

**Analisis Peningkatan
Kinerja Melalui Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Motivasi
Kerja Perawat Di UPT RSUD RAA Soewondo Pati**

Sartono¹, Sukirman², Mokhamad Arwani³
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muria Kudus^{1,2,3}

Email korespondensi: sartonomadina@gmail.com

Received: 15 Okt 2021 Reviewed: 20 Okt 2021 Accepted: 05 Nov 2021 Published: 30 Jan 2022

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of analyzing the effect of workload and motivation on the performance of nurses with work motivation as an intervening variable.

The research method used is the quantitative method. Research respondents were nurses at UPT RSUD RAA Soewondo Pati with a sample of 120 nurses. The data collection technique uses an instrument in the form of a questionnaire. Statistical tests and data processing were carried out using SEM analysis.

The results showed that workload and compensation had an effect on nurses' work motivation. Workload indirectly affects the performance of nurses. While compensation and work motivation have a significant effect on the performance of nurses. Workload and compensation directly through work motivation have a significant effect on nurse performance.

Keywords: workload, compensation, work motivation and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden penelitian adalah perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati dengan sampel sebanyak 120 perawat. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuesener. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SEM analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Beban kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja perawat. Sedangkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja dan kompensasi secara langsung melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja

A. PENDAHULUAN

Dunia saat ini sedang mengalami masa – masa yang sangat sulit, dimana secara menyeluruh seluruh Negara didalam dunia ini mengalami wabah suatu penyakit yang sangat masif dan mematikan dengan menyerang seluruh lapisan manusia dan banyak sekali korban yang di akibatkannya. Wabah itu adalah suatu *pandemic* dengan istilah penyebaran yang sangat luas dan massif diseluruh penjuru dunia. Wabah *pandemic* itu adalah *covid 19*, suatu penyakit yang disebabkan oleh virus dan sampai saat ini belum ditemukan obatnya. Tak terkecuali Negara Indonesia, sejak awal maret 2020 *covid 19* datang ke Indonesia dan dengan secara cepatpun menyebar dan menyerang seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Telah banyak jatuh korban baik yang sakit maupun yang meninggal akibat *covid 19* ini. Banyak upaya yang telah dilakukan untuk menangani korban dan berusaha melakukan antisipasi pencegahan dengan menerapkan protocol kesehatan sesuai dengan arahan dan regulasi dari WHO organisasi kesehatan dunia.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang disiapkan oleh pemerintah untuk menangani dan melakukan perawatan terhadap pasien yang terserang *covid 19* ini tentunya dengan segala sumber daya yang dimiliki untuk berusaha maksimal dalam memberikan pelayanan *covid 19*. Sarana dan prasaranasumber daya usianya serta strategi manajemen yang diterapkan agar rumah sakit tetap bisa melakukan penanganan dan perawatan pada pasien *covid 19*.

Rumah sakit telah menyiapkan ruangan khusus untuk pasien *covid 19* dengan segala konsekuensinya berupa kelengkapan sarana dan prasarana serta sumber daya manusianya. Ruang yang didesain secara khusus dan memenuhi standarisasi penanganan *covid 19* oleh pihak yang berwenang dalam hal ini kementerian kesehatan. Resiko tertular dengan akibat yang paling tidak diinginkan adalah kematian, hal inilah yang membuat dampak secara psikologis para tenaga kesehatan terutama perawat, banyak yang tidak mau dan enggan dalam menangani *covid 19* dikarenakan banyak sekali hal hal yang menjadi pertimbangannya Sumber daya manusia adalah menjadi daya dikung dalam pelayanan di dalam rumah sakit terutama profesi perawat yang dibutuhkan disetiap menit didepan pasien. Tingkat keprofesionalisme yang sangat dibutuhkan sangat menentukan seberapa mutu pelayanan yang diberikan oleh seorang perawat. Hasil pekerjaan yang tentunya sangat diharapkan oleh pasien

adalah membuat rasa nyaman dan puas bagi pasien. Saat ini dengan kondisi pandemi *covid* 19 tentunya membuat kondisi kerja yang memang beda dengan seperti biasanya, pasien dengan *covid* 19 yang sangat berbeda dengan pasien yang pada umumnya tentunya membutuhkan perawatan dan penanganan khusus. Bagaimana system pengawasan yang ketat dengan selalu memonitor perkembangan hasil kesehatan secara berkala dengan harapan harapan jangan sampai pasien mengalami hal yang buruk.

