

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

Rini Astuti¹, Oki Prima Anugrah Lesmana²
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
¹riniastuti@yahoo.com, ²eprima89@gmail.com

Abstrak, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Populasi penelitian ini adalah perawat ICU di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 32 perawat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan daftar pertanyaan (*questioner*), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana rhitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x1x2y} = 0,703$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan beban kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 14,135 dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,494 atau 49,40%, menunjukkan sekitar 49,40% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 49,40%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Motivasi, beban kerja, kinerja

Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada 6 sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf nonkesehatan.

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan di Kota Medan adalah Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan memiliki visi “Menjadi rumah sakit terbaik di Medan Utara”. Dimana Misi mereka adalah “Melakukan pelayanan kesehatan berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi,

Meningkatkan mutu pelayanan yang berkesinambungan dengan komitmen kerja yang profesional, dan Memberikan pelayanan kesehatan prima yang menunjang rasa kemanusiaan dan keadilan dengan mengutamakan kecepatan waktu, dan ketepatan mendiagnosa, tanggap, cakap, berempati, beretika dan menjadikan pasien sebagai pusat". Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman dan puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut. Hal itu tidak lepas dari peran berbagai karyawan di beberapa bidang yang ada di rumah sakit tersebut. Salah satu yang sangat berperan penting untuk terwujudnya pelayanan yang memuaskan adalah perawat. Perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien rumah sakit. Pelayanan perawat yang baik seperti perlakuan yang sopan, ramah, perhatian serta sabar merupakan faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan atau dalam hal ini pasien. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, Rumah Sakit Umum Mitra Medika mempunyai kendala pada kinerja perawatnya. Dimana kinerja perawat mengalami penurunan akibat terjadinya keluar masuk perawat baru. Hal tersebut juga berakibat pada penurunan motivasi perawat dalam bekerja, ditandai dengan penanganan yang lama pada pasien, sehingga pasien merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat pada rumah sakit tersebut, selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan Rumah Sakit seperti promosi jabatan sehingga mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri. Selain motivasi, penulis juga mendapat informasi bahwa beban kerja perawat bertambah akibat dari pergantian perawat baru yang masuk, sehingga perawat senior mengalami *double job*. Dimana perawat lama harus mengarahkan dan memberi pelatihan dalam pekerjaan kepada perawat baru. Sehingga tanggung jawab kerja yang diberikan terbengkalai.

Tinjauan

Siagian (2008:67), menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedarmayanti (2007:40), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:40), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Mangkunegara (2009:124), menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menpan dalam Dhania (2010:2) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Meshkati dalam Widyanti dkk,(2010:1) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Meshkati dalam Widyanti dkk,(2010:1) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal. Beban kerja fisik tergolong kedalam beban kerja eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Ariati & Dewantari, 2011:103). Ketika pekerjaan eksternal adalah kerja fisik, reaksi tubuh yang terdiri dari penyesuaian fisiologis dan adaptasi diperlukan. Fisiologi secara umum mempelajari bagaimana fisik manusia dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Penyesuaian dan adaptasi ini dapat diukur dan dihitung, melalui analisis dasar untuk penilaian kuantitatif beban kerja fisik (Philips, 2000:315-316). Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. (Purwaningsih & Sugianto, 2007). Beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas dasar metode pengukuran obyektif dan metode pengukuran subyektif. Pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain melalui pengukuran denyut jantung, kedipan mata, dan ketegangan otot. Sedangkan dalam pengukuran beban kerja mental secara subyektif didasarkan pada persepsi para pekerja (Simanjuntak, 2010:78).

Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringan *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) (Rodahl dalam Prihatini, 2007:25).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Sutrisno (2010:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Kasmir (2015:196) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. *Inventori* kompetensi pegawai, Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
7. Kesempatan kerja adil, dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan, hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
9. Budaya kerja, artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualita kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya,akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya
10. Menerapkan sanksi, di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Metode

