



JURNAL KEPERAWATAN STIKES HANG TUAH TANJUNGPINANG

<https://jurnal.stikesht-tpi.ac.id/>
P-ISSN 2086 – 9703 | E – ISSN 2621 – 7694
DOI:<https://doi.org/10.59870/j49dbc41>

Hubungan Motivasi Kerja dan Dana Bantun Operational Kesehatan (BOK) dengan Kinerja Puskesmas

*The Relationship between Work Motivation, Operational Assistance Funds (BOK), and
Community Health Center (Puskesmas) Performance*

Fahrudin¹, Liza Wati², Endang Abdullah³, Ikha Rahardiantini⁴, Ayu Trianingsih⁵

^{1,2,3,4} Program Studi S-1 Keperawatan, STIKES Hang Tuah Tanjungpinang

e-mail Korespondensi: putrirogen4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan pemanfaatan dana BOK dengan kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau Tahun 2025. Desain penelitian menggunakan kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai puskesmas sebanyak 30 orang yang dipilih dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dengan uji Chi Square. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berusia 26–35 tahun (70%), berjenis kelamin perempuan (73,3%), bekerja sebagai bidan (36,7%), berpendidikan D3 (73,3%), berstatus ASN (56,7%), dengan lama kerja 1–5 tahun (60%). Sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi (56,7%) dan menilai pemanfaatan dana BOK cukup (56,7%). Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja puskesmas ($p = 0,005$), tetapi tidak terdapat hubungan signifikan antara pemanfaatan dana BOK dengan kinerja ($p = 0,181$). Uji Chi Square mendukung bahwa motivasi kerja berhubungan dengan perbedaan penilaian kinerja ($p = 0,002$), sedangkan dana BOK tidak berhubungan signifikan ($p = 0,531$). Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja puskesmas, sedangkan pemanfaatan dana BOK tidak.

Kata kunci: Dana BOK, Kinerja puskesmas, Motivasi kerja, UPTD Puskesmas Sedanau

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between work motivation and the utilization of BOK funds with the performance of UPTD Puskesmas Sedanau in 2025. This research applied an analytic quantitative design with a cross-sectional approach. The sample consisted of all 30 employees selected through total sampling. Data were analyzed using univariate, bivariate with the Chi Square test. The results showed that most respondents were aged 26–35 years (70%), female (73.3%), midwives (36.7%), with a D3 diploma (73.3%), civil servants (56.7%), and had 1–5 years of working period (60%). The majority had high work motivation (56.7%) and considered the utilization of BOK funds sufficient (56.7%). Bivariate analysis revealed a significant relationship between work motivation and puskesmas performance ($p = 0.005$), but no significant relationship between BOK utilization and performance ($p = 0.181$). The Chi Square test confirmed that work motivation was associated with performance assessment ($p = 0.002$), whereas BOK utilization showed no significant

association ($p = 0.531$). In conclusion, work motivation significantly affects puskesmas performance, while BOK utilization does not.

Keywords: BOK funds, Puskesmas performance, Work motivation, UPTD Sedanau Health Center

1. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan di Indonesia merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Visi Indonesia Sehat 2025 menekankan pentingnya masyarakat yang hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, serta memiliki akses terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu, adil, dan merata. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemerintah Indonesia telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 yang mengusung misi “Kesehatan untuk Semua”.

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berperan penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Penilaian kinerja Puskesmas menjadi aspek penting dalam pengelolaan dan peningkatan mutu layanan kesehatan. Hasil akhir dari penilaian kinerja Puskesmas Sedanau untuk pelayanan kesehatan dengan nilai 60,99% dengan kinerja kurang. Penilaian kinerja Puskesmas merupakan indikator utama keberhasilan pelayanan kesehatan tingkat pertama

Berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari beberapa staf, pelaksanaan penilaian kinerja di UPTD Puskesmas Sedanau masih menghadapi beberapa tantangan. Beberapa indikator belum sepenuhnya dipahami oleh pemegang program, proses pengumpulan data sering terkendala keterbatasan kualitas SDM, serta sistem pelaporan masih bersifat manual dan belum terintegrasi secara digital.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Puskesmas Sedanau terlihat bahwa sebagian pegawai menunjukkan tanda-tanda penurunan semangat kerja. Hal ini ditandai dengan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas seperti laporan kegiatan, tingginya tingkat kehadiran tanpa kinerja yang optimal seperti datang absen tetapi tidak langsung masuk kantor. Motivasi kerja dan dana operasional, khususnya Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), diyakini berkontribusi terhadap kinerja Puskesmas (Kurniawan & Agustini, 2021).

