

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD PANCUR BATU KOTA MEDAN

Putri Kartika, Susilawati¹

¹Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat,
UIN Sumatera Utara

Email : putrikartk25@gmail.com, susilawati@uinsu.ac.id

Abstract

Work motivation is something that creates enthusiasm or encouragement to work. According to Hasibuan (2015), motivation comes from the Latin word *movere* which means encouragement or giving driving force that creates one's work enthusiasm so that someone wants to work together, work effectively, and be integrated with all his efforts to achieve satisfaction. This research uses a qualitative research type. Data analysis in qualitative research is interpreted as an effort to systematically search and organize notes from observations, interviews, and others to improve the researcher's understanding of employee performance motivation at the Pancur Batu Regional General Hospital, Deli Serdang Regency, Medan City. This study uses a descriptive approach, in which this research collects 10 samples (respondents) including 6 women and 4 men and is taken in the form of questions using a questionnaire with 12 questions to get the desired results. From the test results get the results that the effect of work motivation on the performance of employees at PANCUR BATU Hospital, Medan City has a positive and significant influence on employee performance. Motivation and good employee performance will give good results

Keywords: Motivation, Discipline and Organization

Abstrak

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menginspirasi atau memotivasi orang untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang menunjukkan dorongan atau memberikan daya penggerak yang mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja dengan sukses, dan menggabungkan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam penelitian kualitatif, analisis data didefinisikan sebagai pencarian sistematis dan pengorganisasian catatan dari observasi, wawancara, dan sumber lain dalam rangka meningkatkan pemahaman peneliti tentang motivasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang Kota Medan. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif, dimana dikumpulkan sepuluh sampel (responden), enam perempuan dan empat laki-laki, dan data dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan menggunakan kuesioner dengan 12 pertanyaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Dari Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai RSUD PANCUR BATU, Kota Medan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil dari yang cukup baik

Katakunci: Motivasi, Disiplin, organisasi

PENDAHULUAN

Menurut Anoraga (2014) Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menginspirasi atau memotivasi orang untuk bekerja. Motivasi menurut Hasibuan (2015), berasal dari kata latin *movere*, yang menunjukkan dorongan atau memberikan daya penggerak yang mendorong orang untuk bekerjasama, berhasil bekerja, dan berintegrasi dalam usahanya untuk memperoleh kepuasan.

Menurut Pinder (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk memulai perilaku kerja dalam format, arah, intensitas, dan kerangka waktu tertentu.

Sedangkan Siagian (2007 : 290), Motivasi dipengaruhi oleh dua variable yaitu:

- a. Faktor motivasi, yaitu hal-hal yang datang dari luar individu.
- b. Faktor kebersihan atau pemeliharaan, yaitu variabel yang berada di luar orang tersebut.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak untuk menjalankan tugas-tugas organisasi sehari-hari dalam suatu perusahaan. Mereka memiliki dampak yang signifikan pada setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi. Semua organisasi atau bisnis harus memiliki standard perilaku tertulis dan tidak tertulis yang harus diikuti di tempat kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan ingin karyawan mengikuti aturan perilaku ini. Salah satu aspek terpenting yang menentukan kinerja pegawai adalah motivasi dan disiplin kerja.

Oleh karena itu, pimpinan organisasi atau perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan disiplin. Karyawan mungkin termotivasi untuk lebih berusaha dan berpikir untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka termotivasi. Jika tuntutan ini dipenuhi, kinerja karyawan akan meningkat karena kepuasan dan kelancaran. Dalam prakteknya, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi dapat meningkatkan semangat kerja staf, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan membuat tugas menjadi lebih sempurna. Disiplin, selain mengemudi, memainkan peran penting. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang sesuai ditunjukkan dengan disiplin.

Menurut Tohardi (2002:393) menjelaskan Disiplin diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku baik berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

A. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) komponen motivasi karyawan berikut ini:

- a. Karyawan disiplin dalam bekerja.

Sikap, perilaku, atau tindakan karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan pola, keputusan, aturan, dan norma tertentu yang telah ditentukan dan disepakati bersama baik secara tertulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, dan dikenakan sanksi. Jika mereka melanggar aturan, tugas, atau wewenang yang diberikan.

- b. Tingkat imajinasi yang tinggi dan kemampuan untuk menggabungkan ide

Membuat karya dari kumpulan pemikiran atau gambaran yang lebih tersusun secara utuh, atau atas inisiatif sendiri, tidak ditiru, dan bersifat konstruktif untuk menghasilkan suatu hasil atau produk yang mendukung kualitas kerja yang lebih tinggi.

