



## **PENINGKATAN MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DENGAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT: META-ANALISIS**

**Ahmad Zamani\*, Puji Nur Rokhmatun, Siti Maesaroh, Aris Widiyanto, Joko Tri Atmojo**  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mamba'ul 'Ulum Surakarta, Jl. Ring Road Km 03, Mojosongo, Jebres,  
Surakarta, Jawa Tengah 57127, Indonesia  
[\\*zamaniahmad4@gmail.com](mailto:*zamaniahmad4@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian systematic review dan meta-analysis ini bertujuan untuk memperkirakan hubungan antara administrasi rumah sakit terhadap peningkatan motivasi kerja pada tenaga kesehatan. Sebanyak 10 artikel dipilih untuk dilakukan meta-analisis. Penelitian ini menggunakan akronim PICO. Population: tenaga kesehatan; Intervention: administrasi rumah sakit yang baik; Comparison: administrasi rumah sakit yang buruk; Outcome: motivasi kerja. Data diperoleh dari database diantaranya yaitu PubMed, Springer Link, Science direct, dan Google Scholar. Data dianalisis menggunakan RevMan 5.3. Terdapat 10 artikel menggunakan desain penelitian cross-sectional dengan total sampel 3,282 subjek dari Indonesia, Turki, Ghana, Uganda, Myanmar, dan Ethiopia yang telah dilakukan tinjauan sistematis dan meta-analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dengan administrasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 2.50 kali dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dengan administrasi yang buruk (aOR= 2.50; CI 95%= 2.01 hingga 3.11;  $p < 0.001$ ).

Kata kunci: administrasi rumah sakit; motivasi kerja; tenaga kesehatan

## **IMPROVING THE WORK MOTIVATION OF HEALTH WORKERS WITH HOSPITAL ADMINISTRATION: META-ANALYSIS**

### **ABSTRACT**

*Many autistic children are grouped in programs related to disabilities, learning methods and programs are needed that are able to develop what they can do, rather than focusing on their deficiencies. The Montessori method is considered the right solution to help children who have special needs (ABK) and specials such as autism. The purpose of this literature review is to provide a review of various studies reporting the implementation of the Montessori approach to the literacy skills of autistic children who are at the early childhood level of education. Based on the results of a research review and implementation of the Montessori concept in early childhood with autism in various countries, it was reported that the Montessori method was able to develop the abilities of children with autism that focused on sensory, math, language, culture or habits and practical life.*

*Keywords: autism spectrum disorders; literacy; Montessori*

### **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja mengacu pada faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan mencapai tujuan mereka. Terdapat banyak jenis motivasi kerja termasuk motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi pencapaian, motivasi sosial, dan motivasi kekuasaan. Motivasi kerja adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda, termasuk sifat kepribadian individu, lingkungan kerja, dan penghargaan dan insentif eksternal (Salleh et al., 2016). Motivasi kerja di antara kesehatan yang sangat penting sangat penting mengingat sifat pekerjaan mereka dan peran penting yang mereka mainkan dalam masyarakat (Dembe, 2001). Beberapa faktor kunci yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antara petugas kesehatan

termasuk kepuasan kerja, pengakuan dan penghargaan, rasa murni, lingkungan kerja yang supportasi, dan pengembangan profesional. Motivasi kerja di antara petugas kesehatan merupakan hal yang penting untuk memastikan bahwa pasien menerima perawatan berkualitas tinggi dan untuk mendukung kesejahteraan dan penyesuaian pekerjaan para pekerja itu sendiri (Begat et al., 2005).

Lingkungan kerja yang mendukung di antara petugas kesehatan yang merasa didukung oleh kolega dan instansi tempat mereka bekerja, sehingga lebih cenderung termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Hal ini dapat mencakup peluang untuk kolaborasi, komunikasi yang jelas, dan budaya kerja yang positif. Jenis ini juga dipengaruhi oleh sistem di rumah sakit, jika sistem rumah sakit bekerja dengan baik, motivasi kerja petugas kesehatan akan meningkat (Moreau et al., 2012). Lambrou et al. (2010) menyatakan bahwa administrasi rumah sakit dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja di kalangan kesehatan pekerja perawatan. Beberapa cara di mana administrasi rumah sakit dapat mempengaruhi pemimpin yang suportif kapal, tujuan dan harapan yang jelas, sumber daya dan infrastruktur, berkembang secara profesional sesuai dengan arahan pemerintah, kebijakan yang adil, dan terencana secara prosedur.

