

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Tugu Koja Tahun 2023

Atikah Fitria Ningsih¹, Ria Efkelin², Lipin Lipin³, Martini Martini⁴, Ary Rahmaningsih⁵, Imelda Imelda⁶, Hingawati Setio⁷

¹⁻⁷ Program Studi S1 Administrasi Kesehatan, STIKes RS Husada

Jl. Raya Mangga Besar No.137-139, RT.6/RW.10, Mangga Dua Sel., Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10730, Indonesia

Korespondensi penulis: sinagaatikah@gmail.com

Abstract: Motivation is the driving force for a person or individual to carry out activities toward obtaining the desired thing, both positively and negatively. With this motivation, an effort is made to encourage employees to be more active at work to achieve maximum service to the community. Performance is how employees show their work performance through concrete actions. Employee performance is influenced by internal and external factors. Internal factors include work motivation, personality, attitudes, and behavior. While external factors include superior leadership style, employee relations, and the work environment, The purpose of this study aimed to examine the relationship between work motivation and the performance of administrative employees at Tugu Koja Hospital. The method in this study used a quantitative method with a descriptive approach, and the test used was Spearman's rho. This research was conducted at Tugu Koja General Hospital in the administrative section with a total of 37 respondents. The results obtained after the Spearman rho test were 0.861, with a significant value of 0.000. Based on the test results, it was concluded that there is a strong relationship between the performance of health administration employees and it can be concluded that there is a significant relationship between work motivation and employee performance at Tugu Koja Hospital.

Keywords: Employment Motivation; Employee Performance; Administration

Abstrak: Motivasi merupakan daya penggerak bagi seseorang atau individu untuk melakukan kegiatan dalam memperoleh hal yang diinginkan baik secara positif maupun negatif. Dengan adanya motivasi ini merupakan upaya yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar lebih aktif dalam bekerja, untuk mencapai pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Kinerja adalah bagaimana pegawai menunjukkan prestasi kerjanya melalui tindakan nyata. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan administrasi di RSUD Tugu Koja. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, uji yang digunakan *Spearman rho*. Terdapat 37 responden Hasil yang didapatkan setelah uji *Spearman rho* sebesar 0,861 dan untuk nilai signifikan 0,000 berdasarkan hasil uji disimpulkan adanya hubungan yang kuat pada kinerja karyawan administrasi kesehatan. Hal ini dapat disimpulkan pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Tugu Koja.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Administrasi

LATAR BELAKANG

Kesehatan adalah kebutuhan utama masyarakat. Dengan majunya kesehatan menunjukkan bahwa negara tersebut berhasil membuat masyarakatnya sejahtera, berbagai negara dari negara maju hingga berkembang menyetujui pernyataan tersebut (Aris Dwi Cahyono, 2021). Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena mereka berpengaruh pada kelangsungan perusahaan, Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar terciptanya kerja yang nyaman (Lestary & Chaniago, 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan, Munculnya kinerja karena adanya beberapa pelatihan untuk seseorang sebelum menjadi karyawan dan biasanya pendidikan

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 28, 2023

* Atikah Fitria Ningsih, sinagaatikah@gmail.com

menjadi persyaratan utama untuk calon karyawan perusahaan (Hasibuan & Silvya, 2019). Penelitian tahun 2019 di PT. Mewah Indah Jaya - Binjai oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvya dengan 42 responden menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. (Hasibuan & Silvya, 2019). Menurut penelitian yang diteliti oleh Anija Wau di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo tahun 2022 dengan responden 117 orang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Prastiwi, 2022). Menurut lain Abdul Rachman Saleh di PT. Inko Java dengan responden 66 orang dengan hasil motivasi pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan sebesar 0,151. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat diberikan bonus lebih dan peluang kenaikan jabatan (Saleh & Utomo, 2018).