Hal inilah yang membuat beban perawat di ruangan perawatan isolasi *covid* 19 sangat tinggi dengan begitupun resiko kerja akan terpapar juga cukup tinggi, dengan beban kerja sangat tinggi inilah akan berdampak ek seberapa besar dan tinggi motivasi kerja perawat didalam memberikan perawatan ke pada pasien *covid* 19 di ruangan isolasi *covid* 19. UPT RSUD RAA Soewondo dalam menempatkan dan managemen sumber daya manusia terutama perawat pun mengalami hal sama.

Inilah yang menjadikan analisa kenapa banyak tenaga kesehatan yang menolak bila ditempatkan di ruangan perawatan isolasi *covid* 19. Namun banyak juga tenaga kesehatan yang dengan suka rela menjadikan dirinya untuk melakukan pelayanan di ruangan perawatan isolasi *covid* 19. Dan tentunya inilah yang akan diteliti apakah beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat sehingga sehingga bisa dinilai kinerjanya dalam hal ini perawat.

B. TELAAH PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. (UU Kesehatan No 39 tahun 2009). Penilaian beban kerja merupakan teknik memperoleh data efektivitas dan efesiensi pekerjaan dari suatu institusi atau suatu jabatan secara sistematis dengan teknik analisis jabatan atau analisis beban kerja. Analisis beban kerja yaitu suatu metode/cara menentukan banyaknya jam pekerjaan yang diperlukan dalam menyelesaikan kegiatan kerja pada suatu rentang waktu (Pasolong, 2016: 99).

Kompensasi

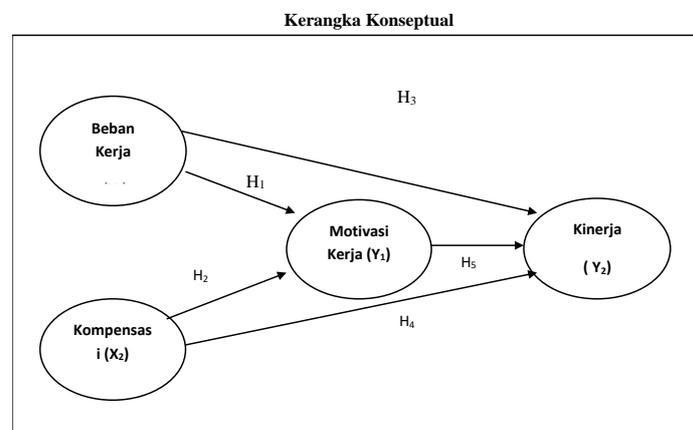
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Yani, 2017: 139). Dari berbagai pengertian mengenai kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu cara yang bertujuan untuk membalas jasa atas kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan atau pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Motivasi kerja

Motivasi (motivation) dalam manajemen ditujukan untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai, supaya kinerjanya meningkat dengan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2017:87).

Kinerja

Kinerja atau performance adalah sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan. Kinerja adalah hasil karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh kepada aspek keuangan. Kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana cara melakukan pekerjaan tetapi juga menyangkut apa yang dikerjakannya (Nursalam, 2017: 67).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian dan Hipotesis

Sumber : Agustiani dkk (2019), Arief Munandar dkk (2020), *Dereje Muleta Lencho*, 2020, Ahmad Darda (2019), Furqon dkk (2020), Mokhamad Yanuar (2017) Ratna Malawat dkk (2019).

