

Peningkatan Kinerja Karyawan Non-Medis di Rumah Sakit Cimahi Berbasis Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin

Amartha Sheilla Vasya*, Mochamad Vrans Romi

Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Cibeber, Kec. Cimahi Sel., Kota Cimahi, Jawa Barat 40531

*Correspondence: amarthasheilla@gmail.com; vransromi@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan menurun akibat dari motivasi kerja yang rendah dan pembinaan disiplin yang belum memadai, menurut data penilaian kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi masih tergolong kurang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi sebanyak 33 karyawan non-medis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu teknik sampling jenuh, diikuti dengan penelitian lapangan dan kepustakaan untuk pengumpulan data, lalu metode deskriptif dan asosiatif untuk analisis data. Analisis data dilakukan dengan menganalisis tabel *output* program SPSS versi 26.0 dengan menggunakan data yang telah diolah sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, motivasi kerja dan pembinaan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Based on performance assessment data for non-medical personnel at Cimahi Hospital, which is still categorized as unsatisfactory, employee performance has dropped due to low work motivation and inadequate discipline training. The purpose of this study is to ascertain how discipline development and work motivation affect non-medical employees' performance at Cimahi Hospital in a partial and simultaneous manner. 33 non-medical staff made up the population of this quantitative study. The complete population was sampled using a saturation sampling methodology, and data were collected via fieldwork and library research before being analyzed using associative and descriptive methods. Utilizing previously processed data, data analysis was performed by examining the SPSS version 26.0 program's output table. The findings of the study indicate that disciplinary development has a partially favorable impact on employee performance, whereas job motivation has no influence at all. Next, the performance of non-medical staff at Cimahi Hospital is concurrently impacted by job motivation and discipline growth.

Keywords : *Work Motivation, Discipline Development, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya standar hidup masyarakat, begitu pula dengan tuntutan sosial dan nilai-nilai kesehatan, rumah sakit merupakan salah satu jenis fasilitas kesehatan. Dan kebutuhan akan layanan kesehatan yang layak telah menjadi prioritas utama dalam kehidupan. (Isvindiari & Purwanto, 2017)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Promosi Kesehatan Rumah Sakit, rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan perorangan secara paripurna, termasuk rawat inap dan rawat jalan, serta layanan gawat darurat dan gawat darurat secara paripurna yang diselenggarakan oleh tenaga medis, term asuk dokter dan perawat. (Permenkes, 2018)

Fungsi rumah sakit meliputi penyediaan layanan kesehatan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, dan rujukan, untuk memberikan layanan terbaik kepada pasien dan meningkatkan kualitas layanan mereka. (Marbun et

al., 2022)

Menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia memiliki 3.072 rumah sakit pada tahun 2022, meningkat sebesar 0,99% dari tahun sebelumnya. Ada 511 rumah sakit khusus (RSK) dan 2.561 rumah sakit umum (RSU) dari total jumlah rumah sakit tersebut. (Sadya, 2023)

Kelangsungan hidup rumah sakit dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya yang efektif karena kurangnya sumber daya berarti rumah sakit tidak dapat beroperasi secara normal. Karyawan memainkan peran penting dalam proses sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Suatu organisasi harus memberikan perhatian yang baik kepada pekerjanya agar mereka dapat berkembang dan mencapai tujuannya. (Nafiudin et al., 2021)

Untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh Rumah Sakit Cimahi, diperlukan kinerja yang baik. Setiap perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuannya, karena kinerja merupakan tolak ukur dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan peran dan kewajibannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, bermoral, dan sesuai dengan etika. (Afandi, 2018)

Berikut adalah data yang menunjukkan kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi dari kategori yang sangat baik sampai sangat kurang pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022

KINERJA KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE (%)
Sangat Baik	5	15,15
Baik	10	30,30
Cukup	7	21,22
Kurang	11	33,33
Sangat Kurang	-	0
TOTAL	33	100

Sumber : Arsip Rumah Sakit Cimahi Tahun 2022 yang diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa hasil penilaian kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi selama tahun 2022 masih dalam kategori kurang baik, karena masih ada banyak pekerja yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik, yang berdampak pada kinerja perusahaan. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh motivasi kerja dan pembinaan disiplin pada karyawan.

Rendahnya motivasi kerja karyawan non-medis dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatannya (Prabowo & Ropiyani, 2017). Selain itu, ditemukan bahwa karyawan non-medis tidak termotivasi untuk bekerja, seperti sering menunda tugas dan menyelesaikan laporan harian, bulanan, dan tahunan yang seharusnya selesai tepat waktu. Beberapa karyawan menjadi malas karena tidak ada penghargaan yang diberikan kepada mereka.