Berdasarkan fakta latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan dana BOK terhadap penilaian kinerja di UPTD Puskesmas Sedanau.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan kuantitatif dan desain cross-sectional. Sampel terdiri dari 30 petugas kesehatan di Puskesmas Sedanau yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji chi square untuk hubungan motivasi kerja dan penilaian kinerja, serta uji korelasi Spearman untuk hubungan dana BOK dan penilaian kinerja [T2,T4]. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja ($p=0,002$), sedangkan dana BOK tidak berpengaruh signifikan ($p>0,05$).

3. HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, 12 orang (40,0%) memiliki penilaian kinerja baik dan mayoritas memiliki motivasi kerja tinggi (33,3%). Uji chi square memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan signifikan penilaian kinerja antara kelompok motivasi kerja tinggi dan rendah ($p=0,002$). Sebaliknya, pengujian hubungan dana BOK menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara dana BOK dengan penilaian kinerja.

Tabel 1 Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pekerjaan, Pendidikan, status pegawai dan lama bekerja di UPTD Puskesmas Sedanau

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
26-35 Tahun (Dewasa Awal)	21	70
36-45 Tahun (Dewasa Akhir)	9	30
Total	30	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	26,7
Perempuan	22	73,3
Total	30	100
Pekerjaan		
Ka. TU	1	3,3
Dokter	1	3,3
Perawat	8	26,7
Bidan	11	36,7
Analisis	1	3,3
Nutrisi	2	6,7
Sanitarian	1	3,3
Kesehatan Masyarakat	1	3,3
Apoteker	1	3,3
Ass Apoteker	1	3,3
Staf TU	1	3,3
Total	30	100
Pendidikan		
SMA	2	6,7
D3	22	73,3
D4	1	3,3
S1	4	13,3
S2	1	3,3
Total	30	100
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	18	60,0
6-10 Tahun	10	33,4
11-15 Tahun	1	3,3
>15 Tahun	1	3,3
Total	30	100

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi umur responden berada pada usia dewasa awal yakni 26-35 tahun sebanyak 21 orang (70%). Jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 22 orang (73,3%). Pekerjaan responden mayoritas adalah bidan sebanyak 11 orang (36,7%). Pendidikan responden rata-rata tamat D3 sebanyak 22 orang (73,3%), Status pegawai mayoritas responden adalah ASN sebanyak 17 orang (56,7%) dan katagori lama bekerja responden mayoritas bekerja antara 1-5 Tahun sebanyak 18 orang (60%).

Tabel 2 Motivasi Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Sedanau

Motivasi kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	17	56,7
Rendah	13	43,3
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 2, dapat kita lihat bahwa motivasi kerja pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini di UPTD Puskesmas Sedanau memiliki motivasi yang tinggi sebanyak 17 orang (56,7%).

Tabel 3 Dana BOK di UPTD Puskesmas Sedanau

Dana BOK	Frekuensi	Persentase
Baik	13	43,3
Cukup	17	56,7
Total	71	100

Berdasarkan Tabel 3, diatas dapat kita lihat bahwa Dana BOK Puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau sebanyak 17 orang (56,7%) adalah cukup.

Tabel 4 Laporan Penilaian Kinerja Puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau

Penilaian Kinerja	Frekuensi	Persentase
Baik	12	40,0
Cukup	7	23,3
Kurang	11	36,7
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 4 dapat kita lihat bahwa dari 30 responden terdapat 12 orang (40,0%) mengatakan bahwa penilaian kinerja UPTD Puskesmas Sedanau adalah baik.

Tabel 5 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Penilaian Kinerja Puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau

Motivasi	Penilaian Kinerja Puskesmas						Total		p-value
	Baik		Cukup		Kurang				
	F	%	F	%	F	%			
Tinggi	10	33,3	5	16,7	2	6,7	17	56,7	0,005
Rendah	2	6,7	2	6,7	9	30,0	13	43,3	
Total	12	40,0	7	23,3	11	36,7	30	100	

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat kita lihat bahwa dari 30 responden yang memiliki Motivasi Tinggi sebanyak 17 orang (56,7%) adalah memiliki penilaian kinerja puskesmas yang baik sebanyak 10 orang (33,3%). Dan dari 12 responden (40,0%) yang memiliki penilaian kinerja baik adalah responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 10 orang (33,3%). Hasil Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji chi square diperoleh nilai p value = 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$),

maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau.