Lambrou et al. (2010) menyatakan bahwa administrasi rumah sakit dapat memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja di antara tenaga kesehatan. Beberapa cara di mana administrasi rumah sakit dapat memengaruhi kepemimpinan, tujuan yang jelas, sumber daya dan infrastruktur, peluang pengembangan profesional, kebijakan yang adil, dan prosedur. Kepemimpinan yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang supportasi dengan mendorong komunikasi terbuka, memberikan umpan balik secara teratur, dan mengenali dan menghargai kinerja yang baik. Administrasi rumah sakit juga mempengaruhi tujuan dan harapan yang jelas yang dapat membantu meningkatkan motivasi dan memfokuskan upaya untuk mencapai luaran yang spesifik sesuai dengan tujuan.

Peluang pengembangan profesional dari administrasi rumah sakit dapat menawarkan peluang pekerja layanan kesehatan untuk pengembangan properti, seperti program pelatihan dan kemajuan karir. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dengan memberikan jalur yang jelas untuk pertumbuhan dan pengembangan karier bagi para tenaga kesehatan (Aiga dan Kuroiwa, 2021). Mosadeghrad (2008) menjelaskan bahwa kebijakan dan prosedur administrasi yang adil dapat menerapkan kebijakan dan prosedur yang adil untuk perekrutan, promo, dan disiplin, yang dapat membantu meningkatkan motivasi dengan mempromosikan rasa keadilan dan kesetaraan. Berdasarkan di latar belakang itu, penelitian yang komprehensif diperlukan dari berbagai studi dan literatur sebelumnya tentang pengaruh administrasi rumah sakit yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja, terutama di kalangan tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja tenaga kesehatan dengan administrasi rumah sakit..

## **METODE**

Desain penelitian ini adalah tinjauan sistematis dan meta-analisis dari studi cross-sectional yang meneliti hubungan antara administrasi rumah sakit terhadap peningkatan motivasi kerja pada tenaga kesehatan. Pencarian artikel untuk penelitian ini menggunakan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analyses (PRISMA). Pencarian artikel secara komprehensif dilakukan untuk menemukan artikel yang relevan dari database elektronik yang diterbitkan dari tahun 2010 hingga tahun 2022, yang merupakan artikel berbahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Basis data elektronik yang digunakan antara lain PubMed, ProQuest, Springer Link, Google Scholar. Pencarian literatur dilakukan untuk mengidentifikasi studi pengaruh metformin terhadap penurunan kadar glukosa pada pasien dengan diabetes mellitus

type-2. Pencarian awal dilakukan berdasarkan kerangka PICO (population, intervention, comparison dan outcome) dengan kata kunci yang digunakan adalah "Hospital Administration" OR "Administration" AND "Work Motivation" OR "Motivation" AND "Nurses" AND "Midwives" AND "Doctor" OR "Health Workers" AND "Multivariate Analysis" [Mesh] [tiab].

Kriteria inklusi untuk meta-analisis ini adalah, artikel yang melaporkan aOR dan CI 95%, artikel akan dikeluarkan jika tidak memuat outcome tentang motivasi kerja dan tidak mencantumkan nilai aOR dan CI 95% yang lengkap, dan juga artikel yang menggunakan analisis data dengan mencantumkan nilai Mean dan SD. Tinjauan sistematis ini dilakukan mengikuti panduan diagram alir PRISMA, dengan penilaian kualitas artikel menggunakan Critical Appraisal Skills Program (CASP). Selanjutnya, data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan aplikasi Review Manager (RevMan 5.3). Forest plot dan funnel plot digunakan untuk menentukan ukuran efek dan heterogenitas data penelitian. Pengolahan data dilakukan berdasarkan variasi antar penelitian dengan menentukan penggunaan model analisis yaitu fixed effect model atau random effect model.

## HASIL

Artikel utama pencarian dalam penelitian ini menggunakan database, yaitu Google Cendekia, Elsevier, PubMed, ProQuest, dan Science Direct. Proses artikel skrining sesuai dengan kriteria penelitian dapat dilihat pada diagram aliran prisma (Gambar 1). Proses pencarian awal memperoleh 1.252 kemudian setelah melalui skrining pro-cess, 872 artikel diperoleh yang dianggap sebagai artikel utama dari penelitian ini, dan 10 artikel dimasukkan dalam meta-analisis ini. Artikel yang diperoleh berasal dari 2 benua, yaitu Asia (Indonesia dan Turki), dan Afrika (Ghana, Ethiopia, Uganda, Myanmar). Tabel 1 berisi deskripsi singkat termasuk penulis, tahun, negara, total sampel, juga PICO dari 10 artikel yang berkaitan dengan motivasi kerja petugas kesehatan dengan administrasi rumah sakit.

