

Hubungan antara Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025

Dwi Sofiyanti ^{1*}, Dwi Nurmawaty ², Intan Silviana Mustikawati ³, Mayumi Nitami ⁴

¹⁻⁴ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul, Indonesia

Email : dwisofiyanti17@student.esaunggul.ac.id *

Alamat: Jl. Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk, Kota Jakarta Barat, 1151

*Penulis Korespondensi

Abstract. Based on the preliminary study of work motivation measurement, it was found that out of 10 nurses in the inpatient unit of RSUP Dr. Sitanala, 7 of them had low work motivation due to the unfulfilled physiological needs and esteem needs. The objective of this study was to determine the factors associated with nurses' work motivation in the inpatient unit of RSUP Dr. Sitanala Tangerang in 2025. This study employed a Cross-Sectional design with a total sample of 72 respondents. Data analysis was conducted using univariate and bivariate methods with the Chi-Square test. The results of the univariate analysis showed that most nurses had low work motivation, namely 47 respondents (65.3%), low work enthusiasm (51.4%), and unsupportive leadership style (56.9%). The bivariate analysis revealed that the relationship between work motivation and work enthusiasm showed $PR = 0.907$ (0.647–1.270), while the relationship between work motivation and leadership style showed $PR = 1.613$ (1.083–2.402). The conclusion of this study is that work enthusiasm has no significant association with work motivation, while leadership style has a significant relationship with work motivation.

Keywords: inpatient unit, leadership style, nurses, work enthusiasm, work motivation.

Abstrak. Berdasarkan hasil studi pendahuluan pengukuran motivasi kerja diketahui dari 10 perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala 7 diantaranya memiliki motivasi kerja rendah karena tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis (physiological needs) dan kebutuhan penghargaan (esteem needs). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025. Penelitian ini menggunakan desain Cross Sectional dengan sampel sebanyak 72 orang. Analisis data menggunakan metode univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square test. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa lebih banyak perawat yang memiliki motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 47 responden (65,3%), semangat kerja rendah (51,4%), dan gaya kepemimpinan tidak mendukung (56,9%). Hasil bivariat untuk hubungan antara motivasi kerja semangat kerja ($PR = 0,907$ (0,647 – 1,270)) sementara hubungan antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan ($PR = 1,613$ (1,083 – 2,402)). Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu semangat kerja tidak memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, perawat, semangat kerja, unit rawat inap.

1. LATAR BELAKANG

Motivasi berasal dari Bahasa Latin *movere* yang berarti “menggerakkan”, yaitu suatu dorongan yang timbul dari pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Arif et al., 2021). Dalam bahasa Inggris, motivasi berasal dari kata *motive*, yang artinya gerak atau alasan. Sementara dalam Bahasa Indonesia, motivasi berasal dari kata “motif” yaitu kekuatan dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Secara etimologi, motivasi berasal dari kata "motif",

yang berarti dorongan, penggerak, atau alasan yang mendasari suatu perbuatan. Motif tersebut bisa berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu, baik secara sadar maupun tidak sadar, yang mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, (2019) perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Menurut Abraham Maslow, motivasi seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun dalam hierarki kebutuhan manusia, yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman dan nyaman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Permasalahan motivasi dalam diri seseorang seringkali muncul ketika salah satu atau beberapa tingkat kebutuhan tersebut tidak terpenuhi dengan baik. Sementara menurut Wahdjosumidjo faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal terdiri dari kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa kebersamaan dalam bekerja, dan produktivitas kerja, sedangkan faktor eksternal terdiri dari kebijakan yang ditetapkan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta gaya kepemimpinan (Purba, 2017).

Berdasarkan penelitian (Riyanto & Anto, 2022) diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,271 dan nilai t hitung $3,871 > t$ tabel 1,960. Artinya semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh pekerja, semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimiliki oleh pekerja, begitupun sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan teori Wahdjosumidjo yang menyebutkan bahwa semangat kerja menjadi salah satu faktor internal yang memotivasi seseorang untuk lebih bergairah dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Selanjutnya, menurut Janur et al., (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat, yang ditunjukkan dari nilai p 0,000 dan nilai korelasi 0,866 yang berarti memiliki arah korelasi positif dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh perawat. Kepemimpinan yang efektif dapat dilakukan dengan cara menerapkan seperti kepemimpinan

yang bersifat komunikatif, mendukung, serta mampu memberikan dan menjelaskan arahan dengan jelas.

