

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah

Ekta Puspita Sari

Program Studi Kebidanan, Akademi Kebidanan Wahana Husada Bandar Jaya

e-mail: ektap@gmail.com

Abstract

Lack of motivation will cause a drop in the work productivity of health staff. For example, Central Lampung's Life Expectancy (UHH) from 2020, 2021 and 2022 is 69.84, 69.87 and 70.08, yet below Bandar Lampung which has reached 71.66. To determine the relationship between work motivation and work productivity among Seputih Banyak Health Center staff in Central Lampung in 2023. The research method employed in this research is analytical descriptive with a cross sectional approach. Twenty healthcare providers working at the Seputih Banyak Health Center in the Central Lampung Regency in 2023 made up the sample for this research.. Data analysis used univariate and bivariate statistical analysis using the chi-square test with a significance level of $\alpha = 0.05$. The results showed that the fisher exact value was 0.018 ($p < 0.05$) OR18,333. Of the 20 health workers at Seputih Banyak Health Centers, 12 (60%) had poor work productivity and 14 (70%) had good work motivation. At the Seputih Banyak Health Center in the Central Lampung Regency in 2023, bivariate data analysis revealed a correlation between employee motivation and output. The findings of this study may be used as a springboard for further training programs on performance with good motivation at the Seputih Banyak Health Center, with the ultimate goal of boosting staff enthusiasm for their jobs.

Keywords : health, motivation, work productivity

Abstrak

Kurangnya motivasi akan menyebabkan turunnya produktivitas kerja tenaga kesehatan. Misalnya, Angka Harapan Hidup (UHH) Lampung Tengah pada tahun 2020, 2021, dan 2022 masing-masing sebesar 69,84, 69,87, dan 70,08, masih di bawah Bandar Lampung yang mencapai 71,66. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2023. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah dua puluh orang tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2023. Analisis data menggunakan analisis statistik univariat dan bivariat menggunakan uji chi-square dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan nilai Fisher Exact sebesar 0,018 ($p < 0,05$) OR18,333. Dari 20 tenaga kesehatan di Puskesmas Seputih Banyak, 12 orang (60%) mempunyai produktivitas kerja yang buruk dan 14 orang (70%) mempunyai motivasi kerja yang baik. Di Puskesmas Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah tahun 2023, analisis data bivariat menunjukkan adanya korelasi antara motivasi pegawai dengan output. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai batu loncatan untuk program pelatihan lebih lanjut tentang kinerja dengan motivasi yang baik di Puskesmas Seputih Banyak, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan semangat staf dalam pekerjaannya.

Kata Kunci : kesehatan, motivasi, produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap bisnis atau organisasi yang sukses. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan, sumber daya manusia harus terus menerus mengembangkan dan meningkatkan kualitas dengan pengetahuan yang luas dan produktivitas kerja yang optimal¹.

Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan bisnis ialah dengan meningkatkan efisiensi tenaga kerjanya. Manajemen harus mengakui dan memahami bahwa sumber daya manusia perusahaan mereka adalah aset yang paling berharga. Manusia menjadi satu-satunya spesies yang mampu meningkatkan *output* di tempat kerja. Itulah mengapa sangat penting untuk memperhitungkan biaya tenaga kerja saat menghitung *output*².

Pada tahun 2022, produktivitas tenaga kerja Luksemburg adalah US\$ 128,1 per jam. Hal itu menjadikannya negara dengan ekonomi paling produktif di dunia menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO). Ini setara dengan kontribusi per jam sebesar US\$ 128,1 dari seorang pekerja di Luksemburg. Dengan US\$ 122,2 per jam, produktivitas tenaga kerja Irlandia adalah yang tertinggi kedua di dunia. Menyusul di belakangnya adalah Hong Kong dengan US\$ 73,7 per jam produksi adalah Singapura. Upah rata-rata per jam di Amerika Serikat adalah US\$ 70,6. Swiss dan Norwegia menyusul dengan produktivitas pekerja masing-masing sebesar US\$ 69,7 dan US\$ 69,1 per jam. Pekerja Indonesia hanya menghasilkan produktivitas sebesar US\$ 13,1 per jam. Hal ini menempatkan Indonesia di peringkat #107 dari total 185 negara³.

