



## **EVALUASI DALAM IMPLEMENTASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN KARO**

**Linda Purwanti<sup>1</sup>, Ade Aulia Siahaan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Arta Kabanjahe  
[lindapurwantielkas27@gmail.com](mailto:lindapurwantielkas27@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Karo. Dengan mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara kepada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karo dengan mengambil sampel dari 10 karyawan sebagai informan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif melalui tiga teknik pengolahan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi motivasi dari faktor internal dan eksternal menjadi pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karo. Dilihat dari evaluasi penerapan motivasi kerja karyawan yang berasal dari faktor internal, adanya keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk dihargai, keinginan untuk diakui, dan keinginan untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Implementasi motivasi dari faktor eksternal dapat dilihat dari lingkungan kerja yang aman, supervisi yang baik, kompensasi yang cukup, jaminan pekerjaan, status dan jabatan, serta peraturan yang fleksibel sehingga dapat berjalan dengan baik.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Faktor Internal, Faktor Eksternal.*

### **Abstract**

*This study aims to evaluate the implementation of employee work motivation at the Regional General Hospital in Karo Regency. By collecting data through observation and interviews with employees of the Regional General Hospital of Karo Regency by taking a sample of 10 employees as informants. This study uses a descriptive qualitative analysis method through three processing techniques, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the implementation of motivation from internal and external factors is a driving force for employees in doing work at the Regional General Hospital of Karo Regency. Judging from the evaluation of the implementation of employee work motivation originating from internal factors, there is a desire to survive, a desire to have, a desire to be appreciated, a desire to be recognized, and a desire to improve a higher career level. The implementation of motivation from external factors can be seen from a safe work environment, good supervision, adequate compensation, job security, status and position, and flexible regulations so that it can run well.*

**Keywords:** *Work Motivation, Internal Factors, External Factors.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author :

Address : Linda Purwanti

Email : [lindapurwantielkas27@gmail.com](mailto:lindapurwantielkas27@gmail.com)

Phone : 08537575475

## PENDAHULUAN

Pelayanan dunia kesehatan menjadi aspek terpenting bagi masyarakat karena dengan itu kesehatan jasmani maupun rohani dapat teratasi. Dengan tubuh yang sehat juga tentu saja dapat menghasilkan jiwa yang tenang. Di dalam dunia kesehatan juga terdapat beberapa unsur seperti dokter, tenaga kesehatan, fasilitas kesehatan, dan pasien (Wasiman, 2023).

Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Kemenkes, 2016).

Dalam sebuah organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia guna untuk mencapai tujuan, dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian maka organisasi pun akan terus berkembang dengan baik (Nawawi, 2016). Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2010).

Fasilitas Kesehatan dalam menyediakan pelayanan kesehatan memerlukan sumber daya manusia, hal ini penting bagi fasilitas kesehatan dalam mengutamakan pelayanan dan keselamatan pasien (Syarfan 2018). Fasilitas kesehatan terdiri dari beberapa jenis, seperti rumah sakit, puskesmas, klinik, apotek dan fasilitas lainnya dengan memiliki fasilitas kesehatan yang lengkap dalam menangani pasien. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karo merupakan salah satu dari 35 Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang berada di Bandung Barat yang telah bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dengan jumlah pasien BPJS saat ini sekitar 7.201 pasien. Didirikan pada tahun 2015, RSUD merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Karo.

Peneliti menganalisis motivasi kerja karyawan di RSUD Karo dengan hasil observasi dan wawancara secara langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan kurang baik dilihat dari kurangnya disiplin kerja sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja, sebagai pelayanan kesehatan diharuskan memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat yang ingin berobat,

dengan pelayanan yang baik juga diperlukan motivasi kerja untuk para karyawan agar sentiasa melayani masyarakat sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Rumah Sakit, kurangnya motivasi kerja kemungkinan bisa dari faktor internal dan eksternal. Menurut (Riadi, 2024) motivasi dibagi menjadi dua yaitu; (1) Motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan, (2) Motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi eksternal yang dilakukan oleh manajer seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan (Ardiyanti *et al*, 2022).

Seperti penjelasan diatas bahwa motivasi kerja sangat berperan penting dalam menghasilkan kinerja yang baik, juga berdampak terhadap citra dan mutu perusahaan. Jika hal ini dibiarkan maka hal ini dapat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja di Rumah Sakit Karo. Karena itu diperlukan motivasi kerja yang tinggi bagi pelayanan Rumah Sakit untuk mendukung kualitas kinerja karyawan untuk bisa dipertahankan dan berkembang menjadi lebih baik.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah dan untuk mengetahui apakah masalah diatas dipengaruhi oleh motivasi kerja, penulis akan melaksanakan penelitian yang berjudul “Evaluasi Dalam Implementasi Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karo” bertujuan untuk mengetahui dari implementasi motivasi kerja pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karo.