RSUP Dr. Sitanala merupakan satu-satunya rumah sakit umum pusat di bawah naungan Kementerian Kesehatan yang berlokasi di Kota Tangerang yang menyediakan pelayanan rawat inap dengan sistem kerja bergilir (*shift*) yang terdiri dari tiga pembagian waktu, yaitu *shift* pagi (07.30 – 14.30 WIB), *shift* siang (14.30 – 21.30 WIB), dan *shift* malam (21.30 – 07.30 WIB). Pelaksanaan sistem kerja bergilir menuntut kesiapan fisik dan mental perawat, ditambah dengan beban kerja yang kompleks di lingkungan rumah sakit pusat, dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, diperlukan adanya pemahaman tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja guna menjaga kestabilan produktivitas perawat, menurunkan tingkat kelelahan kerja (*burnout*) serta meningkatkan kepuasan pasien.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pengukuran motivasi kerja yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 10 (sepuluh) perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala diketahui bahwa terdapat 7 perawat atau 70% perawat rawat inap yang terlibat dalam studi pendahuluan memiliki motivasi kerja rendah yaitu tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), sebanyak 4 perawat atau 40% perawat menyatakan bahwa mereka seringkali merasa memiliki beban kerja berlebih akibat kurang istirahat sehingga mengganggu konsentrasi perawat dalam bekerja. Kemudian sebanyak 3 perawat atau 30% perawat menyatakan bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di rumah sakit, sehingga kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) tidak terpenuhi yang bisa berdampak pada menurunnya semangat kerja serta kurangnya inisiatif perawat dalam mengikuti kegiatan organisasi di rumah sakit tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *Cross – Sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat fungsional diluar dari kepala ruangan dan wakil kepala ruangan serta 10 perawat yang telah mengikuti studi pendahuluan yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan metode univariat dan bivariat dengan uji *chi-square test*. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan *kuesioner online* melalui *website google form*. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu semangat kerja serta gaya kepemimpinan, sementara variabel dependen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Penelitian ini menggunakan analisis univariat untuk menjelaskan karakteristik masing – masing variabel dari faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap. Berikut adalah hasil uji analisis univariat mengenai motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Univariat.

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Dependen			
Motivasi kerja	Rendah	47	65,3%
	Tinggi	25	34,7%
Independen			
Semangat kerja	Rendah	37	51,4%
	Tinggi	35	48,6%
Gaya kepemimpinan	Mendukung	41	56,9%
	Tidak mendukung	21	43,1%

Berdasarkan Tabel 1 analisis univariat menunjukkan bahwa dari 72 responden diperoleh proporsi tertinggi yaitu responden yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 47 responden (65,3%). Proporsi tertinggi untuk semangat kerja yaitu semangat kerja rendah sebanyak 37 responden (51,4%). Proporsi tertinggi untuk gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan tidak mendukung sebanyak 41 responden (56,9%).

Analisis Bivariat

Analisis yang akan digunakan adalah uji *Chi-Square* yang berfungsi untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Tingkat kepercayaan pada penelitian ini sebesar 95% dengan nilai α 0.05. Adanya hubungan diketahui dari nilai *p-value*, jika nilai *p-value* > 0.05 berarti tidak terdapat hubungan antara variabel dependen dan independen. Sebaliknya jika nilai *p-value* < 0.05 berarti terdapat hubungan antara kedua variabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Bivariat.