Penilaian kualitas studi dilakukan secara kuantitatif, di mana penelitian ini menggunakan penilaian kualitas studi untuk desain studi cross-sectional berdasarkan Program Keterampilan Penilaian Kritis pada tahun 2014. Hasil penilaian kualitas studi yang dilakukan pada CASP dapat dilihat pada Tabel 2. Tabel 3 merupakan data *adjusted odds ratio* (aOR) dan 95% CI dari masing-masing studi primer yang dimasukkan dalam meta-analisis.

Tabel 1.  
 Deskripsi PICO pada Studi Primer

Author (Year)	Country	Sample	Study Design	Population	Intervention	Comparison	Outcome
Gunawan et al. (2019)	Indonesia	200	Cross-sectional	Three regional public hospitals with a sample of 200 nurses	Implementation of standard administration	Not standard administration	Work motivation, nurse perception.
Bonenberger et al. (2014)	Ghana	256	Cross-sectional	Health workers (doctors, nursing professionals, allied health workers and pharmacists)	Electronic administration	Usual administration	Work satisfaction, work motivation.

Author (Year)	Country	Sample	Study Design	Population	Intervention	Comparison	Outcome
Masum et al. (2014)	Turkey	417	Cross-sectional	Nurses from six large private hospitals	Good administration in hospital	Not supporting hospital in administration	Work motivation, job satisfaction
Mengistu and Bali (2015)	Ethiopia	166	Cross-sectional	166 randomly selected health workers from public hospitals of west Shoa zone	Electronic administration	Usual administration	Job satisfaction, and motivation of health workers
Lwin et al. (2015)	Myanmar	300	Cross-sectional	300 nurses aged between 20 and 60 years working at both private and public hospitals in the Yangon	Implementation of standard administration	Not standardized from Myanmar office administration	Work motivation
Nuru et al. (2015)	Ethiopia	248	Cross-sectional	Nurses in Gondar University hospital	Electronic administration	Usual administration	Work experience, motivation, satisfaction with nursing leadership.
Ayele et al. (2020)	Eastern Ethiopia	232	Cross-sectional	232 pharmacies.	Good information system	Poor information systems.	Job satisfaction, and motivation
Haile et al. (2017)	Northwest Ethiopia	423	Cross-sectional	Health workers in Gondar University Comprehensive Specialized Hospital, Northwest Ethiopia	Standard information system	Not standardized information system	Work motivation
Manyazewal and Matlakala (2017)	Ethiopia	476	Cross-sectional	Healthcare professionals and carried out in all public hospitals in central Ethiopia	Electronic healthcare administration in hospital	Usual administration.	Job satisfaction, work motivation.
Musinguzi et al. (2022)	Uganda	564	Cross-sectional	Health workers from 228 health facilities	Good information system	Poor information systems.	Health worker motivation, job satisfaction and teamwork

Tabel 1 menunjukkan informasi dan deskripsi dari masing-masing studi primer yang dimasukkan dalam meta analisis berupa nama penulis dan tahun terbit artikel, negara, desain studi, total sampel, serta deskripsi *population*, *intervention*, *comparison* dan *outcome*.