KAJIAN TEORITIS

Istilah motivasi berasal dari Bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” Bahasa inggris yang artinya memotivasikan atau menggerakkan (Saleh & Utomo, 2018). Menurut buku (Solong, 2017), Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang baik dari dalam maupun dari luar, untuk bekerja dengan semangat tinggi dan menggunakan kemampuan serta keterampilannya. Motivasi membuat karyawan menjadi lebih bersemangat saat melakukan pekerjaan, menjadikan karyawan lebih aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, semangat kerja timbul dari dalam dan luar (Andriani et al., 2017).

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Andriani et al., 2017) Menjelaskan teori motivasi dua faktor Herzberg, juga dikenal sebagai teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Teori ini menyatakan bahwa motivasi yang baik dapat mendorong upaya dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg mengungkapkan bahwa seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor higienis dan faktor motivasi. Berikut pengertiannya menurut (Andriani et al., 2017) :

a. Faktor Higienis

- 1) Gaji, hak yang wajib diberikan oleh perusahaan
- 2) Kondisi kerja, baik fisik maupun psikologis, serta peraturan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan serta kesesuaian karyawan dengan kebijakan dan peraturan perusahaan juga berperan dalam kepuasan kerja
- 4) Hubungan antarpribadi dalam berinteraksi dengan rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja.

- 5) Kualitas supervisi, termasuk keadilan dan kualitas pengawasan yang diberikan oleh atasan, berdampak pada kepuasan kerja.

b. Faktor Motivasi

- 1) Prestasi adalah hasil kerja seseorang.
- 2) Pengakuan adalah penghargaan terhadap tenaga kerja dan hasil kerjanya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri melibatkan tantangan yang dirasakan oleh pekerja.
- 4) Tanggung jawab adalah sejauh mana pekerja merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- 5) Pengembangan potensi individu adalah kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, seperti promosi.

Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran atau tugas individu dalam organisasi, dan dikaitkan dengan standar nilai atau ukuran tertentu dari organisasi yang dapat diukur dengan menggunakan indikator (Esun et al., 2021). Menurut . (Eka Wijaya & Fauji, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam jangka waktu tertentu.

Berikut ada beberapa indikator menurut Kasmir dalam (Eka Wijaya & Fauji, 2021) ialah:

1. Kualitas (Mutu), yaitu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan untuk melihat Kualitas (Mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, mengukur kinerja bisa dilakukan dengan melihat jumlah yang dihasilkan seseorang
3. Waktu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan, jika karyawan tersebut melebihi waktu tenggat yang diberikan perusahaan mengasumsikan bahwa kinerja tidak baik begitupun sebaliknya.
4. Ketepatan Waktu, dimana kegiatan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2021) melibatkan semua langkah dari merumuskan masalah hingga menarik kesimpulan. Metode kuantitatif metode ilmiah yang menggunakan angka untuk mengumpulkan data dan menggunakan statistik untuk menganalisis. Populasi menurut (Sugiyono, 2021) adalah suatu wilayah yang telah ditentukan oleh peneliti yang terdiri dari objek-objek yang memiliki jumlah dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk kemudian dikembangkan. Populasi di RSUD Tugu Koja saat ini sebanyak 37 karyawan

administrasi. Menurut (Sugiyono, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Menurut (Arikunto, 2019) adalah menyatakan bahwa jika subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. oleh karena itu peneliti menggunakan sampling total. Penelitian ini menggunakan 2 metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan studi pustaka menurut (Sugiyono, 2021), kuesioner teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, Kuesioner diisi melalui *Gform* dengan pilihan jawaban seperti sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. dan untuk studi pustaka adalah kajian kepustakaan dikaitkan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam situasi sosial yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di RSUD Tugu Koja dengan alamat Jl. Walang Permai No.39, RW.12 Tugu Selatan, Kecamatan Koja, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14260, Telepon (021) 2606 1110. Peneliti untuk teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis univariat, dan analisis bivariate menggunakan *uji spearman rho*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Univariat Deskriptif Responden (N: 37)