Motivasi kerja ialah mencakup semua hal yang muncul dari keinginan individu, yang berasal dari hasrat dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk membentuk, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku ke arah tujuan atau aspirasi yang selaras dengan sifat pekerjaan mereka di lingkup kerja. (Maruli, 2020)

Selain motivasi kerja, pembinaan disiplin merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keinginan untuk mengikuti peraturan dan standar yang berlaku dalam perusahaan dikenal dengan istilah disiplin. Pembinaan disiplin dirancang untuk membantu karyawan mematuhi kebijakan perusahaan yang sesuai, tujuannya adalah untuk membiasakan karyawan mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena pembinaan disiplin merupakan salah satu aspek yang penting dan dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. (Jufrizen, 2018).

Salah satu komponen untuk mencapai tujuan adalah disiplin. Oleh karena itu, menjaga kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan. Ketika seorang pekerja merasa puas, mereka akan lebih mengabdikan pada perusahaan, yang akan meningkatkan kedisiplinan, semangat, dan moral mereka di tempat kerja saat mereka memenuhi kewajiban mereka. Di sisi lain, karyawan dengan moral yang buruk akan menganggap pekerjaan mereka tidak menarik, yang akan membuat mereka merasa kurang terdorong untuk memenuhi kewajiban mereka (Soejarminto & Hidayat, 2023). Dalam kegiatan perusahaan, manajemen sering menghadapi tantangan dalam

mengawasi karyawan. Tentu saja, mengoptimalkan motivasi kerja dan membina

disiplin yang lebih baik adalah masalah terkait yang mempengaruhi pada kinerja karyawan (Syardiansah, 2019).

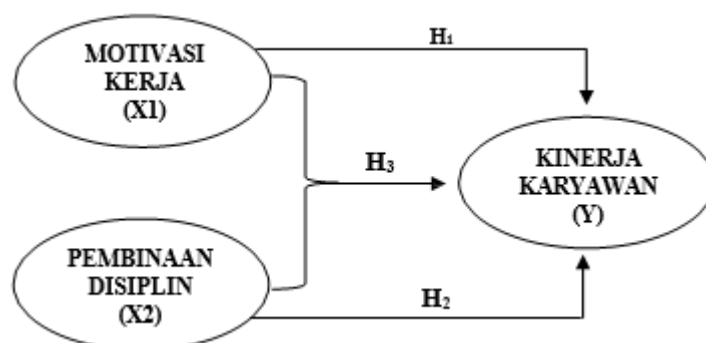
Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan non-medis menunjukkan bahwa atasan tidak konsisten dalam menegur dan menghukum karyawan non-medis. Seperti melanggar peraturan perusahaan, terlambat masuk kerja, dan istirahat lebih dari waktu yang diperlukan. Penelitian ini fokus pada dampak motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan yang diambil dari fenomena yang telah dijelaskan. Dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan pembinaan disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) tentang motivasi kerja, pembinaan disiplin, kinerja, serta penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dengan seluruh populasi yaitu teknik sampling jenuh atau sensus yang berjumlah 33 karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi.

Penelitian ini menggunakan skala *semantic differential* untuk mengumpulkan data. Dua jenis uji yang berbeda digunakan untuk menguji alat ukur yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan uji analisis regresi berganda (*multiple regression*) menggunakan program SPSS Versi 26.0

Model penelitian peningkatan kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi berbasis motivasi kerja dan pembinaan disiplin dapat dilihat pada gambar berikut;



Gambar 1 Paradigma Penelitian

HASIL

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja, berdasarkan hasil setelah dilakukannya perhitungan menunjukkan sub variabel pekerjaan itu sendiri menjadi nilai tertinggi yang memiliki total rata-rata 3,12 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan, sub variabel prestasi menjadi nilai terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 2,66 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Kemudian total skor rata-rata setiap sub variabel motivasi kerja karyawan secara keseluruhan memiliki rata-rata 2,92, dalam kriteria **cukup**.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai pembinaan disiplin, berdasarkan hasil setelah dilakukannya perhitungan menunjukkan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin yang memiliki total rata-rata 3,18 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan, sub variabel menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh karyawan menjadi nilai terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 2,94 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Kemudian total skor rata-rata setiap sub variabel pembinaan disiplin karyawan secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,06, dalam kriteria **cukup**.