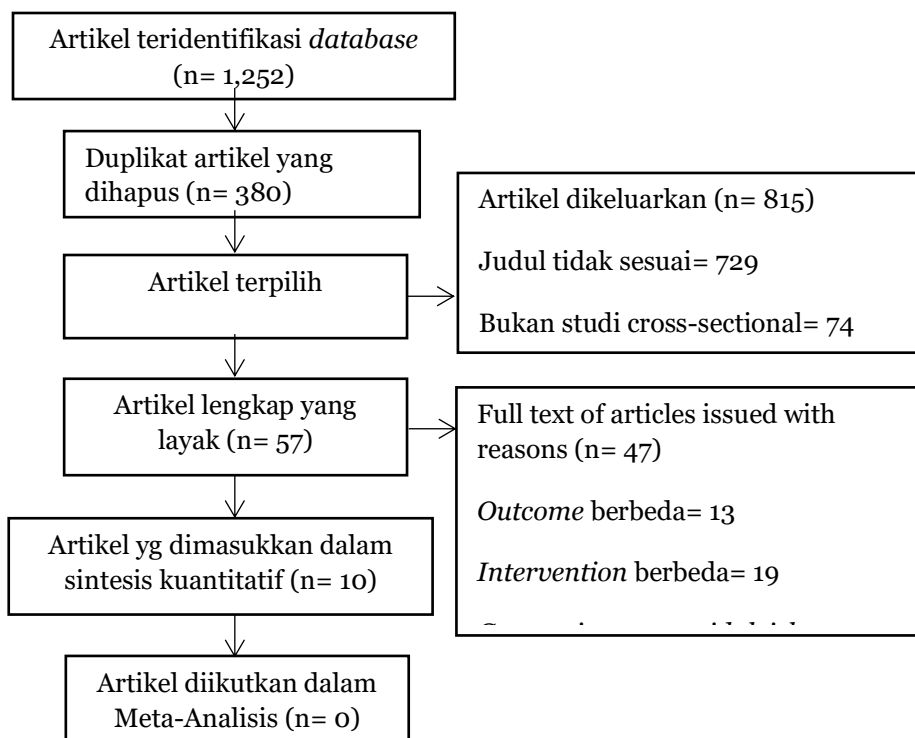
Tabel 2.  
 Critical Appraisal menggunakan CASP

Primary Study	Criteria												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Gunawan et al. (2019)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Bonenberger et al. (2014)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Masum et al. (2014)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Mengistu and Bali (2015)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Lwin et al. (2015)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Nuru et al. (2015)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Ayele et al. (2020)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Haile et al. (2017)	2	2	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	20
Manyazewal and Matlakala (2017)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Musinguzi et al. (2022)	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	23

Tabel 3.  
 Data *Adjusted Odd Ratio* dan CI 95% Pada Studi Primer

Penulis (Tahun)	aOR	CI 95%	
		Batas Bawah	Batas Atas
Gunawan et al. (2019)	2.24	1.26	3.96
Bonenberger et al. (2014)	2.18	0.98	3.76
Masum et al. (2014)	2.47	1.12	5.78
Mengistu and Bali (2015)	2.11	1.46	5.92
Lwin et al. (2015)	1.77	1.01	3.11
Nuru et al. (2015)	4.80	1.31	10.62
Ayele et al. (2020)	6.20	2.40	16.0
Haile et al. (2017)	2.23	1.11	4.53
Manyazewal and Matlakala (2017)	5.49	2.31	13.07
Musinguzi et al. (2022)	3.70	1.33	10.48

Tabel 3, diketahui daftar nilai *adjusted odd ratio* dan CI 95% pada masing-masing studi primer yang dimasukkan ke dalam meta-analisis.