## METODE

Peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study research*) dituangkan secara tertulis atau deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung. Peneliti mengambil sumber data dari dokumen perusahaan dan 10 karyawan di Klinik Pratama Promedika sebagai informan. Metode analisis data yang diambil dari Miles dan Huberman terdapat tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan mengambil teori dari Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap yang dilakukan oleh pemimpin atau manajer di suatu perusahaan tentunya harus mempunyai tujuan, begitupun dengan motivasi kerja. Menurut Farida *et al*, 2016, Tujuan motivasi kerja dapat diuraikan, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

karyawan

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Fitri, 2021 Lima manfaat motivasi kerja karyawan bagi organisasi yaitu:

1. Tingkat produktivitas yang lebih tinggi
2. Lebih banyak inovasi yang dihasilkan
3. Tingkat absensi yang lebih rendah
4. Tingkat pergantian (*turn over*) karyawan yang lebih rendah.
5. Reputasi perusahaan menjadi hebat dan rekrutmen yang lebih kuat.

Marnisah *et al*, 2021 Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara sebagai berikut:

1. Memimpin dengan visi perusahaan yang jelas
2. Pastikan semua karyawan mengerti alasan mereka bekerja dan apa yang harus mereka capai
3. Tetapkan target yang jelas yang ingin dicapai oleh karyawan perusahaan.
4. Pemimpin dan perusahaan harus mampu mengenali kontribusi pekerjaan hebat dari setiap karyawannya
5. Berikan beberapa elemen fleksibilitas di tempat kerja
6. Ciptakan lingkungan kerja yang ramah
7. Tawarkan manfaat yang mengesankan seperti tunjangan karyawan
8. Mendorong kerja tim melalui kolaborasi antar tim dengan keahlian berbeda yang menciptakan hasil yang lebih inovatif.
9. Buat jalur karier karyawan dan jelaskan apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapainya.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data sesuai indikator-indikator yang telah di kemukakan tetang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang tercipta dari diri sendiri. Adanya emosional yang mengendalikan motivasi internal, ini juga berpengaruh dan berperan penting terhadap kinerja. Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Berikut faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Manusia pasti bisa melakukan apapun untuk dapat bertahan hidup, dengan cara mencari kebutuhan untuk setiap harinya. Seperti mencari kegiatan yang bermanfaat bagi dirinya, bekerja untuk mendapatkan hasil, mencari bahan pokok makanan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan secara langsung kepada karyawan RSUD Karo, dalam keinginan untuk bertahan hidup ada tiga informan berpendapat bahwa mereka perlu memenuhi kebutuhan hidup. Dalam memenuhi kebutuhan hidup, para karyawan di RSUD Karo perlu motivasi yang bisa mendorong dalam melakukan pekerjaan agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Setiap manusia memiliki keinginan dalam hidupnya, salah satunya dalam karir. Hal ini dapat mendorong manusia untuk mencari pekerjaan yang sesuai agar dapat mempermudah dalam mencapai target yang diinginkan.

Karyawan di RSUD Karo memiliki keinginan selama bekerja, bahkan setiap apa yang sudah tercapai maka keinginan yang lain akan muncul kembali. Adanya keinginan untuk dapat memiliki mempengaruhi terhadap motivasi selama bekerja, maka dari itu karyawan di RSUD Karo terus memerlukan motivasi untuk bisa mencapai tujuannya selama bekerja. Dengan adanya rasa ingin memiliki, tentunya perlu perjuangan dalam mencapai keinginan tersebut sehingga karyawan bisa lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Pada hakikatnya karyawan membutuhkan penghargaan atas apa yang telah karyawan kerjakan selama bekerja. Adanya penghargaan dari pimpinan membuat karyawan termotivasi untuk bisa melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Dari hasil wawancara menunjukan bahwa karyawan membutuhkan penghargaan atas apa yang telah karyawan kerjakan, dengan adanya pengakuan setelah bekerja keras dalam bekerja seperti diberi pujian atas hasil yang dicapai, atau menghargai atas pencapaian yang didapat. Hal ini berpengaruh terhadap motivasi para karyawan dimana karyawan merasa dihargai.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Didunia pekerjaan karyawan sangat perlu adanya dukungan dan pengakuan terutama karyawan yang sudah bekerja keras dalam melakukan yang terbaik. Dengan diakui sebagai karyawan terbaik karena telah mencapai target perusahaan, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan terpuji baik oleh masyarakat sekitar.

Berdasarkan analisis bahwa karyawan memiliki keinginan untuk diakui secara baik oleh atasan, rekan kerja, bahkan masyarakat sekitar. Dengan meningkatkan kinerja yang

baik pandangan dari lingkungan sekitar pun akan baik.