Tabel 6 Hubungan Dana BOK Dengan Penilaian Kinerja Puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau

Dana BOK	Penilaian Kinerja Puskesmas						Total		p-value
	Baik		Cukup		Kurang		F	%	
Baik	5	16,5	5	16,5	3	10,0	13	43,3	0,181
Cukup	7	23,3	2	6,7	8	26,7	17	56,7	
Total	12	40,0	7	23,3	11	36,7	30	100	

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diperoleh hasil penelitian dari 30 responden diperoleh sebanyak 17 orang (56,7%) mengatakan penggunaan Dana BOK cukup, dengan penilaian kinerja kurang sebanyak 8 orang (26,7%). Sementara itu terdapat 12 orang responden (yang memiliki kinerja baik adalah yang mengatakan bahwa penggunaan dana BOK cukup sebanyak 7 orang (23,3%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value = 0,181 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penggunaan dana BOK dengan penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai berusia 26–35 tahun (21 orang; 70%). Kelompok ini termasuk fase “dewasa awal” dalam klasifikasi umur Kementerian Kesehatan RI dan berada dalam rentang usia produktif nasional (15–64 tahun). Secara teori, dewasa awal ditandai oleh kapasitas adaptasi yang tinggi, energi kerja relatif optimal, dan kesiapan mengembangkan kompetensi profesional karakteristik yang relevan terhadap kinerja pelayanan primer.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di UPTD Puskesmas Sedanau adalah perempuan, yaitu sebanyak 22 orang (73,3%). Hal ini sejalan dengan karakteristik tenaga kesehatan di Indonesia yang memang didominasi oleh perempuan, khususnya pada profesi perawat, bidan, maupun tenaga kesehatan masyarakat. Data Kementerian Kesehatan RI (2021) menunjukkan bahwa proporsi tenaga kesehatan perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, terutama pada layanan primer di Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden di UPTD Puskesmas Sedanau memiliki pekerjaan sebagai bidan yaitu sebanyak 11 orang (36,7%). Temuan ini sejalan dengan profil tenaga kesehatan di Puskesmas di Indonesia yang sebagian besar didominasi oleh tenaga kebidanan dan keperawatan. Menurut (Kemenkes RI, 2019) distribusi tenaga kesehatan di Puskesmas memperlihatkan proporsi bidan yang cukup besar karena bidan merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak serta keluarga berencana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden di UPTD Puskesmas Sedanau memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 22 orang (73,3%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Sedanau merupakan lulusan pendidikan vokasi yang menekankan pada keterampilan praktis dalam pelayanan kesehatan. Kondisi ini sejalan dengan komposisi tenaga kesehatan di Indonesia, di mana lulusan D3, khususnya bidang kebidanan, keperawatan, dan kesehatan masyarakat, mendominasi layanan kesehatan dasar di Puskesmas (Kementerian Kesehatan RI, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden di UPTD Puskesmas Sedanau berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu sebanyak 17 orang (56,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Sedanau memiliki status kepegawaian yang tetap, dengan jaminan karier, gaji, serta tunjangan sesuai dengan regulasi pemerintah. Status ASN memberikan kepastian kerja dan jaminan kesejahteraan yang relatif lebih baik dibandingkan dengan tenaga kontrak atau honorer. Hal ini sesuai dengan teori two factor motivation dari Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor hygiene seperti gaji, status, dan jaminan kerja menjadi aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja, meskipun motivasi intrinsik tetap diperlukan untuk mendorong kinerja yang optimal (Herzberg, 1966 dalam (King, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden di UPTD Puskesmas Sedanau memiliki lama bekerja antara 1–5 tahun yaitu sebanyak 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier mereka di Puskesmas. Menurut teori perkembangan karier Super (1990), tahap awal karier biasanya ditandai dengan eksplorasi, semangat untuk belajar, serta motivasi tinggi untuk menunjukkan kinerja terbaik

Karakteristik responden berdasarkan Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden di UPTD Puskesmas Sedanau memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 17 orang (56,7%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting yang dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.

Karakteristik responden berdasarkan Pemanfaatan Dana BOK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) oleh pegawai di UPTD Puskesmas Sedanau termasuk dalam kategori cukup, yaitu sebanyak 17 orang (56,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pemanfaatan Dana BOK sudah berjalan sesuai dengan pedoman, namun belum optimal sepenuhnya.