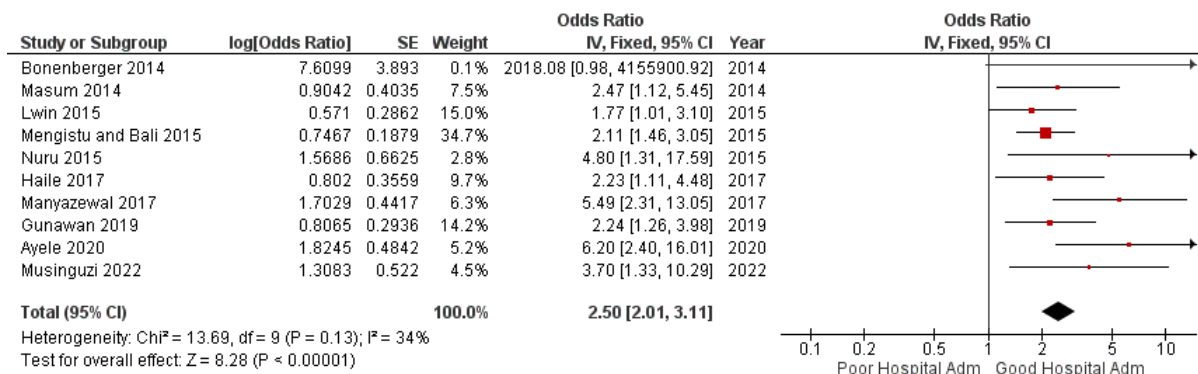
Gambar 1. Diagram alur PRISMA

Sebanyak 1,252 artikel yang dikumpulkan dari *database online*, termasuk *PubMed*, *Science direct*, *Springer Link*, dan *Google scholar* merupakan artikel yang diterbitkan hingga tahun 2022. Setelah menghapus data ganda, diperoleh 872 artikel yang terpilih, 57 artikel lengkap dianggap layak untuk dimasukkan dalam meta-analisis, namun 47 artikel dikeluarkan kembali karena *outcome* bukan menilai motivasi kerja, dan tidak melaporkan nilai dan 95% CI yang lengkap, sehingga diperoleh 10 artikel yang layak untuk dimasukkan dalam meta-analisis dan dilakukan *review*. Gambar 1 merupakan diagram alur PRISMA dari proses pemilihan artikel.



Gambar 2. Peta Wilayah Penelitian

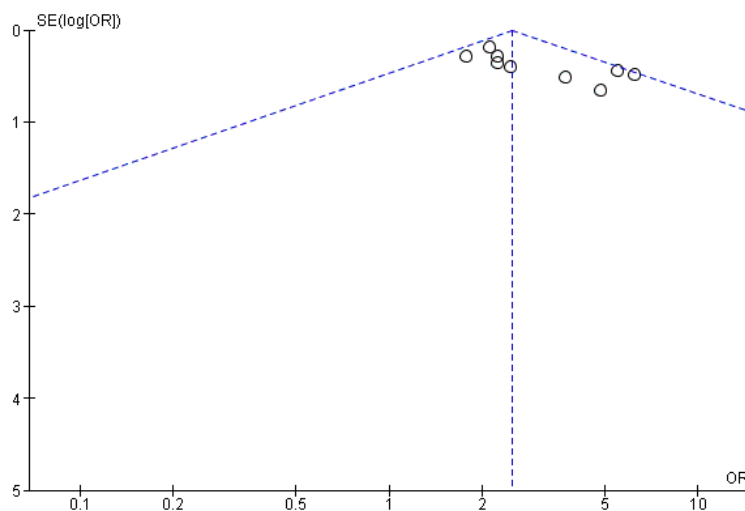
Gambar 2 menunjukkan sebaran artikel primer yang dimasukkan ke dalam meta-analisis, terdapat 3 artikel yang berasal dari benua Asia (Indonesia and Turkey), and 7 artikel berasal dari benua Afrika (Ghana, Ethiopia, Uganda, Myanmar).



Gambar 3. *Forest Plot* Peningkatan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan dengan Administrasi Rumah Sakit

Hasil *forest plot* (gambar 3) menunjukkan bahwa administrasi rumah sakit yang baik efektif untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan petugas kesehatan, hasilnya secara statistik signifikan. Tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dengan administrasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 2.50 kali lipat dibandingkan mereka yang bekerja di rumah sakit dengan administrasi yang buruk (aOR= 2.50; 95% CI= 02.01 hingga 3.11; p< 0.001). *Forest plot* pada gambar 3 juga menunjukkan homogenitas antar studi penelitian (I<sup>2</sup>= 34%), sehingga menghitung estimasi efek menggunakan pendekatan *Fix Effect Model* (FEM).

Gambar 4  
*Funnel Plot* Peningkatan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan dengan Administrasi Rumah Sakit



*Funnel plot* menunjukkan bahwa distribusi yang simetris sehingga tidak ada bias publikasi dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Kajian sistematis dan penelitian meta-analisis ini mengangkat tentang peningkatan motivasi kerja tenaga kesehatan dengan administrasi yang baik di rumah sakit. Penelitian ini dianggap penting karena penerapan standar administrasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil meta analisis dari 10 artikel menunjukkan bahwa administrasi rumah sakit yang baik secara signifikan meningkatkan motivasi kerja. Tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dengan administrasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 2.50 kali dibandingkan

dengan yang bekerja di rumah sakit dengan administrasi yang buruk atau tidak sesuai dengan standar (aOR= 2.50; 95% CI= 0.01 hingga 3.11;  $p < 0.001$ ).