- c. Kepercayaan diri

Perasaan percaya diri karyawan terhadap kemampuan, kemandirian, kemampuan berpikir optimis dalam menghadapi kenyataan, dan tanggung jawab atas keputusan yang diambil, memungkinkan mereka menghadapi tantangan dengan tenang.

d. Resistensi tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional negative dilihat sebagai ancaman atau sebagai akibat dari ketidakselarasan antara kebutuhan dan aspirasi, dan tekanan ini ditangani dengan cara yang unik untuk setiap individu.

e. Tanggung jawab di tempat kerja

Pengetahuan individu tentang tanggung jawabnya untuk memenuhi tanggung jawab atau melakukan pekerjaan, disertai dengan rasa keberanian untuk menerima segala bahaya, inisiatif yang besar dalam menghadapi masalah pekerjaan, dan keinginan yang kuat untuk melakukan dan menyesuaikan apa yang harus dan harus dilakukan.

B. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik merupakan cerminan rasa tanggung jawab seorang pemimpin atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Siagian (2007 : 305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis atau pun peraturan bersifat lisan.

C. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67), adalah pelaksanaan tugas pegawai dengan tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas perusahaan. Sedangkan Rivai (2008:14) mendefinisikan kinerja sebagai evaluasi seseorang (pegawai) selama periode waktu tertentu, evaluasi tersebut dapat berupa evaluasi terhadap hasil tugas yang diselesaikan, target kerja yang terpenuhi, dan hal ini telah disepakati bersama. pada. Jadi, menurut teori sebelumnya, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang karyawan.

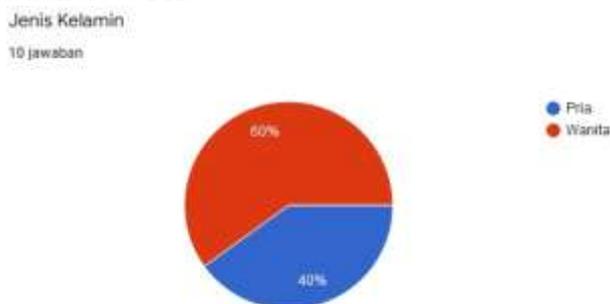
METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai jenis penelitian Kualitatif. Yang mana Analisis data di penelitian kualitatif di maknai sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti Motivasi Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang Kota Medan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang mana penelitian ini mengumpulkan 10 Sampel (Responden) diantaranya 6 Wanita dan 4 Pria dan diambil dalam bentuk pertanyaan memakai Koesioner dengan 12 pertanyaan lalu dibedakan atas beberapa bagian diantaranya Bagian 1 (Penghargaan) berisi 2 pertanyaan, Bagian 2 (Prestasi Kerja) berisi 2 pertanyaan, Bagian 3 (Tanggung Jawab) berisi 2 pertanyaan, Bagian 4 (Hubungan Antar Pribadi) berisi 3 pertanyaan dan Bagian 5 (Kondisi tempat Kerja) berisi 3 pertanyaan.

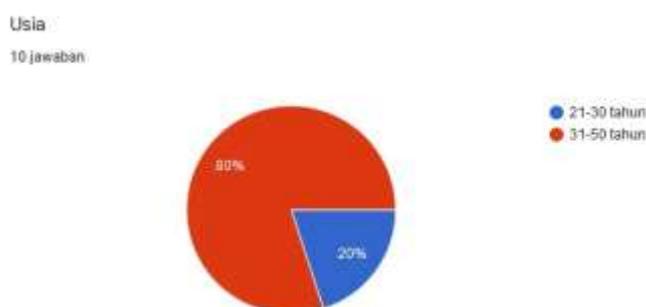
HASIL PENELITIAN

Responden penelitian ini adalah sebagian karyawan RSUD PANCUR BATU yang berjumlah 10 karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dari hasil Koesioner yang telah dikumpulkan dengan mengambil sampel dengan Koesioner, menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki, sebanyak 60% wanita dan 40% Pria.