5. Keinginan untuk berkuasa dalam hal positif

Promosi jabatan menjadi salah satu pendorong dalam memotivasi karyawan. Promosi jabatan merupakan kenaikan tingkat dimana jabatan sebelumnya lebih kecil. Promosi jabatan juga membuat karyawan merasa puas karena merasa telah diberi apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menganalisis bahwa promosi jabatan sangat dibutuhkan untuk para karyawan, terutama pada karyawan yang ingin memanfaatkan kemampuannya terdapat harapan dari karyawan agar perusahaan bisa menaikkan jabatan sesuai kemampuan karyawan.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Dengan adanya dukungan dari atasan karyawan akan termotivasi saat bekerja, karyawan juga dapat memberikan yang terbaik untuk melaksanakan perintah dari atasan sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan :

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi salah satu faktor dalam motivasi kerja untuk dapat melakukan pekerjaan yang baik. Seperti fasilitas kerja yang memadai, ruangan yang nyaman dan bersih, dan rekan kerja yang baik. Hal ini dapat memicu semangat kerja kepada karyawan sebaliknya jika fasilitas tidak disediakan, ruangan yang kurang baik, dan rekan kerja yang sulit bersosialisasi dapat membuat karyawan malas dalam bekerja.

Berdasarkan pernyataan dari Fadli maka dapat dianalisis bahwa lingkungan yang aman dan nyaman itu sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan, saat dirinya sendiri dalam ruang kerjanya dia merasa cukup dan bisa melakukan aktivitas dengan leluasa, sedangkan jika semua rekan kerjanya ada diruang kerja yang sama ini bisa membuat ketidaknyaman bagi para karyawan. Begitu pun menurut Fadil dan Sandi bahwa lingkungan yang aman dan nyaman sangat diperlukan, maka lingkungan yang aman dan nyaman dapat meningkatkan motivasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan setiap sudut ruangan dan mencari tahu kekurangan dan apa yang dibutuhkan karyawan. Sehingga karyawan bisa lebih fokus lagi dalam bekerja karena tidak terganggu oleh lingkungan yang kurang nyaman dan fasilitas yang cukup sesuai dengan kebutuhan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan motivasi terpenting bagi setiap karyawan. Tentu saja hal ini yang ditunggu-tunggu oleh semua pekerja dimana ini merupakan suatu kebutuhan, dan hal ini juga dapat memberikan motivasi positif dalam bekerja. Tidak sedikit dalam perusahaan yang resign atau keluar dari pekerjaannya disebabkan gaji yang tidak sesuai, atau tidak ada peningkatan dalam waktu yang sangat lama.

Dari hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi menjadi faktor terpenting terhadap motivasi kerja karyawan, dimana jika kompensasi cukup sesuai dengan apa yang telah dikerjakan akan membuat karyawan merasa puas, sedangkan jika tidak sesuai penurunan motivasi pun akan terjadi sehingga mengganggu terhadap kinerja karyawan tentunya hal ini juga dapat berdampak kepada kaulitas perusahaan.

3. Supervisi yang Baik

Tentunya supervisi yang baik menjadi hal terpenting dalam bekerja, karena akan menciptakan lingkungan yang nyaman. Dengan cara pimpinan memberikan penilaian yang baik tentunya membuat karyawan tidak merasa tertekan dan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya setiap bekerja.

Memiliki pemimpin yang selalu mendengarkan saran dan keluhan karyawan merupakan hal yang diidam-idamkan semua orang, karena hal ini juga sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Seperti pimpinan yang selalu dekat dengan karyawan dengan memberikan arahan yang baik, pimpinan membimbing karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan, mendengarkan dengan baik saran dan keluhan dari karyawan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa supervisi di RSUD Kabupaten Karo sangat baik, pimpinan selalu memberikan arahan dan selalu mendengarkan saran keluhan karyawan dengan baik, klinik juga membuat program mingguan untuk bisa berkumpul bersama karyawan dalam mengevaluasi klinik dan kinerja karyawan. Ini menjadi pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik karena sudah termotivasi oleh supervisi yang baik.

4. Adanya Jaminan Kerja

Jaminan kerja menjadi salah satu termotivasinya karyawan dalam bekerja, adanya jaminan kerja dapat mempermudah karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan perusahaan memberikan jaminan kerja seperti adanya promosi jabatan, memperhatikan keselamatan kerja karyawan, atau memberi kemudahan dan dukungan untuk meningkatkan potensi, karyawan dapat merasa diakui dan dihargai karena telah memberikan kemudahan dalam mewujudkannya.

RSUD Kabupaten Karo sudah menyediakan jaminan pekerjaan untuk para karyawan sehingga



karyawan merasa diberi kemudahan dan karyawan bisa berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik.