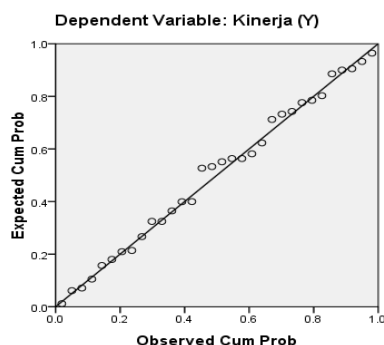
Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medikan Medan yang beralamat di Jl. K.L.Yos Sudarso KM. 7,5 Tj.Mulia. Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 hingga Februari 2018. Populasi penelitian ini adalah perawat ICU Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 32 orang. Maka sample dalam penelitian ini adalah perawat ICU Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan sebanyak 32 orang perawat. Teknik pengumpulan data ini melalui wawancara, dokumentasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan (1) Uji Normlitas, (2) Uji Heteroskedastisitas, (3) Uji Multikolinearitas. Analisis Regresi Berganda digunakan dalam Model penelitian ini dan harus memenuhi asumsi klasik antara lain $Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$. Pengujian hipotesis menggunakan uji uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil dan pembahasan

Untuk memperoleh hasil regresi linier berganda yang baik maka terlebih dahulu dilakukan asumsi klasik, yaitu:

1. Normalitas

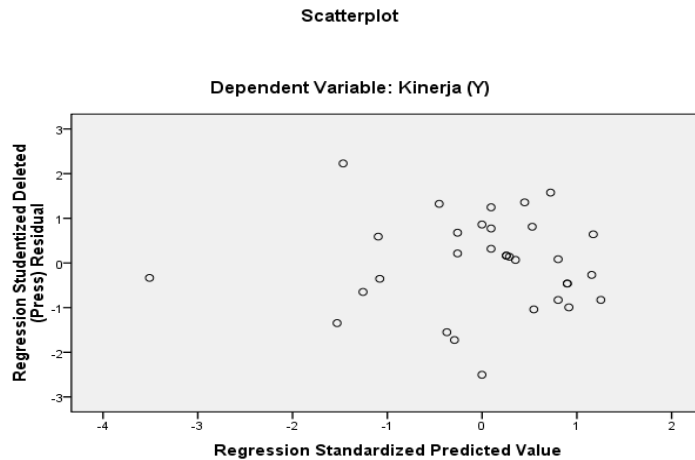
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

2. Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

3. Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	.874	1.144
Beban Kerja (X2)	.874	1.144

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Tabel 2. Hasil uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.835	7.210		.254	.801
	Motivasi (X1)	.379	.147	.366	2.587	.015
	Beban Kerja (X2)	.587	.171	.484	3.426	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi dan beban kerja) adalah:

$$Y = 1,835 + 0,379 X_1 + 0,587 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi dan beban kerja) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja perawat). Variabel motivasi (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

1. Perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,135 > 3,34$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh secara simultan variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y).
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,587 dengan signifikansi sebesar 0,015 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,587 > 2,042$). maka secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja diterima. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,426 dengan signifikansi sebesar 0,002 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,426 > 2,042$), maka secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja diterima.
3. Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,703 yang hampir mendekati +1 artinya hubungan korelasi variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja sangat kuat dan erat.
4. Hasil perhitungsn R Square (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,494, artinya 49,4% variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) mampu menjelaskan naik turunnya variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (14,135)

> Ftabel (3,34) dengan nilai signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) adalah rendah, sedangkan sisanya 50,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja secara nyata.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:189) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Dikarenakan hasil thitung (2,587) > ttabel (2,042) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meshkati dalam Widayanti dkk, (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi tidak membuat perawat terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja. Dari hasil uji statistik Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Dikarenakan hasil thitung (3,426) > ttabel (2,042) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.

Daftar pustaka

- Among Makarti (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Salatiga. *STIE AMA Salatiga*. Vol. 9 No.17, Juli 2016.
- Arianti, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan, Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit Erlangga.
- Fawzi, dkk (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

- Artadi, F. F. (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Reksa Waluyo Mojokerto. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*. Vol. 15 No.2, Oktober 2014.
- Ikhsan, A, dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung, Citapustaka Media.
- Juliandi, dkk. (2015). *Metodologi penelitian Bisnis*. Medan, Umsu Press.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Nurdin (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Besarnya Gaji terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Rahayu Abadi. *STIE Sailendra*. Vol. 3 No.3, September 2012.
- Nurhayana (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada di Tembilahan. *Fakultas Ekonomi Universitas Riau* Vol. 4 No. 3, September 2014.
- Deikme. F. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 1 No.3, Juni 2013
- Pujiyanti (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI 1 Ciamis. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sariadi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Seketariat TNI AL LANTANAL VIII di MANADO. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol. 1 No.4, Desember 2013.
- Sugiyono .(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung, CV. Alfabeta.
- Sunarso (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. Vol. 4 No.1, Juni 2010.