Sementara itu, APO Productivity Data Book 2019 melaporkan bahwa Indonesia memiliki produktivitas pekerja tertinggi kelima di antara sepuluh negara anggota ASEAN. Dalam hal produktivitas pekerja, Singapura berada di urutan pertama, yaitu 142.300 dolar AS per pekerja. Produktivitas pekerja Indonesia sekitar 26.000 dolar AS, jauh lebih rendah dari Malaysia yang mencapai 60.000 dolar AS⁴.

Dengan menggunakan rumus Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dibagi dengan jumlah orang yang bekerja, Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia menentukan produktivitas tenaga kerja di setiap provinsi. Pada tahun 2022, DKI Jakarta memiliki angka produktivitas sekitar Rp 400 juta per pekerja per tahun, jauh mengungguli provinsi-provinsi lain, menurut data yang dilaporkan di tingkat provinsi di Indonesia dari Kementerian Ketenagakerjaan. Sementara itu, produktivitas di provinsi Lampung berada di angka 58,7 juta per pekerja per tahun dan provinsi terendah adalah Nusa Tenggara Timur dengan nilai 25 juta per pekerja per tahun⁵.

Sebuah organisasi akan mendapatkan keuntungan ketika para pekerjanya bersemangat dalam bekerja dan menggunakan seluruh konsentrasi, kreativitas, dan keahliannya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka⁶. Oleh karena itu, pekerja membutuhkan motivator, dan motivator ini dapat berupa pemenuhan kebutuhan material dan spiritual. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, para pekerja akan lebih termotivasi dan produktif. Mereka akan memberikan konsentrasi penuh pada tugas-tugas mereka, yang akan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Karyawan membutuhkan motivasi, yang pada dasarnya adalah dorongan, untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dalam sebuah organisasi^{6 7}.

Perawatan medis yang disediakan oleh rumah sakit, klinik, dan fasilitas lainnya membentuk sebuah sistem dengan bagian-bagian yang saling berhubungan yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain. Hasil akhir dari hubungan yang rumit dan saling ketergantungan ini adalah kualitas layanan kesehatan yang diberikan di Puskesmas. Layanan kesehatan dan Puskesmas dapat meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan di sebuah unit dengan berbagai cara⁸.

Petugas yang melayani di Puskesmas sangat bertanggung jawab atas reputasi Puskesmas yang unggul. Ketika hasil dari pelaksanaan program di bawah standar, inilah saatnya untuk berkreasi untuk mempercepatnya. Meningkatkan validitas dan kepercayaan data melalui peningkatan kemampuan manajemen dan analisis data bagi pemegang program. Harus ada satu tempat untuk menemukan semua indikator kinerja Anda. Diperlukan dana untuk mengumpulkan data dan informasi yang lengkap dan akurat untuk digunakan dalam penyusunan profil⁹. Kurangnya motivasi akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja staf kesehatan. Sebagai contoh, pada tahun 2020, 2021, dan 2022, UHH Lampung Tengah diproyeksikan masing-masing 69,84, 69,87, dan 70,08, yang lebih rendah dari Bandar Lampung yang mencapai 71,66.

Puskesmas Seputih Banyak merupakan salah satu Puskesmas yang berada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Lampung Tengah. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan di Puskesmas Seputih Banyak berkaitan dengan capaian kinerja tahunan Puskesmas didapatkan bahwa pada tahun 2021 hasil kinerja Pelayanan Rawat Inap di Puskesmas Seputih Banyak sebesar 74% yakni dengan kesimpulan bahwa kinerja belum mencapai target dikarenakan Target Kinerja Puskesmas

adalah 100%. Sedangkan pada tahun 2022 hasil capaian kerja Pelayanan Rawat Inap masih dalam kategori kurang dan cenderung menurun yakni sebesar 52,5%. Kurangnya produktivitas juga disebabkan oleh tugas rangkap atau ganda.