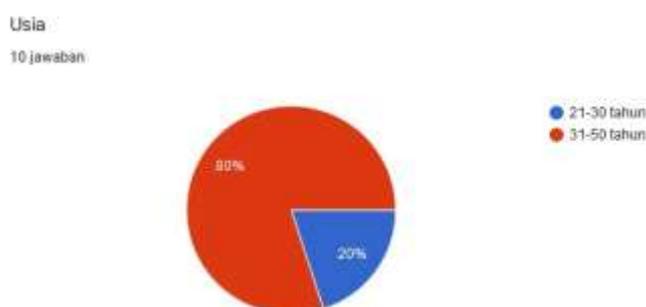
1.1 Gambar Jenis Kelamin dari Responden Karyawan RSUD PANCUR BATU

Untuk Rentang Usia yang terpilih dari beberapa Responden lebih banyak umur yang berkisar antara 21-30 Tahun yaitu sebanyak 80% dan sedangkan rentang umur 31-50 Tahun sebanyak 20%.



2.1 Gambar Rentang Usia Responden RSUD PANCUR BATU

Dari hasil didapatkan, terdapat bahwa beberapa karyawan yang menjabat atau bekerja sebagai karyawan yang paling lama di RSUD Pancur Batu tersebut, sebanyak 70% karyawan dengan rentang tahun 1-10 tahun dan 30% dengan rentang tahun 11-20 tahun. Hal ini membuktikan bahwa banyak pegawai yang masih baru bekerja di RSUD Pancur Batu tersebut, mengingat bahwa Rumah Sakit ini adalah Rumah Sakit yang baru satu tahun lalu berahli fungsi, dari PUSKEMAS menjadi RUMAH SAKIT UMUM DAERAH.



3.1 Gambar Lama Bekerja Karyawan RSUD PANCUR BATU

Selanjutnya, dari hasil pengisian Koesioner pada beberapa Karyawan RSUD PANCUR BATU yang memenuhi Kriteria Peneliti. Yang dimana hasil dari beberapa pertanyaan tersebut akan dilampirkan dalam berbentuk table priodik. Pertanyaan dijawab dengan beberapa pilihan (Ops) yang diantaranya yaitu : S (Setuju), SS (Sangat Setuju), KS (Kurang Setuju) dan TS (Tidak Setuju). Pilihan ini bertujuan agar peneliti dapat lebih mudah menemukan grafik untuk setiap pertanyaan yang diberikan.

4.1 Tabel Hasil Pertanyaan Koesioner Responden Karyawan RSUD PANCUR BATU, Kota Medan

Bagian	NO	Pertanyaan	Grafik															
Pengakuan (Penghargaan)	1.	Saya Selalu Dipuji atas hasil Kerjasaya yang baik	<table border="1"> <caption>Data for Question 1</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>6</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>2</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	1	10%	S	6	60%	KS	1	10%	TS	2	20%
	Response	Count	Percentage															
SS	1	10%																
S	6	60%																
KS	1	10%																
TS	2	20%																
2.	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.	<table border="1"> <caption>Data for Question 2</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>2</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>8</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	2	20%	S	8	80%	KS	0	0%	TS	0	0%	
Response	Count	Percentage																
SS	2	20%																
S	8	80%																
KS	0	0%																
TS	0	0%																
Prestasi Kerja	3.	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan	<table border="1"> <caption>Data for Question 3</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>4</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>4</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	1	10%	S	4	40%	KS	4	40%	TS	1	10%
	Response	Count	Percentage															
SS	1	10%																
S	4	40%																
KS	4	40%																
TS	1	10%																
4.	Prestasi yang sayacapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	<table border="1"> <caption>Data for Question 4</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>2</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>8</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	2	20%	S	8	80%	KS	0	0%	TS	0	0%	
Response	Count	Percentage																
SS	2	20%																
S	8	80%																
KS	0	0%																
TS	0	0%																