Administrasi adalah aspek penting dalam menjalankan rumah sakit secara efektif. Beberapa alasan administrasi rumah sakit sangat penting karena penggunaan sumber daya yang efisien termasuk staf, peralatan, dan obat-obatan. Administrasi yang tepat memastikan bahwa sumber daya ini digunakan secara efektif dan efisien, meminimalkan pemborosan, dan memaksimalkan dampaknya (Mengistu dan Bali, 2015). Studi lain oleh Top dan Tekingündüz (2015) menyatakan bahwa administrasi rumah sakit memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan pasien. Mereka membuat kebijakan dan prosedur yang memandu pemberian perawatan yang aman, dan mereka memantau kepatuhan terhadap kebijakan ini untuk meminimalkan risiko kesalahan atau kejadian buruk. Administrasi yang efektif mendukung inisiatif peningkatan kualitas yang berkelanjutan di dalam rumah sakit. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data, administrator rumah sakit dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan dan menerapkan perubahan untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

Rumah sakit adalah organisasi yang kompleks dengan sumber daya keuangan yang signifikan. Administrator bertanggung jawab untuk mengelola anggaran, memastikan kesinambungan keuangan, dan mengoptimalkan aliran pendapatan, yang sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan jangka panjang rumah sakit. Sehingga diperlukan administrasi yang baik di rumah sakit. administrasi rumah sakit sangat penting untuk memastikan penyampaian layanan kesehatan yang efisien dan efektif, keselamatan pasien, dan inisiatif peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Ini juga memainkan peran penting dalam manajemen keuangan, manajemen staf, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Lwin, 2015).

Administrasi rumah sakit memainkan peran penting dalam motivasi kerja bagi para profesional perawatan kesehatan. Tenaga kerja yang termotivasi sangat penting untuk memberikan perawatan pasien berkualitas tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Administrator rumah sakit yang berkomunikasi dengan jelas dan sering dengan stafnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menumbuhkan motivasi. Ketika anggota staf memahami tujuan rumah sakit, harapan, dan bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi untuk tujuan ini, mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan terlibat (Willis-Shattuck, 2008). Gaya hidup yang berlaku di lingkungan sosial mengacu pada tatanan sosial yang toleran terhadap ketersediaan tenaga kesehatan (Widiyanto, 2018).

Ayele (2020) menjelaskan bahwa pengakuan dan penghargaan dalam administrasi rumah sakit dapat mengenali dan menghargai anggota staf atas kontribusi dan prestasi mereka. Imbalan ini dapat berupa insentif keuangan, promosi, atau pengakuan publik. Ketika anggota staf merasa dihargai dan dihargai, mereka lebih mungkin termotivasi untuk melanjutkan pekerjaan baik mereka. Administrasi rumah sakit yang secara efektif mengelola beban kerja staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif yang menumbuhkan motivasi. Ketika anggota staf tidak terlalu terbebani dengan beban kerja yang berlebihan, mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Konsekuensi dari tidak adanya sistem informasi yang baik di rumah sakit dapat menjadi signifikan dan dapat berdampak pada kualitas perawatan pasien, efisiensi operasional, dan kesinambungan keuangan seperti perawatan pasien yang buruk, operasi yang tidak efisien, penurunan kualitas perawatan, peningkatan biaya, hukum dan peraturan. masalah kepatuhan latori. Sebagai contoh, tujuan administrasi elektronik dari telemedicine adalah untuk mem-



bangun telekomunikasi interaktif yang layak untuk diagnosis medis dan perawatan pasien di lokasi terpencil. Saat ini, dengan biaya kesehatan yang terus meningkat, telemedicine semakin dilihat sebagai strategi organisasi kesehatan untuk melakukan penghematan biaya, dapat menjadi salah satu pilihan yang tepat dalam implementasi administrasi rumah sakit (Atmojo et al., 2020). Oleh karena itu, konsekuensi dari tidak adanya sistem informasi yang baik di rumah sakit dapat menjadi signifikan dan dapat berdampak pada kualitas perawatan pasien, efisiensi operasional, keberlanjutan keuangan, dan kepatuhan hukum. Sangat penting bagi rumah sakit untuk berinvestasi dan memelihara sistem informasi yang efektif untuk memastikan penyampaian layanan kesehatan berkualitas tinggi.