Penelitian-penelitian terdahulu dalam ranah manajemen sumber daya manusia telah secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Kaawoan, et al. (2017)¹⁰ mengungkapkan yakni terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Selanjutnya, Winarno, et al. (2022)⁸ menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Puskesmas Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2023**”.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional* analitik deskriptif¹¹. Alih-alih menganalisis data dan menarik kesimpulan yang luas, pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan deskriptif analitik, yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai topik yang diteliti dengan menggunakan data atau sampel yang diperoleh dalam bentuk mentah¹².

Dalam studi *cross-sectional*, peneliti mendatangi orang-orang yang sedang diteliti untuk mengumpulkan informasi di tempat. Tahun penelitian ini adalah 2023 dan dilakukan di Puskesmas Seputih Banyak, Lampung Tengah. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana. Dua puluh penyedia layanan kesehatan yang bekerja di Puskesmas Seputih Banyak di Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2023 menjadi sampel penelitian ini. Karyawan di Puskesmas Seputih Banyak di Kabupaten Lampung Tengah mengisi kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang tingkat antusiasme dan produktivitas mereka di tempat kerja pada tahun 2023. Indikator variabel diukur dengan menggunakan respon dengan skala Likert dalam penelitian ini. Analisis univariat, analisis bivariat, dan uji Chi-squar digunakan untuk menabulasikan hasil observasi penelitian¹³.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Umur (tahun)		
25-35	9	45%
36-55	11	55%
Jumlah	20	100%
Pendidikan		
Dr	1	5%
S1	5	25%
D4	3	15%
D3	11	55%
Lama Bekerja (tahun)		
1-5	10	50%
>5	10	50%

Jumlah	20	100%
--------	----	------

Berdasar dari penjabaran tabel 1 dari 20 responden dapat diketahui bahwa umur responden sebagian besar 36-55 tahun yaitu sebanyak 11 (55%). Tingkat pendidikan sebagian besar responden D3 yaitu sebanyak 11 (55%), dan lama bekerja sama rata yaitu 10 (50%).

Hasil Analisis Univariat

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang distribusi topik yang akan diteliti, penelitian ini akan menghitung frekuensi dan persentase dari setiap variabel. Tabel berikut ini memberikan bukti dari temuan-temuan yang diperoleh:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	14	70%
Baik	6	30%
Jumlah	20	100%

Berdasar dari penjabaran 2 diatas diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja dari 20 tenaga kesehatan di Puskesmas sebanyak 14 (70%) mempunyai motivasi kerja tidak baik dan 6 (30%) mempunyai motivasi kerja baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	12	60%
Baik	8	40%
Jumlah	20	100%

Berdasar dari penjabaran 3 diatas diketahui distribusi frekuensi produktivitas kerja dari 20 tenaga kesehatan di Puskesmas Seputih Banyak sebanyak 12 (60%) mempunyai produktivitas kerja tidak baik dan 8 (40%) mempunyai produktivitas kerja baik.

Hasil Analisis Univariat

Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas kerja

Variabel Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja						Fisher Exact	OR (95 CI)
	Tidak Baik		Baik		Jumlah			
	N	%	N	%	N	%		
Tidak baik	11	55.0%	3	15.0%	14	70.0%	0,018	18,333 (1,508 – 222,875)
Baik	1	5.0%	5	25.0%	6	30%		
Total	12	60.0%	8	40.0%	20	100%		

Berdasar dari penjabaran tabel 4 menunjukkan bahwa dari 14 responden (70,0%) dengan motivasi kerja rendah, 3 (15,0%) memiliki produktivitas kerja yang baik dan 11 (55,0%) memiliki produktivitas kerja yang rendah. Sebaliknya, dari 6 (30,0%) responden dengan motivasi kerja tinggi, 5 (25,0%) melaporkan produktivitas kerja yang baik dan 1 (5,0%) melaporkan produktivitas kerja yang rendah. Studi uji Chi-square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara inspirasi di tempat kerja dan output di Puskesmas Seputih Banyak di Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2023, dengan nilai pada tabel Fisher exact sebesar 0,018 (p0,05). Responden yang

mendapat nilai rendah pada skala motivasi juga memiliki peningkatan risiko berkinerja buruk pada skala produktivitas, dengan rasio odds sebesar 18,333 (95% confidence interval [CI]: 1,508-222,875).