Karakteristik Responden	Frekuensi	Percentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	54,1%
Perempuan	17	45,9%
Usia		
< 25 Tahun	4	10,81%
26-35 Tahun	26	70,27%
>36 Tahun	7	18,92%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Sederajat	22	59,5%
DIPLOMA	6	16,20%
S1	9	24,3%
Lama Bekerja		
<1 Tahun	2	5,4%
1-2 Tahun	6	16,2%
3-4 Tahun	11	29,7%
>5 Tahun	18	48,6%

Jenis Kelamin di RS tugu koja pada karyawan paling terbanyak dimiliki laki-laki sebanyak 20 (54,1%) orang sedangkan untuk perempuan sebanyak 17 (45,9) orang. Usia tertinggi di tabel adalah 26-35 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 70,27%, lalu diatas 36 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 18,92 %, dan di bawah 25 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,81%. Pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu SMA/SMK/Sederajat sebanyak 22 orang dengan persentase 59,5%, S1 sebanyak 9 orang dengan persentase 24,3% dan untuk DIPLOMA sebanyak 6 orang dengan persentase 16,20% Lama bekerja karyawan administrasi di RSUD Tugu koja yang paling banyak lebih dari 5 tahun sebanyak 18 orang

dengan persentase 48,6%, lalu untuk umur 3-4 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 29,7%, lama bekerja karyawan 1-2 tahun 16 orang dengan persentase 16,2%, dan untuk yang kurang 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5,4%.

Tabel 2. Uji Bivariat dengan metode *Spearman Rho* (N: 37)

Variabel	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Motivasi Kerja	1.000	.000
Kinerja Karyawan	.816**	
Kondisi Kerja	1.000	.000
Kinerja Karyawan	.735**	
Prestasi	1.000	.001
Kinerja Karyawan	.540**	
Tanggung Jawab	1.000	.000
Kinerja Karyawan	.779**	

Berdasarkan tabel 6.4 Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji *spearman Rho* di spss, dapat dilihat bahwa kedua variabel mempunyai nilai *Correlation Coefficient* memiliki angka korelasi 0,816 yang berarti korelasi sangat kuat. Bagian nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan antara satu sama lain. Hasil pengujian Kondisi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka sebesar 0,735 yang berarti korelasi kuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil 0,05, dapat dikatakan Kondisi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan signifikan antara satu dengan yang lain. Hasil pengujian Prestasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka korelasi sebesar 0,540 yang berarti korelasi kuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan Prestasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan antara satu dengan yang lain. Pada hasil pengujian pada tanggung jawab (X3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki angka korelasi sebesar 0,799 yang berarti nilai korelasi sangat kuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan tanggung jawab (X3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan antara satu dengan yang lain.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6.4 Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji *spearman Rho* di spss, dapat dilihat bahwa kedua variabel mempunyai nilai *Correlation Coefficient* memiliki angka korelasi 0,816 yang berarti korelasi sangat kuat. Bagian nilai *Sig. (2-tailed)* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan administrasi di RSUD Tugu koja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2019) Puskesmas Parigi dengan 38 responden,

menyimpulkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Berbeda dengan (Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, 2018) Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna dengan 64 responden, tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Dapat disimpulkan yang didukung juga oleh (Susanto, 2019) dari penelitian diatas, dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik, dan pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Kondisi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka sebesar 0,735 yang berarti korelasi kuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil 0,05, dapat dikatakan Kondisi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan signifikan antara satu dengan yang lain. (Hartanto et al., 2018) di kantor wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Riau dengan 55 responden dari hasil penelitiannya dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan antara Kondisi Kerja dengan terhadap kinerja pegawai (Salutondok & Soegoto, 2015) kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong secara parsial variabel kondisi kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja. Dapat disimpulkan yang didukung juga (Hartanto et al., 2018) memperlihatkan kondisi kerja yang rapi akan menimbulkan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Hubungan Prestasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian prestasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka korelasi sebesar 0,540 yang berarti korelasi kuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan Prestasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan antara satu dengan yang lain. (Ana Kolbiyah et al., 2021) di PT. Sukses Pangan Bersama dengan responden sebanyak 50 responden, hasil memberitahu bahwa nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar $8,143 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ nilai ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Yamanie & Y, 2016) Di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda dengan 51 responden, prestasi kerja 1,565 lebih kecil dari t tabel lebih besar dari 1,675 dengan tingkat tinggi dari 0,5 Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), Dapat disimpulkan yang didukung juga oleh teori Philip Kotler dalam (Ana Kolbiyah et al., 2021) Prestasi kerja mendukung kinerja pegawai karena semakin tinggi prestasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian tanggung jawab (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki angka korelasi sebesar 0,799 yang berarti nilai korelasi sangat kuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan tanggung jawab (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan antara satu dengan yang lain. (Daulay et al., 2019) di Perusahaan Daerah Kota Medan dengan sampel 85 responden untuk hasil penelitian pada variabel tanggung jawab kerja dengan kinerja karyawan T- hitung $8,583 > t$ tabel 1,993 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini memperlihatkan pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan yang didukung juga oleh (Daulay et al., 2019) Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan tertantang untuk mendapatkan tugas yang lebih sulit, tertantang untuk menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan administrasi di RSUD Tugu Koja. Adanya motivasi kerja, karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik, dan pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik (Susanto, 2019).
2. Ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja karyawan administrasi di RSUD Tugu Koja. kondisi kerja yang rapi akan menimbulkan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien (Hartanto et al., 2018).
3. Ada hubungan prestasi dengan kinerja karyawan administrasi di RSUD Tugu Koja. Adanya Prestasi kerja mendukung kinerja pegawai karena semakin tinggi prestasi maka semakin tinggi pula kinerjanya (Ana Kolbiyah et al., 2021).
4. Ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja karyawan administrasi di RSUD Tugu Koja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan tertantang untuk mendapatkan tugas yang lebih sulit, tertantang untuk menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi (Daulay et al., 2019).

SARAN

Setelah dilakukan penelitian dan dilakukan analisis data maka saran yang diberikan peneliti

1. Bagi Rumah Sakit

Staf administrasi maupun pegawai lainnya yang membaca penelitian ini melihat betapa pentingnya untuk selalu memotivasi orang lain sehingga tercipta kinerja yang baik

2. Bagi STIKes RS Husada

Memberikan mata kuliah tambahan untuk mempelajari SPSS lebih dalam sehingga selama proses penulisan skripsi mahasiswa sudah mengetahui penelitian apa yang akan mereka lakukan dan juga melengkapi referensi buku-buku metode penelitian menurut para ahli.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain.

DAFTAR REFERENSI

- Ana Kolbiyah, Dyah Palupiningtyas, HeruYulianto, Guntur SuryaningHadi, & Rifki A Rachman. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Kompensasi Dan Prestasi Kerja*. Seminar Nasional Teknologi Dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU), 1(1), 383–
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri Maya. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Aris Dwi Cahyono. (2021). (Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 3(2), 28–42.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94
- Esun, P. T., Utama, I., & Batam, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 8, 118–128.
- Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, R. W. (2018). *Jurnal KESMAS*, Vol. 7 No. 5, 2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, 7(5).
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241.
- Hasibuan, S. J., & Silvya, B. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri“. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “, 2, 10.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.

- Prastiwi, E. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Kasus. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 3(3), 849–862.
- Solong, A. (2017). Pengembangan Jati Diri dan Motivasi Kerja Aparatur melalui Komitmen Dan Budaya Organisasi. Yogyakarta: Deepublish (Group CV. Budi Utama).
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Administrasi (M. P. Setiyawami, SH (ed.); 3rd ed.). ALFABETA, CV.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wulandari. (2019). Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Parigi Kecamatan Parigi. 180–187.
- Yamanie, I. Y., & Y, S. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65.