## **SIMPULAN**

Studi ini menunjukkan hubungan antara administrasi rumah sakit dengan peningkatan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di berbagai populasi di enam negara yaitu Indonesia, Turkey, Myanmar, Ethiopia, Uganda dan Ghana. Administrasi rumah sakit yang baik efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pada tenaga kesehatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrianto, A., & Pikir, B. (2021). Buku Ajar Kardiodiabetologi Klinis. Airlangga University Press.
- Aiga, H., Kuroiwa, C. (2021). Quantity and Distribution of Continuing Professional Education Opportunities Among Healthcare Workers in Ghana. *J. Contin. Educ. Nurs.* 37 (6). Doi: 10.3928/00220124-20061101-01
- Atmojo, J. T., Sudaryanto, W. T., Widiyanto, A., Ernawati, E., Arradini, D. (2020). Telemedicine, cost effectiveness, and patients satisfaction: a systematic review. *J Health Policy Manag*, 5(2), 103-107. Doi: 10.26911/thejhpm.2020.05.02.02
- Ayele, Y., Hawulte, B., Feto, T., Basker, G. V., Bacha, Y. D. (2020). Job satisfaction among pharmacy professionals working in public hospitals and its associated factors, eastern Ethiopia. *J of Pharm Policy and Pract* 13, 11 (2020). Doi: 10.1186/s40545-020-00209-3.
- Begat, I., Ellfsen, B., Severinsson, E. (2005). Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. *J. Nurs. Manag.* 13 (3). 221-230. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2004.00527.x
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Hum Resour Health* 12, 43 (2014). Doi: 10.1186/1478-4491-12-43.
- Dembe, A. E. (2001). The social consequences of occupational injuries and illnesses. *Am. J. Ind. Med.* 40 (4), 403-417. Doi: 10.1002/ajim.1113
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., Gayatri, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis, *Enfermería Clínica*, 29 (2), 515-520. Doi: 10.1016/j.enfcli.2019.04.078
- Haile, T. G., Engeda, E. H., Abdo, A. A. (2017). Compliance with Standard Precautions and Associated Factors among Health-care Workers in Gondar University Comprehensive Specialized Hospital, Northwest Ethiopia. *J Environ Public Health*. Doi: 10.1155/2017/2050635.

- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Hum Resour Health* 8, 26 (2010). Doi: 10.1186/1478-4491-8-26
- Lwin, P. M., Rattanappan, C., Laosee, O. (2015). Nurses' intention to remain employed in hospitals: Understanding the shor-tage in the context of Myanmar. *Int. J. Nurs. Pract.* 2017; e12536. Doi: 10.-1111/ijn.12536.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L., Wanke, P., Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ* 4: e1896. Doi: 10.7717/peerj.-1896
- Manyazewal, T., Matlakala, M. C. (2017). Beyond patient care: the impact of healthcare reform on job satisfaction in the Ethiopian public healthcare sector. *Hum Resour Health* 15, 10 (2017). Doi: 10.1186/s12960-017-0188-1
- Mengistu, M. M., Bali, A. G. (2015). Factors Associated to Job Satisfaction Among Healthcare Workers at Public Hospitals of West Shoa Zone, Oromia Regional State, Ethiopia: A Cross Sectional Study. *Science J. Public Health.* 3 (2), pp. 161-167. Doi: 10.11648/-j.sjph.2015-0302.12.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahiry-Ntege, P., Kekitiinwa, A., (2022). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and team-work in Uganda. *J. Healthc. Leader-ship.* 2018 (10). 143-153.
- Mosaeghrad, A. M., Ferlie, E., Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among hospital employees. *SAGE.* 21 (4). Doi: 10.1258/hsmr.2007.007015
- Moreau, E., Mageau, G. A. (2012). The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too!. *Motiv Emot* 36, 268–286 (2012). Doi: 10.1007/s11031-011-9250-9
- Nuru, N., Zewdu, F., Amsalu, S., Mehretie, Y. (2015). Knowledge and practice of nurses towards prevention of pressure ulcer and associated factors in Gondar University Hospital, Northwest Ethiopia. *BMC Nurs* 14, 34 (2015). Doi: 10.1186/s12912-015-0076-8.
- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., Ali, S. R. O (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 6(5S)139-143.
- Top, M., Tekingündüz, S. (2015). Patient Safety Culture in a Turkish Public Hospital: A Study of Nurses' Perceptions About Patient Safety. *Syst Pract Action Res* 28, 87–110 (2015). Doi: 10.1007/s11213-014-9320-5
- Widiyanto, A., Murti, B., Soemanto, R. B. (2018). Multilevel analysis on the Socio-Cultural, lifestyle factors, and school environment on the risk of overweight in adolescents, Karanganyar district, central Java. *J Epidemiol Public Health,* 3(1), 94-104.
- Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., Ditlopo, P. (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. *BMC Health Serv Res* 8, 247 (2008). Doi: 10.1186/-1472-6963-8-247.