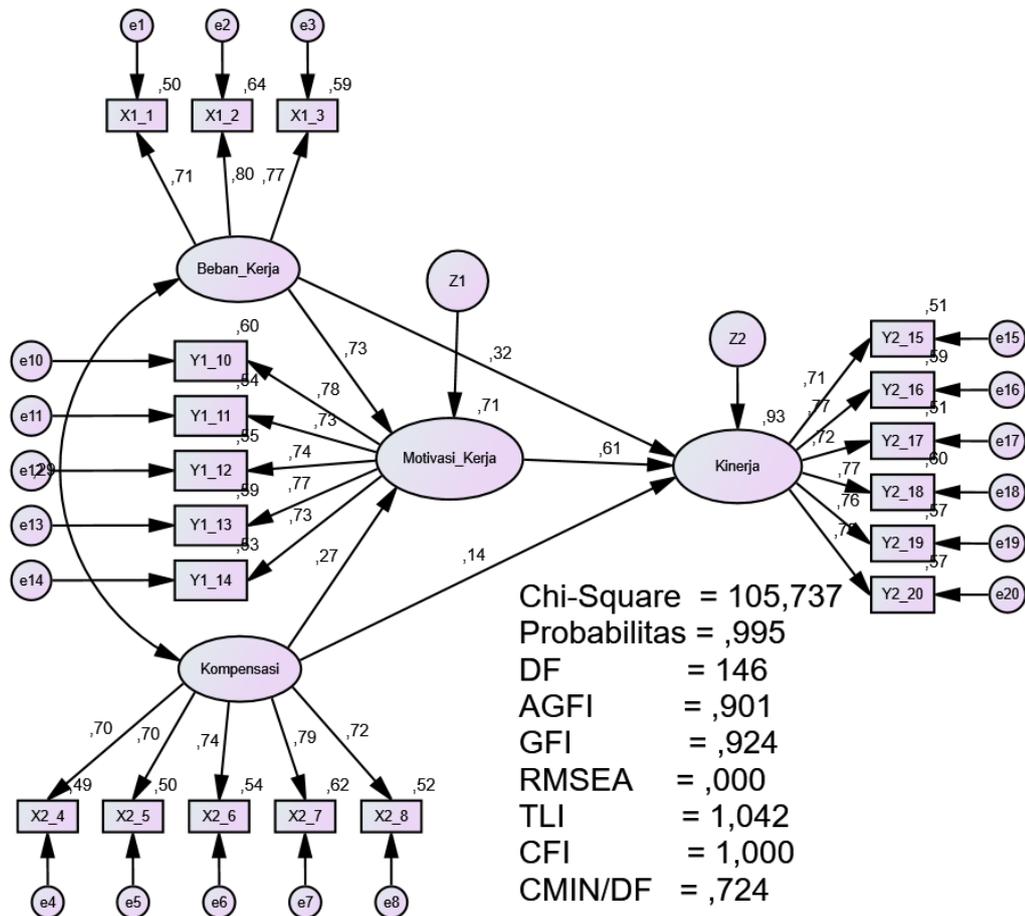
C. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati sebanyak 450 perawat. Sampel merupakan bagian terkecil dari suatu populasi (Husein Umar, 2015:78). Analisis SEM mensyaratkan jumlah sampel yang sesuai adalah 100-200 dan tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel, pedomannya adalah 5-10 *observed* dikalikan dengan jumlah indikator (Hair, 2015). Penelitian ini, jumlah seluruh indikator 32, maka jumlah sampel yang diambil = 6 x 20 indikator = 120 perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati.. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS.

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *goodness-of-fit index*. Hasil analisis struktur *equation modeling* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Analisis Struktur *Equation Modeling*

Tabel 1. *Standardized Regression Weights*

	<i>Estimate</i>
<i>Motivasi_Kerja</i> <--- <i>Beban_Kerja</i>	0,727
<i>Motivasi_Kerja</i> <--- <i>Kompensasi</i>	0,266
<i>Kinerja</i> <--- <i>Motivasi_Kerja</i>	0,615
<i>Kinerja</i> <--- <i>Kompensasi</i>	0,143
<i>Kinerja</i> <--- <i>Beban_Kerja</i>	0,322

Sumber : Hasil analisis, 2021.