Karakteristik responden berdasarkan Laporan Penilaian Kinerja Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebanyak 12 orang (40,0%) menyatakan bahwa penilaian kinerja UPTD Puskesmas Sedanau adalah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai menilai kinerja Puskesmas telah memenuhi standar yang ditetapkan, meskipun masih terdapat sebagian responden yang menilai kinerja pada kategori cukup dan kurang

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Penilaian Kinerja Puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji chi square diperoleh nilai p value = 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dengan penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai puskesmas. Responden dengan motivasi kerja tinggi cenderung memberikan penilaian yang lebih baik terhadap kinerja puskesmas dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja rendah.

Hubungan Dana BOK Dengan Penilaian Kinerja Puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanau

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji chi square, diperoleh nilai p value sebesar 0,181. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan

antara penggunaan dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) dengan penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanaui.

4. KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanaui. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penggunaan dana BOK dengan penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Sedanaui.

DAFTAR PUSTAKA

- Adziima, M. F. (2022). Psikologi Humanistik Abraham Maslow. *Jurnal Tana Mana*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.33648/jtm.v2i2.171>
- Aditya, I., Sabilu, Y., & Yuniar, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho)*, 5(2), 238–247. <http://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/view/139>
- Annisa, H. N., Putri, I. R. R., & Sarwadhamana, R. J. (2021). Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kasihan II Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Hospital Management*, 4(02), 66–72.
- Asriati, dr, Nani Yuniar, Mk., Agus Salim, Mk., Bambang Suprptono, M., Sahmad, M., Kep dr Shynta Suprabawati Dewi Ariyani Wulandari, M., Santi, M., Sri Tungga Dewi, Mk., & Yosalli, M. (2021). Manajemen Puskesmas.
- Atirah, T. P., Fithria, & Rahman. (2023). Studi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan Di Puskesmas Lombakasih Kabupaten Bombana Tahun 2022. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan, Vol.4/No.1*, 21–34. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>
- Aulia, Ode Muhamad Sety, L., Dwiyanti Liaran, R., Kesehatan Masyarakat, J., Kesehatan Masyarakat, F., Halu Oleo, U., ARTIKEL Kata kunci, I., Kerja, D., Kesehatan, T., & Sholeha Arafat Universitas Halu Oleo Kampus Hijau Bumi Tridharma Anduonohu, A. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Abeli Kota Kendari Tahun 2024. 5(4), 426–433. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk->
- Bahyuningsih, R. & S. G. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Adiarsa Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020. *Физиология Человека*, 47(4), 124–134.
- Beratha, O., Wirakusuma, I. B., & Sudibya, A. (2013). Laporan hasil penelitian Hubungan karakteristik , motivasi dan dana BOK dengan kinerja petugas KIA puskesmas di Kabupaten Gianyar Relationship between staff characteristics , motivation and financial incentive upon performance of maternal and child health. 1(C), 2005–2009.
- Depkes RI. (2016). *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas*.
- Din, M. (2023). Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (Bok) (Studi pada Puskesmas Bulili di Kota Palu). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 91–103. <https://doi.org/10.47686/jab.v9i1.583>
- Eric, P., Marie, B., & Hélène, B. (2007). Use of relevant economical indicators for the evaluation of farming systems in terms of resilience, vulnerability and sustainability : the case of the Lake Alaotra region in Madagascar. 1–8.
- Fabiana, M., & Fadul. (2019). Pelayanan Kesehatan di Puskesmas. *Politeknik Negeri Sriwijaya*, 4, 9–30.