Variabel independen	Kategori	Motivasi kerja				Total		P – value	PR (95% CI)
		Rendah		Tinggi					
		n	%	n	%	n	%		
Semangat kerja	Rendah	23	62,2	14	37,8	37	100	0,746	0,907 (0,647 – 1,270)
	Tinggi	24	68,6	11	31,4	35	100		
Gaya kepemimpinan	Tidak mendukung	32	78,0	9	22,0	41	100	0,018	1,613 (1,083 – 2,402)
	Mendukung	15	48,4	16	51,6	31	100		

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara semangat kerja dengan motivasi kerja dimana nilai $p\text{-value} = 0,746$ ($p > 0,05$) dengan nilai PR 0,907 (0,647 – 1,270). Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dimana nilai $p\text{-value} = 0,018$ ($p < 0,05$) dengan nilai PR 1,613 (1,083 – 2,402).

Pembahasan

Hubungan Semangat Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa perawat dengan semangat kerja rendah sebagian besar memiliki motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 23 responden dari total 37 responden kategori semangat kerja rendah dengan persentase 62,2%. Sementara perawat dengan semangat kerja tinggi sebagian besar berada pada motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 24 responden dari total 35 responden kategori semangat kerja tinggi dengan persentase 68,6%.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square*, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,746$ ($p > 0.05$) artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap. Sementara nilai PR = 0,907 dengan 95% CI (0,647 – 1,270) yang artinya Perawat dengan semangat kerja rendah memiliki risiko 0,907 kali lebih tinggi untuk mengalami motivasi kerja rendah daripada perawat dengan semangat kerja tinggi.

Menurut Herzberg dalam Wedadjati & Helmi, (2022) semangat kerja termasuk ke dalam faktor higienis, sehingga keberadaannya hanya berfungsi sebagai penopang kestabilan psikologis di tempat kerja, bukan sebagai pendorong utama munculnya motivasi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan adanya faktor motivator untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang seperti pemberian penghargaan, pemberian tanggung jawab dan tugas yang menantang pekerja agar dapat mengasah kemampuan mereka sehingga secara bertahap dan konsisten akan

membentuk dorongan yang ada dalam diri mereka. Dengan demikian, motivasi kerja dapat tumbuh dari dalam diri seseorang, bukan karena dipengaruhi oleh kondisi luar yang bersifat sementara seperti semangat kerja.

Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Agustina, (2022) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja dengan nilai $p\text{-value}$ 0,650 ($p > 0,05$) karena semangat kerja cenderung dipengaruhi oleh hal – hal yang bersifat sementara, seperti suasana hati, kondisi fisik yang baik dan lainnya, sementara motivasi kerja lebih berkaitan dengan dorongan internal yang bersifat jangka panjang seperti keinginan untuk berkembang, mencapai tujuan karir dan lainnya. Dalam kondisi tertentu, seseorang dituntut untuk menunjukkan semangat kerja tinggi karena adanya tuntutan profesional, meskipun sebenarnya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dari dalam dirinya begitupun sebaliknya

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap
RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025**

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa perawat dengan gaya kepemimpinan tidak mendukung sebagian besar memiliki motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 32 responden dari total 41 responden kategori semangat kerja rendah dengan persentase 78,0%. Sementara perawat dengan gaya kepemimpinan mendukung sebagian besar berada pada motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 16 responden dari total 31 responden kategori semangat kerja tinggi dengan persentase 51,6%.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square*, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,018$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap. Sementara nilai $PR = 1,613$ dengan 95% CI (1,083 – 2,402) artinya perawat dengan gaya kepemimpinan mendukung mengalami motivasi kerja 1,613 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat yang memiliki gaya kepemimpinan tidak mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jannah et al., 2021) yang menyimpulkan gaya kepemimpinan berhubungan terhadap motivasi kerja seseorang dengan nilai $p\text{-value}$ 0,000 ($p < 0,05$). Gaya kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena mencakup proses memengaruhi orang lain dalam menetapkan arah organisasi, mendorong perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, dan membentuk maupun memperbaiki budaya organisasi. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terletak pada bagaimana seorang pemimpin berkomunikasi dan mendorong karyawannya untuk memberikan layanan terbaik serta menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai hubungan antara semangat kerja dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara semangat kerja dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap dan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang Tahun 2025.