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,727 X_1 + 0,266 X_2$$

$$Y_2 = 0,322 X_1 + 0,143 X_2 + 0,615 Y_1$$

Persamaan 1, motivasi kerja sebagai endogen, $Y_1 = 0,727 X_1 + 0,266 X_2$ menyatakan bahwa:

- a) *Standardized estimate* regresi sebesar 0,727 artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja sebesar 72 %.
- b) *Standardized estimate* regresi sebesar 0,266 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja sebesar 27%.

Persamaan $Y_2 = 0,322 X_1 + 0,143 X_2 + 0,615 Y_1$ kinerja perawat sebagai endogen, menyatakan bahwa:

- a) *Standardized estimate* regresi sebesar 0,322 artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja perawat sebesar 32%.
- b) *Standardized estimate* regresi sebesar 0,143 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja perawat sebesar 14%.
- c) *Standardized estimate* regresi sebesar 0,615 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja perawat sebesar 62%.

Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dari model persamaan struktural untuk menyatakan besarnya pengaruh yang diberikan kepada variabel endogen dari variabel eksogen yang terkait dengan jalur pengaruh masing-masing menunjukkan hasil sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis

Besarnya *pengaruh langsung (direct effect)* berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Regression Weights

	<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
<i>Motivasi_Kerja</i> <--- <i>Beban_Kerja</i>	0,804	0,136	5,908	0,000
<i>Motivasi_Kerja</i> <--- <i>Kompensasi</i>	0,297	0,097	3,066	0,002
<i>Kinerja</i> <--- <i>Motivasi_Kerja</i>	0,467	0,117	3,988	0,000
<i>Kinerja</i> <--- <i>Kompensasi</i>	0,121	0,059	2,066	0,039

	<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
<i>Kinerja <--- Beban_Kerja</i>	0,271	0,109	2,489	0,013

Sumber : Hasil analisis, 2021.

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan, tampak pada tabel berikut:

Tabel 3. *Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect*

	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effects</i>)	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	Pengaruh Total (<i>Total Effects</i>)
Beban kerja – Kinerja perawat melalui Motivasi kerja	0,322	0,447	0,768
Kompensasi – Kinerja perawat melalui Motivasi kerja	0,143	0,164	0,307

Sumber : Hasil analisis, 2021.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja perawat serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati, sehingga beban kerja yang tinggi namun didukung dengan kompensasi yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati.
2. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada di Rumah Sakit, bahwa adanya perawat yang memang tidak mau ditempatkan di Ruang perawatan yang beban kerjanya tinggi namun karena kompensasi yang tinggi, maka berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat walaupun dengan beban kerja yang berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Gunawan dan Hasmin Tamsah, 2019. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A SUNGGUMINASA, *YUME: Journal of Management*, 7 (2): 201- 208.
- Anton Tirta Komara, Euis Nelliawati, 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 8 (2): 73-85.
- Ayuk Widya Nanda, Agus Sugiarto, 2020. *Tres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*, 3 (9): 2303-2898.
- Ana María Rodríguez-López, Susana Rubio-Valdehita, 2020. Influence of the Covid-19 Pandemic on Mental Workload and Burnout of Fashion Retailing Workers in Spain, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (2): 983.
- Any Isvandiari, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, 11 (1): 01 -19.
- Angel Kralita Poluakan, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 9(2): 2338-9605.
- Apeksha Gulavani¹, Mahadeo Shinde²,2020. Occupational Stress and Job Satisfaction among Nurses. *International Journal of Science and Research (IJSR)* ISSN. 4 (6): 2319-7064.
- Arief Munandar, Rasyidin, Baharuddin, 2020. Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kompensasi Terhadap Asuhan Keperawatan Melalui Motivasi Kerja Perawat Diruang Perawatan Rsud Daya Kota Makassar, *ISSN: E-ISSN: 2614-851X Available online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>*, 3(2): 36-40.
- E. Ohene Afriyie, A. Twumasi, E. Sarpong, L. Opare Darko, 2020. *journal of the effect of compensation on work motivation and hospital employee performance (2020)*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8(6): 44-54.
- Dereje Muleta LENCHO, 2020, Effect of Employee Motivation on Job Performance: *In Case of Fiche General Hospital*, *International Journal of Commerce and Finance*, 6(1): 81-101.
- Egi Saputro, Ahmad Darda, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9 (2): 201-203.
- Farinaz Havaei, Andy Ma, Sabina Staempfli, 2020, Nurses' Workplace Conditions Impacting Their Mental Health during COVID-19: A Cross-Sectional Survey Study, *Healthcare*, 9 (8): 88.
- Furqon Dasrin, Sujianto, dan Meyzi Heriyanto,2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1): 143-152.
-