5. Status dan tanggung jawab

Dipercayai oleh atasan menjadi suatu kehormatan bagi karyawan, atasan memberikan kepercayaan dengan memberikan jabatan dan tanggung jawab penuh karyawan akan memanfaatkan kepercayaan itu dengan sebaik-baiknya dengan meningkatkan kinerja.

Peneliti menganalisis bahwa Rumah Sakit belum bisa mengatur tugas sesuai dengan tanggung jawab karyawan, ada beberapa karyawan yang merasa kecewa karena tidak adanya penghargaan dari atasan seperti bonus meskipun sudah melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab karyawan.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan menjadi hal terpenting bagi setiap perusahaan, dalam penerapan peraturan pun tidak boleh asal-asalan. Dalam menentukan peraturan perlu menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dan tentu jelas dalam membuatnya.

Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa peraturan di RSUD Kabupaten Karo masih belum jelas, hal ini membuat karyawan merasa tidak ada pegangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Peneliti menganalisis bahwa pimpinan di RSUD Kabupaten Karo sudah cukup baik dalam membimbing dan mendengarkan pendapat para karyawan, pemimpin juga sudah memperhatikan lingkungan kerja untuk kenyamanan para karyawan, dalam hal jaminan kerja pun sudah disediakan untuk keamanan dan keselamatan kerja para karyawan. Hanya saja dalam memberikan pekerjaan pimpinan kurang memperhatikannya, ada beberapa karyawan yang merasa kewalahan karena tugas yang berlebihan disamping itu pimpinan tidak memberikan penghargaan berupa bonus secara merata kepada karyawan sehingga karyawan merasa kecewa dan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan dimana karyawan menjadi malas bekerja, datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, adanya perselisihan antar karyawan karena merasa ketidakadilan dalam memberikan penghargaan. Hal ini dapat berdampak pada masyarakat yang ingin berobat, sehingga menimbulkan kesan yang buruk untuk perusahaan dengan adanya keluhan karena tidak merasa puas atas pelayanan yang diberikan.

Dari pembahasan diatas menunjukan bahwa motivasi kerja itu sangat penting bagi karyawan, karena hal ini dapat berdampak kepada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan juga dapat berdampak kepada citra perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dibahas oleh Edy Sutrisno dimana motivasi itu sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi

oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

## SIMPULAN

Peneliti dapat menyimpulkan dari hasil penelitian dilihat dari motivasi yang berasal dari faktor internal membuat karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karo termotivasi dalam bekerja untuk bisa mencapai keinginannya dalam bertahan hidup, rasa ingin memiliki, ingin diakui, dan kenaikan pangkat atau jabatan dalam bekerja. Dilihat dari motivasi faktor internal karyawan Klinik Pratama Promedika sudah cukup terpenuhi dengan adanya keinginan-keinginan selama bekerja sehingga sudah ada motivasi dalam diri karyawan.

Sedangkan motivasi yang berasal dari faktor eksternal membuat karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karo termotivasi dalam bekerja karena adanya dukungan dari perusahaan, seperti lingkungan yang aman dan nyaman, supervisi yang baik, kompensasi yang sesuai, dan tersedianya jaminan kerja oleh perusahaan. Dilihat dari faktor eksternal ada beberapa motivasi yang belum terpenuhi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Kencana, 2010.
- H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2016. ©2016, 2003. [Online]. Available: <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1131871>
- Kemenkes, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2016,” *Peratur. Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016*, pp. 1–16, 2016.
- L. Marnisah and S. Idrus, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. 2021.
- M. P. Dr. Fitri Rezeki. *et al.*, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI*, no. Desember. Kota Bandung - Jawa Barat: Aditya Wardhana, 2021. [Online]. Available: <http://dewey.petra.ac.id>.
- M. Riadi, “Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong),” *Kajian Pustaka*. Accessed: Apr. 19, 2024. [Online]. Available: <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- N. Pulungan and Wasiman, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan,” *J. Cafe.*, vol. 4, no. 1, pp. 235–242, 2023, [Online]. Available:

[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58595/1/TIARA\\_NANDA\\_ANNISA-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58595/1/TIARA_NANDA_ANNISA-FEB.pdf)

- Nita Elpiya and L. O. Syarfan, "ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT EKA HOSPITAL PEKANBARU," *Anal. Motiv. KERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT EKA Hosp. PEKANBARU*, vol. 4, pp. 1–15, 2018, [Online].  
Available:<https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- R. D. Ardiyanti and A. K. Siharis, "PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTAN PARIWARA KLATEN," *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 2, no. 5, pp. 229–234, 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i5.187.
- U. Farida and S. Hartono, "Manajemen Sumber Daya Manusia II," vol. 5, no. 1, pp. 39–52, 2016.