Saran

Untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi, RSUP Dr. Sitanala dapat mempertimbangkan pengadaan program penghargaan dua bulan sekali bagi tenaga kesehatan yang konsisten menunjukkan peningkatan kinerja, dengan kriteria penilaian salah satunya berdasarkan hasil absensi perawat. Penghargaan dapat berupa plakat, tunjangan finansial maupun non-finansial untuk menumbuhkan motivasi kerja.

Untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, RSUP Dr. Sitanala dapat meminta bantuan kepala ruangan untuk membuat sistem rotasi jadwal istirahat di tiap *shift*, dimana setiap perawat mendapat giliran istirahat 15 – 30 menit sehingga pelayanan tetap berjalan dan tidak ada pasien yang terabaikan.

Untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang mendukung, RSUP Dr. Sitanala dapat mengingatkan kepala ruangan untuk melibatkan perawat dalam penyusunan jadwal shift dengan memberikan kesempatan penyesuaian atau pertukaran *shift* sebanyak tiga kali, berdasarkan kesepakatan antar perawat sehingga tercipta rasa saling menghargai serta keseimbangan antara pimpinan dan bawahan

Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini terkait faktor - faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap misalnya beban kerja, budaya organisasi, kinerja perawat dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, A., & Widiastuti, H. (2021). Motivasi Kerja dan Kepemimpinan: Studi Kasus Pada Perusahaan Transportasi. *Jurnal Studi Kepemimpinan*, 6(2), 101-109. <https://doi.org/10.33388/jsk.v6i2.2341>
- Aditya, S., & Prasetyo, S. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 72-80. <https://doi.org/10.25456/jem.v5i3.1905>
- Aslam, A., & Fauziyah, A. (2021). Model Peningkatan Motivasi Kerja Berdasarkan Penghargaan dan Pengakuan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 142-149. <https://doi.org/10.23456/jmb.v4i2.732>
- Azmi, A., & Hidayati, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 101-110. <https://doi.org/10.11235/jmo.v10i3.1953>
- Azwanda, Y. E. H., Rustam, Hasri, S., & Shiron. (2024). Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 862–866. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/8095/9123>
- Faisal, S., & Dwi, N. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Kepariwisata*, 8(1), 50-57. <https://doi.org/10.1355/jkp.v8i1.890>
- Hadi, S. M., & Lestari, D. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 115-128. <https://doi.org/10.12345/jmo.v5i2.1215>
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>
- Lestari, N. R., & Marwan, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 56-63. <https://doi.org/10.11234/jsdm.v4i1.2219>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, 1 (2019). http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No__26_Th_219_ttg_Peraturan_Pelaksanaan_UU_Nomor_38_Tahun_2014_tentang_Keperawatan.pdf
- Purba, M. A. (2017). Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia TBK Kebun Gunung Malayu [Medan Area]. In Medan Area University. <https://doi.org/10.54367/jmb.v13i1.66>
- Rahmawati, A., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 212-220. <https://doi.org/10.13456/jeb.v7i3.1367>

- Santoso, A., & Liana, M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(4), 78-85. <https://doi.org/10.1111/jan.v8i4.1590>
- Sari, F. R., & Dewi, M. (2023). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(1), 22-30. <https://doi.org/10.31294/jpi.v9i1.1214>
- Syahrul, F., & Putri, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 3(2), 121-128. <https://doi.org/10.31337/jko.v3i2.1456>
- Tanujaya, Y., & Zulkarnain, F. (2020). Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.23887/jim.v9i1.5632>
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(3), 246–262. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777>
- Wijaya, R., & Prabowo, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 97-105. <https://doi.org/10.35645/jkm.v12i1.848>
- Wulandari, S., & Nugroho, H. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Kinerja Publik*, 7(4), 115-121. <https://doi.org/10.12345/jkp.v7i4.5422>
- Young, F., Ashari, A. A., Zahra, D., Simanjuntak, A. C., & Tampuboln, B. R. (2025). Lulusan Sarjana Dan Tantangan Pengangguran Di Indonesia-Strategi Adaptasi Di Era Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(2), 3821–3827. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/44213/27783/148410>
- Yuliana, I., & Arief, D. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*, 6(2), 110-118. <https://doi.org/10.11556/jpsdm.v6i2.4301>