- Festy Debora Umpung, Junita Maja Pertiwi, Grace Ester Caroline Korompis, 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19, *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1 (3):100-107.
- Friska Aprilia, 2017, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, *JOM Fekon*, 4 (1): 88 – 98.
- Ferdinand, 2015, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas D.iponegoro
- Hyeonmi Cho, RN, MSN, PhD Student, 2021, Hospital Nursing Staff Perceptions of Resources Provided by Their Organizations During the COVID-19 Pandemic, *Workplace Health & Safety*, 64 (4): 104-108.
- Hair, 2015. *Multivariate Data Analysis*, Edisi ke empat. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Jeitziner Marie-Madlena, 2021. Importance of critical care staffing and standard intensive care therapy in the COVID-19 era: a descriptive study of the first epidemic wave at a Swiss tertiary intensive care unit, *Swiss Med Wkly*. 2 (15):107 -115.
- Joko Gunawan, Yupin Aunguroch, 2021. One Year of The Covid-19 Pandemic: Nursing Research Priorities for The New Normal Era. *Belitung Nursing Journal*, 6(6), 187-189.
- Katarzyna Kotfis, Shawniqua Williams Roberson, 2021, COVID-19: ICU delirium management during SARS-CoV-2 pandemic, *Critical Care* 4 (24):176.
- Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik, 2019, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2 (1): 201- 209.
- Mohamed Buheji1, Nawal Buhaid, 2020, Nursing Human Factor During COVID-19 Pandemic, *International Journal of Nursing Science* 2020, 10(1): 12-24.
- Marcelinus Tulasi, Masrida Sinaga, Yoseph Kenjam, 2021, Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara: *E-Jurnal Undana.MKM*, 3 (1): 90-98.
- Masri Saragih, Erwin Silitonga, Rosetty Sipayung, 2018, Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan, *Jurnal Keperawatan Priority*, 3 (2): 85-91.
- Mokhammad Yanuar Pradita, 2017, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4 (2): 153-164.
- Olasile Babatunde Adedoyin, 2020, Covid-19 pandemic and online learning: the challenges and opportunities, *Interactive Learning Environments*, 8 (9): 119-126.
- Pupung Purnamasari, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 2 (2):4321-1234.
-

- Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 5 (1): 1- 13.
- Ratna Malawat, Rasyidin Abdulla, Andi Nurlinda, 2019. Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14 (3): 2302-2531.
- Rasyidin Abdullah Manajemen, PPs STIE Amkop, 2018. Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 2 (2): 370-378.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suharti Ningsih, 2019. Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rsud Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir, *JOM Fekon*, 4 (1): 495-508.
- Simamora, H, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siti Atika Widiastuti, 2018. Analisis Kinerja Karyawan Dari Perspektif Motivasi (Studi Kasus Balai Kesehatan Masyarakat Magelang), *UPAJIWA*, 2 (1): 200-203.
- Syarifah Nur Zenah 1, 2020. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rsud Inche Abdul Moeis Samarinda, *eJournal Administrasi Negara*, 3 (2): 451-463.
- Widan dan arik, 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Yuliana Fransiska*1, Zulaspan Tupti, 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2): 233- 238.
- Yang Xiaoming, Ben-Jiang Ma, Chunchih lisa Chang and Chich-Jen Shieh, 2019. Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med*, 8(3): 229-237.
- Yuanita Syaiful, Eni Mujafafa, 2019. Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan, *Journals of Ners Community*, 3 (1): 58- 65.