Pembahasan

Hasil Analisis Univariat

Berdasarkan hasil tabel 4.1, terungkap bahwa 70% dari tenaga kesehatan di Puskesmas memiliki motivasi kerja rendah, sementara 30% memiliki motivasi baik. Hasil temuan studi ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Rudi Winarno (2022)⁸, yang juga mencatat mayoritas responden dengan motivasi rendah (59.4%). Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi termasuk kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, teman, pimpinan, dan keluarga. Selain itu, kurangnya pengalaman kerja dan pendidikan yang masih D3 juga berperan dalam motivasi yang rendah. Hal ini konsisten dengan temuan dalam penelitian Khoirunisa et al. (2020)¹³, yang mencatat bahwa 41.3% responden memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan data yang tertera dalam Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa 60% dari tenaga kesehatan di Puskesmas Seputih Banyak memiliki produktivitas kerja yang rendah, sementara 40% memiliki produktivitas kerja yang baik. Temuan studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2022)⁸, yang mencatat bahwa mayoritas responden memiliki produktivitas kerja yang rendah (65.5%). Alasan utama dari produktivitas kerja yang rendah ini adalah usia yang relatif muda dari responden, yang berdampak pada kurangnya pengetahuan dan pengalaman kerja¹⁴. Selain itu, mayoritas responden memiliki pendidikan DIII, yang mengindikasikan keterbatasan dalam pengembangan pengetahuan selama masa kerja.

Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Khoirunisa et al. (2020)¹³, yang mencatat bahwa 36.5% responden memiliki kinerja yang kurang baik. Produktivitas kerja adalah konsep yang berkaitan dengan hasil dan output dalam konteks pekerjaan. Menurut Syahputra (2022)¹⁵, Produktivitas di tempat kerja diukur dengan membandingkan output dengan input. Kurangnya pengawasan dari pimpinan merupakan salah satu aspek yang berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas di tempat kerja, kompensasi yang belum memadai bagi pegawai non-PNS, beban kerja yang berat, dan kurangnya pembaharuan ilmu dan pengalaman kerja di antara responden yang memiliki pendidikan DIII. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja memerlukan perhatian terhadap faktor-faktor ini dan tindakan yang sesuai untuk mengatasi kendala tersebut.

Hasil analisis Univariat

Hasil temuan studi menunjukkan bahwa dari total 20 responden yang merupakan tenaga kesehatan di Puskesmas Seputih Banyak, sebanyak 14 responden (70.0%) memiliki motivasi kerja yang tidak baik. Dari kelompok tersebut, 3 responden (15.0%) mengalami produktivitas kerja baik, sedangkan 11 responden (55.0%) mengalami produktivitas kerja yang rendah. Di sisi lain, dari 6 responden (30.0%) yang memiliki motivasi kerja baik, 5 responden (25.0%) mengalami produktivitas kerja baik, dan 1 responden (5.0%) mengalami produktivitas kerja yang rendah.

Uji statistik menggunakan uji *Fisher's exact test* menghasilkan nilai p value sebesar 0,018 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di Puskesmas Seputih Banyak, Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2023. Hasil perhitungan Odds Ratio (OR) adalah 18.333 dengan interval kepercayaan (CI) 95% antara 1.508 hingga 222.875, yang mengindikasikan bahwa responden dengan motivasi kerja yang buruk memiliki peluang 18 kali lebih besar untuk memiliki produktivitas kerja yang buruk.

