamuju Tengah menunjukkan berhubungan. Adapun hasil penelitian tanggapan responden, menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori cukup puas yang menunjukkan motivasi ekstrinsik yang ada pada diri perawat sudah cukup, terutama pada indikator yang dominan yaitu indikator pengakuan cukup puas sebanyak 99 responden (90,0 %) untuk indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu kurang puas sebanyak 11 responden (10,0%).

Hasil analisis dengan menggunakan *chi-square*, nilai $P = 0,013$ atau nilai $p < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cholis dan wijono (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di RSUD Yogyakarta. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diberikan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik pada kepuasan kerja memberikan sumbangan terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁸

Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2017) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.⁹ Karakteristik responden adalah kriteria dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum didalam daftar pertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung persentasenya.

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktifitasnya. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Mamuju Tengah dengan diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan umur dengan presentase kelompok umur paling banyak adalah kelompok umur 30-40 tahun yaitu sebanyak 90 responden (18,8%) dan kelompok umur paling sedikit adalah umur 40 tahun yaitu sebanyak 3 responden (2,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa perawat pada RSUD Mamuju Tengah, mayoritas pegawainya berada pada usia produktif, umur mempengaruhi kinerja perawat dikarenakan usia merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja, umur merupakan indikator keterampilan dan kemampuan seorang dalam bekerja yang memungkinkan perawat pada RSUD Mamuju Tengah diberi pengakuan atas hasil kerjanya. Perawat yang berusia tua lebih banyak menampilkan kinerja yang baik dibandingkan dengan yang berusia muda, sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di RSUD Mamuju Tengah semakin tua maka akan semakin baik pula keterampilan kerjanya.

Salah satu yang harus diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Mamuju Tengah menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yang berjumlah 91 orang atau sebesar 82,7% dan sisanya parapegawai yang berjenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 19 orang atau sebesar 17,3%, hal ini disebabkan bahwa perawat perempuan lebih banyak diperlukan dan mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi serta juga memiliki banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang diselenggarakan oleh RSUD Mamuju Tengah.

Seluruh pegawai yang bekerja pada RSUD Mamuju Tengah khususnya perawat memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada RSUD Mamuju Tengah menunjukkan bahwa kelompok pendidikan (S1, Ners) lebih tinggi yaitu sebanyak 56 responden (50,9%) daripada kelompok pendidikan Akademi Perawat (D3) yaitu 54 responden (49,1%). Artinya, pada kelompok pendidikan perguruan Tinggi (S1 Ners). Artinya pada kelompok pendidikan Perguruan Tinggi (S1 Ners) hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat lebih besar daripada pendidikan Akademi Perawat (Diploma D3) pada RSUD Mamuju Tengah.

Setelah mempertimbangkan faktor pendidikan, hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pendidikan perawat, maka akan semakin semakin tinggi pula kinerjanya, karna perawat di RSUD Mamuju Tengah, akan lebih mudah mendapatkan pengakuan seperti dengan diikutkannya pelatihan dari tempat ia bekerja karena hasil kerja baik sehingga motivasinya menjadi tinggi yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Jadi, semakin tinggi pendidikan perawat akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Status kepegawaian juga berpengaruh pada kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Mamuju Tengah terdapat dua status kepegawaian yaitu PNS dan kontrak. Berdasarkan jawaban responden di RSUD Mamuju Tengah didapatkan perawat yang merasakan tingkat kepuasan yang cukup yaitu perawat yang berstatus kepegawaian kontrak, dari hasil penelitian responden yang berstatus kepegawaian kontrak memberi pengakuan puas terhadap kepuasan kerja di RSUD Mamuju Tengah, walaupun tekanan pekerjaan yang diberikan cukup berat, dikarenakan ada kepuasan yang dirasakan perawat ketika memberi kesembuhan terhadap pasiennya ketika pasien tersebut pulang dalam keadaan sehat. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah yaitu tanggung jawab perawat, dimana perawat di RSUD Mamuju Tengah bertanggung jawab atas kerjanya dan mendokumentasikan serta tidak menunda nunda karna di tuntutan untuk segera diselesaikan karna akan diadakan evaluasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Mamuju Tengah maka dapat ditarik kesimpulan yaitu dari hasil analisis dengan menggunakan *chi-square*, nilai P value = 0,014 atau nilai $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Dan dari hasil analisis dengan

menggunakan *chi-square*, nilai P value = 0,013 atau nilai $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Saran dari penelitian ini yaitu diharapkan kepada pihak RSUD Mamuju Tengah untuk meningkatkan motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap perawat yang bekerja di RSUD Mamuju Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prima, B. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Al-Tamimi Kesmas: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2019; 8(2), 74–82.
2. Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education*. 2019; Vol. 01 No, 58–72.
3. Damayanti, N., & Ariyanti, F. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Retensi Staf Rumah Sakit di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 (Analisis Data Risnakes 2017). *Health Care: Jurnal Kesehatan*. 2021; 10(1), 35-43.
4. Makilah, R. Hubungan Motivasi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Media Husada Journal Of Nursing Science*. 2021; 2(1), 22–27.
5. Justika Reski, Hamzah, W., & Andyanie, E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. *Window of Public Health Journal*. 2021; 1(5), 590-598.
6. Nadila Damayanti, & Fajar Ariyanti. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Retensi Staf Rumah Sakit Di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017. *Health Care : Jurnal Kesehatan*. 2021; 10(1), 35–43.
7. Rumangkit, S. Analisis Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Gema*. 2016; VIII(2), 175-185.
8. Cholis, E. N. & Wijono, D. Pengaruh Motivasi Eksternal Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada TK Budi Mulia Dua Pandansari. *Jurnal Maksipreneur*, 2014; 3(5), 240-300.
9. Sari, A. M., Arifin, M. A. & Daud, A. Work Motivation on Performance of Nurses in Hospital of Islam Faisal Makassar. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 2017; 34.
10. Hendrajana, I. G. M. R., Desak Ketut Sintaasih, and P. Saroyeni. "Analisis hubungan status kepegawaian, komitmen organisasional dan kinerja karyawan." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 1. 2017; 357-384.
11. Fikri, Muhammad Khairul, Ichsan Rizany, and Herry Setiawan. "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan* 5.1. 2022; 38-46.
12. Fakultas Kesehatan Masyarakat. *Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Makassar: Program Studi Kesehatan Masyarakat. Universitas Muslim Indonesia. 2021; 77-90.
13. Apriliani, E., & Hidayah, N. Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batang Hari Jambi*. 2020; 20 (1), 137.

14. Apriliani, Elmira, and Nur Hidayah. "Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20.1 2020; 137-140.
15. Porotu'o, Andreano Christian, Bernabas HR Kairupan, and Greta JP Wahongan. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8.2 .2021.