- Farida, N. (2021). Fungsi dan Aplikasi Motivasi dalam Pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.121>
- Herawati, P., Khumaira, L., Hasibuan, I. D., Syahputri, F. A., & Nazhifah, N. (2024). Analisis Pemanfaatan Dana Bok Dalam Peningkatan Pelayanan Ukm Esensial Di Puskesmas Medan Johor. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 39. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v10i1.5037>
- Herayana, N. I. (2024). Evaluasi Formatif Penyerapan Anggaran Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) Puskesmas Salur Langsung di Kota Depok Tahun 2023. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 458–470. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/12219>
- Jainiyah, J., et., all. (2023). Peran guru Dalam meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. Multidiplin Indonesia, 2, 1304–1309. <https://doi.org/https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.284>
- Kemendes RI. (2019). *National Health Account Indonesia*.
- Kementerian Kesehatan, R. I. (2022). *Integrasi Layanan Primer*. 400, 1–25.
- Kementerian Kesehatan RI. (2024a). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK).
- Kementerian Kesehatan RI. (2024b). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Kementerian Kesehatan RI. (2025). *Kesehatan Jadi Upaya Transformatif menuju Indonesia Emas*.
- King, D. (2023). Herzberg. Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Lubis, M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Kecamatan Ciputat dan Ciputat Timur Tahun 2022. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67140>
- Madolan, A. (2016). Penilaian Kinerja Puskesmas. Mitra Kesmas.
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Refika Adita.
- Mansyur, Z., Yusuf, A., & Rifai, M. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 575–584. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.657>
- Megawati, S., Hartono, A., & Ulfah, I. F. (2023). Analisis Efisiensi, Efektivitas, dan Tingkat Kemandirian Penggunaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) Dalam Rangka Menilai Capaian Kinerja Program Di Puskesmas Gemaharjo Kabupaten Pacitan. *The Academy of Management and Business*, 2(1), 20–32.
- Muhfizar. (2020). *Teori Motivasi. Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep*, 5(3), 117–118.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Novita Purnamasari. (2024). *Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tammerodo Sendana Tahun 2024*. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat, 2, 12–23.
- Octavariny, R., & Sinaga, S. I. S. (2019). Hubungan Dana Bok Dan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kia. *Jurnal Penelitian Kesmas*, 1(1), 27–30. <https://doi.org/10.36656/jpkasy.v1i1.18>
- Pangamiani, N. (2023). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Tamiang Layang Kab. Barito Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(3), 316–326.
- Pasule, Y., Paranoan, N., & Padolo, A. (2025). Analisis Pengelolaan dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) di Puskesmas Babo Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar*, 5, 1918–1932. <https://doi.org/https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i4.6589>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh

- Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Puspitasari, S. T., Redjeki, E. S., & Maulidiah, R. (2021). Kapabilitas, Motivasi, dan Pendayagunaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 2(1), 84–91. <https://doi.org/10.15294/jppkmi.v2i1.47559>
- R, R. A., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i2.6063>
- Rahmah, Dina, F. (2023). Analisis Implementasi Sistem Kesehatan Nasional di Indonesia dan Negara Lainnya (The Implementation Analysis of the National Health System in Indonesia and Other Countries). *ResearchGate*, December, 1–16.
- Rini Wulandari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>
- Riswanto Riswanto. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 261–271. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.156>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Rosiani, N., Bayhakki, B., & Indra, R. L. (2020). Hubungan Pengetahuan Tentang Gastritis Dengan Motivasi Untuk Mencegah Kekambuhan Gastritis. *Al-Asalmiya Nursing: Jurnal Ilmu Keperawatan (Journal of Nursing Sciences)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35328/keperawatan.v9i1.187>
- Safitri, D. (2022). Study Literature Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12738–12745.
- Safitri, M. I., Prijatmiko, D., & Dodi Wijaya. (2024). Dominasi Stres Kerja akibat Konflik Peran Ganda pada Perempuan di Unit Gawat Darurat dan Intensive Care Unit. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 15(8), 762–766. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf15440>
- Sepianessi, E., Febry, F., & Budi, I. S. (2024). Analisis Pengelolaan Program Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) di Puskesmas Sungai Pinang Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(November 2014), 175–182.
- Simbolon, B., Efendy, I., & Indah Anggraini. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. *An-Najat : Jurnal Ilmu Farmasi dan Kesehatan*, Vol.2 No.1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/an-najat.v1i2.969>
- Siswanto. (2020). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*. Jppkmi, 1(186), 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trinita, A. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Dipuskesmas Tamamaung Kota Makassar.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.
- Wantrimin Yulianti Tuanane, Rina Waty Sirait, & Masrida Sinaga. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kota Soe Kabupaten TTS Tahun

2023. SEHATMAS: *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 3(3), 436–445.
<https://doi.org/10.55123/sehatmas.v3i3.3626>
- Wijaya, A. A. (2024). Studi Literatur Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan*, 9(1), 125–133
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Zuhra, A. (2018). *Analisis Implementasi Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) Dalam Upaya Peningkatan Kesehatan Ibu DAN Anak (KIA) di Puskesmas Samalanga Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen Tahun 2018*. Tesis.