Temuan studi ini mendukung temuan Rudi Winarno (2022)⁸, yang menunjukkan hubungan antara motivasi intrinsik tenaga kesehatan dan kinerja mereka dalam pekerjaan. Sebagian besar responden tidak memiliki semangat untuk pekerjaan mereka karena mereka tidak merasa mendapat dukungan dari rekan kerja, atasan, atau bahkan anggota keluarga. Faktor-faktor lain termasuk kurangnya pengalaman kerja dan pendidikan DIII, yang dapat membatasi perkembangan pengetahuan selama bekerja.

Selain itu, temuan penelitian Khoirunisa et al. (2020)¹³ mencatat yakni sebagian besar responden (41,3% secara keseluruhan) tidak termotivasi dalam pekerjaan mereka. Dengan menggunakan uji

chi-square, kita dapat melihat bahwa tingkat kepuasan kerja perawat berkorelasi dengan seberapa baik kinerja mereka dalam pekerjaan. Efektivitas dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi pekerja. Dalam konteks ini, perhatian khusus terhadap peningkatan motivasi kerja dan faktor-faktor yang mendukungnya, seperti penghargaan, fasilitas, supervisi yang baik, dan penyesuaian upah bagi pegawai non-PNS, dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, karakteristik usia dan pendidikan responden juga dapat memengaruhi produktivitas kerja.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang melibatkan tenaga kesehatan di Puskesmas Seputih Banyak mengenai hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menyimpulkan beberapa hal penting Pertama, sebanyak 17 dari 20 orang yang disurvei tidak memiliki motivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. Kedua, hasil kerja yang tidak memuaskan dilaporkan oleh 60% responden secara keseluruhan. Ada korelasi yang kuat antara motivasi dan hasil kerja karyawan, menurut data tersebut, dengan nilai *Fisher's exact* sebesar 0.018 ($p < 0.05$) dan Odds Ratio sebesar 18.333 dengan CI 95%. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja.

Harapannya, Puskesmas Seputih Banyak dapat menggunakan temuan studi ini sebagai masukan dalam merancang program pelatihan bagi karyawannya. Pekerja yang termotivasi lebih mungkin untuk bertahan dalam sebuah proyek hingga selesai, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

5. DAFTAR PUSTAKA

- APO. APO Productivity Databook. In: Asian Productivity Organization. Tokyo; 2020.
- Creswell JW, Creswell D. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. In Research design; 2018.
- ILO. Cases of fatal occupational injury by economic activity. In: International Labor Organization. New York: Geneva; 2022.
- Kaawoan A, Kolibu FK, Kawatu PAT. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara. Kesmas. 2017.
- KEMENAKER. Produktivitas Kerja Indonesia. [Internet]. Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. 2022. Available from: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/26/daftar-negara-dengan-produktivitas-pekerja-tertinggi-di-dunia-pada-2022-bagaimana-indonesia>
- LAMPUNG. Pelayanan Puskesmas [Internet]. Data Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Lampung; 2021. Available from: <https://dinkeskotabalam.com/upt>
- Mayrica E, Putri DR. Produktivitas Kerja Guru SMA Warga Surakarta Selama Masa Pandemi. J Asosiatif. 2022.
- Nabila Khoiru Nisa, Aria Pranatha HH. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. J Nurs Pract Educ. 2020.
- Nur M, Yusuf S, Rusman ADP. Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. J Ilm Mns Dan Kesehat. 2021.
- Parra RS, Chebli JMF, Amarante HMBS, Flores C, Parente JML, Ramos O, et al. Quality of life, work productivity impairment and healthcare resources in inflammatory bowel diseases in Brazil. World J Gastroenterol. 2019.

- Setiawan A. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *J Akunt Bisnis dan Publik*. 2018.
- Setyawati K, Ausat AMA, Kristanti D, The Role of Commitment, Work Ethos and Competence on Employee Performance in Sharia Commercial Bank, dan Akuntansi). 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta; 2018.
- Syahputra R, Podungge R, Bokingo AH. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *J Ilm Manaj Dan Bisnis*. 2022.
- Winarno R, Isnainy UCAS. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung. *Malahayati Nurs J*. 2022.