Kemudian, kinerja karyawan menunjukkan sub variabel tanggung jawab menjadi nilai tertinggi yang memiliki total rata-rata 3,76 yang berarti masuk ke dalam kriteria sesuai. Sedangkan, sub

variabel kualitas kerja menjadi nilai terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 2,71 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Kemudian total skor rata-rata dari sub variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,08, dalam kriteria **cukup**.

Hasil uji analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.291	3.778			1.400	.172
X1	.104	.103	.136		1.017	.317
X2	.843	.164	.689		5.133	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2023

Berdasarkan tabel 2, menyajikan hasil uji regresi berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y1 = 5,291 + 0,104X1 + 0,843X2$.

Pada penelitian untuk menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan hubungan yang disebabkan oleh perubahan variabel dependen. Jika nilai R Square lebih kecil dari 0, maka variabel independen lemah menjelaskan hubungan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R Square lebih besar dari 1, maka variabel independen kuat menjelaskan hubungan dependen tertera pada tabel berikut:

Tabel 3 Determinasi Variabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.433	3.345

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2023

Dari hasil tabel 3 tersebut, besar pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,469. Artinya variabel motivasi kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,9%, termasuk dalam kriteria **pengaruh cukup berarti**.

Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan kesimpulan apakah variabel independen (X) diterima atau ditolak. Perhitungan ini menggunakan SPSS versi 26.0 untuk menguji parsial, selain itu peneliti juga harus mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu untuk melihat t_{tabel} .

Jadi df yang digunakan adalah $33 - 2 - 1 = 30$, maka t_{tabel} yang digunakan adalah 1,699. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1,017	1,699	0,317	0,05	Tidak Berpengaruh
X2	5,133	1,699	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,017 < 1,699$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,317 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi.

Sementara untuk variabel pembinaan disiplin (X2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,133 > 1,699$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Pembinaan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi.

Untuk memastikan apakah variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan uji simultan (uji F). Dari hasil uji simultan menggunakan SPSS 26.0 didapatkan nilai f_{hitung} yaitu 13,241.

Jadi f_{tabel} yang digunakan adalah $2 ; 33 - 2 - 1 = 30$, maka f_{tabel} yang digunakan $2 ; 30$ adalah 3,316.

Hasil perhitungan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.	13,241	3,316	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil *Output* Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa perhitungan uji F memberikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,241 > 3,316$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan non- medis di Rumah Sakit Cimahi.

SIMPULAN

1. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi termasuk ke dalam kriteria **cukup**, dengan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada pekerjaan itu sendiri termasuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan, sub variabel nilai terendah terdapat pada prestasi termasuk ke dalam kriteria cukup.
2. Tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi termasuk ke dalam kriteria **cukup**, dengan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin termasuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan, sub variabel nilai terendah terdapat pada menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh karyawan termasuk ke dalam kriteria cukup.
3. Kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi termasuk dalam kriteria **cukup**, dengan sub variabel tanggung jawab menjadi nilai tertinggi termasuk ke dalam kriteria sesuai. Sedangkan, sub variabel kualitas kerja menjadi nilai terendah termasuk ke dalam kriteria cukup.
4. Pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi secara parsial maupun simultan:
 - a. Pengaruh motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Cimahi.
 - b. Pengaruh pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non- medis di Rumah Sakit Cimahi.
 - c. Motivasi kerja dan Pembinaan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan non- medis di Rumah Sakit Cimahi dan termasuk ke dalam kriteria **Pengaruh Cukup Berarti**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., Puspitawati, E., & Perwira Purbalingga, U. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga* (Vol. 14, Issue 1). <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPEE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Murniati, N., Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Isvandiari, A. P. A. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN*

- KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM MALANG ANY ISVANDIARI DOSEN DPK JURUSAN MANAJEMEN STIE ASIA MALANG.**
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405–424.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Expert.
- Munadia, M., Syarif, H., & Husna, C. (2023). Indeks Massa Tubuh dan Kadar Gula Darah pada Pasien Diabetes Mellitus Tipe 2. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1836–1843. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.5979>
- Nafiudin., Andari., Kurnia, D., Safitri, A. T. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No. 2 Tahun 2021*.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Prabowo, J. H., & Ropiyani, N. (2017). *PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT)*.
- Sembodo, S. P. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: On Process* (Vol. 1).
- Sinambela, L. J., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV. Sugiyono. (2018). *Metode Riset Bisnis Dan Manajemen*. Guardaya Intimarta.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(2), 196. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama.
- Teuku Umar, J., Baja, L., Batam-Indonesia, K., & Sidik, M. (n.d.). *UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS) PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI*.