Tanggung Jawab	5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.	<table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>SS</td><td>3</td><td>30%</td></tr> <tr><td>S</td><td>6</td><td>60%</td></tr> <tr><td>KS</td><td>1</td><td>10%</td></tr> <tr><td>TS</td><td>0</td><td>0%</td></tr> </table>	Response	Count	Percentage	SS	3	30%	S	6	60%	KS	1	10%	TS	0	0%
	Response	Count	Percentage															
SS	3	30%																
S	6	60%																
KS	1	10%																
TS	0	0%																
6.	Setiap Tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab.	<table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>SS</td><td>4</td><td>40%</td></tr> <tr><td>S</td><td>6</td><td>60%</td></tr> <tr><td>KS</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>TS</td><td>0</td><td>0%</td></tr> </table>	Response	Count	Percentage	SS	4	40%	S	6	60%	KS	0	0%	TS	0	0%	
Response	Count	Percentage																
SS	4	40%																
S	6	60%																
KS	0	0%																
TS	0	0%																
Hubungan Antar Pribadi	7.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan dan teman sejawat dengan saling mendukung.	<table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>SS</td><td>6</td><td>60%</td></tr> <tr><td>S</td><td>4</td><td>40%</td></tr> <tr><td>KS</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>TS</td><td>0</td><td>0%</td></tr> </table>	Response	Count	Percentage	SS	6	60%	S	4	40%	KS	0	0%	TS	0	0%
	Response	Count	Percentage															
	SS	6	60%															
S	4	40%																
KS	0	0%																
TS	0	0%																
8.	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan dan dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik lagi.	<table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>SS</td><td>3</td><td>30%</td></tr> <tr><td>S</td><td>6</td><td>60%</td></tr> <tr><td>KS</td><td>1</td><td>10%</td></tr> <tr><td>TS</td><td>0</td><td>0%</td></tr> </table>	Response	Count	Percentage	SS	3	30%	S	6	60%	KS	1	10%	TS	0	0%	
Response	Count	Percentage																
SS	3	30%																
S	6	60%																
KS	1	10%																
TS	0	0%																
9.	Menurut saya diperlukan pemberian gaji secara adil sesuai dengan hasil kerja saya (seperti lembur, kerja tambahan dilapangan dll).	<table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>S</td><td>50%</td></tr> <tr><td>SS</td><td>50%</td></tr> </table>	Response	Percentage	S	50%	SS	50%										
Response	Percentage																	
S	50%																	
SS	50%																	

Kondisi tempat Kerja	10.	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>5</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>4</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	5	100%	S	4	40%	KS	1	10%	TS	0	0%
	Response	Count	Percentage															
	SS	5	100%															
S	4	40%																
KS	1	10%																
TS	0	0%																
11.	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan Rapi	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>6</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>3</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	6	100%	S	3	30%	KS	1	10%	TS	0	0%	
Response	Count	Percentage																
SS	6	100%																
S	3	30%																
KS	1	10%																
TS	0	0%																
12.	Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dan Ruangannya tempat saya bekerja cukup luas.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SS</td> <td>3</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>5</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>KS</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>TS</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Count	Percentage	SS	3	30%	S	5	100%	KS	1	10%	TS	0	0%	
Response	Count	Percentage																
SS	3	30%																
S	5	100%																
KS	1	10%																
TS	0	0%																

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Dari Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai RSUD PANCUR BATU, Kota Medan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil dari yang cukup baik. Dari beberapa pertanyaan yang dilampirkan di Bagian Penghargaan terdapat bahwa setiap karyawan RSUD PANCUR BATU tersebut senang jika setiap hasil pekerjaannya selalu dipuji, setiap karyawan merasa terbantu jika teman sejawatnya member dukungan saat ditempat kerja. Dibagian Prestasi terdapat bahwa setiap karyawan mempunyai pencapaian prestasi yang baik dan berguna untuk keberhasilan karyawan tersebut saat bekerja. Pada Bagian Tanggung Jawab, Setiap karyawan Bertanggung jawab atas apapun pekerjaan yang diberikan atasan mereka kepada karyawannya. Selanjutnya pada bagian Hubungan Antar Pribadi, Setiap karyawan senang bersosialisasi pada rekan sejawat kerja dan menjaga hubungan baik pada atasannya, setiap gaji yang diberikan rasanya cukup dan setimpal pada hasil pekerjaan yang mereka dapatkan. Dan yang terakhir Kondisi tempat kerja, Kondisi yang nyaman dan aman menjadikan semua

karyawan terasa nyaman saat bekerja dan lingkungan yang bersih menjadikan semua karyawan mampu menjaga kebersihan dan kenyamanan setiap karyawannya.

KESIMPULAN

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu Faktor motivational, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri, dan Faktor Hygiene atau pemeliharaan, yaitu faktor yang berasal dari luar individu. Dari berbagai pengamatan yang didapat bahwa sekitar 80% karyawan di RSUD PANCUR BATU lebih mementingkan kejaminan mutu para karyawannya dan memberikan kenyamanan untuk semua karyawannya. Yang mana hal ini sangat berpengaruh pada kualitas dan jaminan mutu pada RSUD dan mampu untuk meggerakan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Marpaung, M. I., Hamid, D., Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administasi Bisnis*, 2(15), 1-8
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *KES MAS*, 2(4), 76-143.
- Astuti, R. Lesmana, A. P. O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 2(6), 42-50.
- Sandhi A. S. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Ekonomika*.