

Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Adi Yasin Maulana Azis^{1*}, Imam Khairuddin², Dimas Arfiansyah Putra³, Ahmad Junaidi⁴, Septian Bayu Arief⁵

¹⁻⁵ Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Indonesia.

E-mail: payasinadi29@gmail.com^{1*}, imamkhairuddin22@gmail.com², dimassibocahur@gmail.com³, jhunkaro68@gmail.com⁴, septianbayuarif@gmail.com⁵

Korespondensi penulis: payasinadi29@gmail.com

Abstract. Employee work motivation stands as a pivotal aspect capable of significantly enhancing employee performance within any organizational setting. This qualitative study endeavors to comprehensively gather information regarding the multifaceted factors that influence employee work motivation, ultimately impacting their overall performance. Utilizing a qualitative research methodology with a robust literature review approach, this investigation systematically reviews and synthesizes findings from an array of prior studies. The synthesis of our findings reveals two primary categories of factors critically affecting employee work motivation: external and internal factors. External factors encompass crucial elements such as the work environment, salary structures, the quality of supervisor treatment, and prevailing company policies. Conversely, internal factors primarily involve an individual's personal desires and inherent needs that require fulfillment within the employee. In light of these findings, it is imperative for organizations to address and fulfill these identified factors, particularly external ones, as a strategic endeavor to elevate and sustain employee performance.

Keywords: Employee Performance, External Factor, Internal Factor, Work Motivation.

Abstrak. Motivasi kerja karyawan merupakan aspek fundamental yang sangat penting dan memiliki kapabilitas untuk secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Studi kualitatif ini berupaya untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak krusial terhadap kinerja mereka. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan tinjauan literatur (literature review), di mana kami melakukan peninjauan dan sintesis sistematis terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa terdapat dua kategori faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi elemen-elemen penting seperti lingkungan kerja yang kondusif, struktur gaji yang kompetitif, kualitas perlakuan dari atasan, dan kebijakan perusahaan yang mendukung. Sementara itu, faktor internal mencakup keinginan dan kebutuhan pribadi yang harus dipenuhi dalam diri karyawan itu sendiri. Menindaklanjuti temuan pada penelitian ini, pemenuhan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, khususnya faktor eksternal, menjadi upaya esensial untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: Faktor Eksteranal, Faktor Internal, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Sanaba et al., 2022). Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Adinda et al., 2023). Pentingnya motivasi mengharuskan seseorang untuk tetap termotivasi sebelum melakukan suatu pekerjaan, dengan harapan pekerjaan yang hendak diselesaikan dapat memberikan hasil yang maksimal (Akbar Abbas, 2023). Maka tidak bisa dipungkiri kalau motivasi kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi pondasi keberhasilan suatu usaha, karena *output* dari hasil kerja karyawan menentukan *outcome*-nya (Komara & Al Giffari, 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kemauan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi yang mereka miliki, karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat (Sariani et al., 2020). Suatu perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan mengamati kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi, motivasi (Komara & Al Giffari, 2023). Kinerja karyawan ini harus benar-benar diperhatikan karena ini merupakan faktor utama terhadap hasil akhirnya nanti. Jika kinerja karyawan buruk maka bisa dipastikan hasilnya juga akan buruk yang mana ini akan berdampak serius terhadap Kesehatan perusahaan. Salah satu kata kunci dari kinerja karyawan ini adalah motivasi mereka, karena bisa dipastikan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi bisa dipastikan pekerjaannya akan optimal dan hal tersebut juga bisa mendorong peningkatan kualitas SDM.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM kompeten wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM yang kompeten dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi (Miskiani & Bagia, 2021). Ketika kinerja karyawan sudah semakin baik itu menandakan keseriusan dan peningkatan dari pemahamannya terkait apa yang ia kerjakan dan membuka peluang untuk ruang berinovasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Faizi et al., 2022). Indikator dari kinerja karyawan yang bagus adalah hasil dari produk atau apapun yang mereka kerjakan itu sesuai dengan ketentuan yang ada, begitupula sebaliknya jika kinerja mereka buruk maka hasilnya akan cenderung mengecewakan. SDM yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan sangat berkontribusi terhadap peningkatan nilai perusahaan, maka dari itu ada berbagai hal yang perusahaan upayakan untuk mencapai hal tersebut salah satunya adalah menjaga motivasi karyawan.

Banyak penelitian terdahulu yang mengungkapkan faktor-faktor motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penelitian tentang hal tersebut yang menarik perhatian peneliti adalah dari (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) yang menemukan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi kumbang Sari Badung adalah lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh (Umpung et al., 2020) yang menemukan bahwa hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan lain juga bisa meningkatkan motivasi kerja. Juga dari (Stit & Nusanatara, 2021) yang menunjukkan bahwa imbalan yang layak dan perlakuan dari atasan dapat meningkatkan motivasi kerja. Ditambah lagi oleh (Subhan Akbar, 2023) yang mengungkapkan bahwa kebijakan perusahaan yang solid juga bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun berbeda dari temuan milik (Suparno, 2019) yang mengungkapkan bahwa faktor intrinsik (diri sendiri) seperti ingin memenuhi keinginan, kebutuhan, bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian di atas mereka menyebutkan faktor-faktor yang berbeda. Seperti dari (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) yang menyebutkan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Juga berbeda dengan (Suparno, 2019) yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik seperti ingin memenuhi keinginan atau target dalam hidup yang harus dicapai dapat meningkatkan motivasi kerja. Dan peneliti di sini ingin menyajikan kebaruan dengan mengintegrasikan dan membahas secara komprehensif hasil temuan dari masing-masing peneliti di atas yang belum pernah dilakukan oleh peneliti yang lain. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, terlebih juga bila si pembaca merupakan stakeholder dari motivasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur (literature review). Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang suatu topik, mengidentifikasi celah penelitian, dan mengembangkan kerangka teoretis berdasarkan analisis komprehensif terhadap publikasi ilmiah yang relevan. Berikut adalah prosedur yang kami lakukan untuk melakukan penelitian ini:

- 1) Pencarian Literatur: Mengidentifikasi dan mengumpulkan literatur relevan dari basis data akademik menggunakan kata kunci spesifik.
- 2) Seleksi Literatur: Memilih sumber literatur berkualitas tinggi yang paling relevan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

- 3) **Evaluasi Literatur:** Menilai kualitas dan kredibilitas setiap literatur yang terpilih untuk memastikan validitasnya.
- 4) **Analisis & Sintesis Literatur:** Menganalisis data dari literatur untuk menemukan pola dan tema, kemudian mensintesisnya menjadi kesimpulan menyeluruh.
- 5) **Penulisan Tinjauan:** Menyusun hasil analisis menjadi laporan terstruktur, didukung oleh kutipan dari literatur yang ditinjau.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang dapat menjadi panduan bagi pemangku kepentingan. Melalui pendekatan studi literatur kualitatif, kami telah mengidentifikasi, mengevaluasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan dari literatur relevan. Hasil sintesis menunjukkan adanya beberapa faktor utama yang secara konsisten atau bervariasi diidentifikasi dalam literatur terdahulu sebagai pendorong motivasi kerja yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan sintesis literatur, ditemukan bahwa motivasi kerja, sebagai dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara efektif demi mencapai tujuan perusahaan, sangat krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat, dan pekerjaan yang optimal akan mendorong peningkatan kualitas SDM. Literatur yang ditinjau mengungkapkan beberapa faktor spesifik yang memengaruhi motivasi kerja:

- 1) **Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal:** Hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, baik antara rekan kerja maupun dengan atasan, menciptakan suasana yang mendukung dan kolaboratif, yang secara signifikan memengaruhi kesejahteraan psikologis dan motivasi karyawan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki ikatan yang kuat dengan kolega mereka, hal ini menumbuhkan rasa memiliki dan kebersamaan, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja (Cahyoseputro et al., 2021). Beberapa penelitian menyoroti pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor peningkat motivasi. Zaenal Arifin & Sasana (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi Kumbangsari Badung. Sejalan dengan itu Umpung et al. (2020)

mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik antar karyawan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang positif dan dukungan sosial dari rekan kerja memiliki peran signifikan dalam menjaga semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan, terutama dalam aspek interpersonal dan kemampuan membina hubungan yang kuat, adalah investasi strategis bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

- 2) **Imbalan dan Perlakuan dari Atasan:** Imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dari atasan juga diidentifikasi sebagai faktor pendorong motivasi kerja (Astuti & Muhammad Richo Rianto, 2023). Karena jika imbalan tidak sesuai atau tidak mensejahterakan maka berbagai masalah dalam pekerjaan khususnya motivasi kerja akan menurun. Stit & Nusanatara (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai serta cara atasan memperlakukan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Aspek ini menekankan pentingnya sistem penghargaan yang transparan dan kepemimpinan yang suportif dalam menciptakan karyawan yang termotivasi. Dapat kita simpulkan bahwa dalam berbagai aspek khususnya motivasi kerja imbalan merupakan salah satu hal krusial yang bisa menjadi penentu semangat atau tidaknya seorang pekerja.
- 3) **Kebijakan Perusahaan yang Solid:** Lebih jauh, kebijakan perusahaan yang dirancang dengan matang dan diimplementasikan secara konsisten tidak hanya menciptakan kerangka kerja operasional, tetapi juga membangun fondasi kepercayaan dan keadilan yang esensial bagi motivasi karyawan. Kebijakan perusahaan merupakan salah satu hal yang krusial yang dapat menentukan nyaman tidaknya karyawan (Wihardja et al., 2021). Subhan Akbar (2023) mengungkapkan bahwa kebijakan perusahaan yang solid dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini mencakup kebijakan terkait pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, atau prosedur internal yang jelas, yang semuanya dapat menumbuhkan rasa aman dan tujuan bagi karyawan. Salah satu kebijakan perusahaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah jenjang karir, karena dengan itu setiap karyawan akan berusaha menyelesaikan target pekerjaannya demi bisa mendapatkan kenaikan jabatan yang setingkat lebih tinggi.
- 4) **Faktor Intrinsik (Motivasi Diri):** Faktor instrik adalah salah satu fundamental seseorang termotivasi untuk semangat bekerja (Chandra S. Haratua et al., 2024). Berbeda dengan faktor-faktor eksternal di atas, Suparno (2019) menyoroti pentingnya faktor intrinsik atau dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi yang berasal dari keinginan pribadi, kebutuhan, atau target hidup yang ingin dicapai, dapat secara signifikan meningkatkan

dorongan untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa selain stimulus dari luar, dorongan internal individu untuk mencapai kepuasan pribadi atau memenuhi tujuan hidup juga merupakan komponen vital dari motivasi kerja. Keinginan dan target pencapaian dalam hidup ini bisa benar-benar *overpower* dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang. Namun kadang tidak semua orang yang bekerja memiliki target pencapaian dalam hidup mereka, dan motivasi kerja hanya tergantung pada faktor eksternal. Faktor eksternal yang mensupport faktor internal ini bisa menjadi perpaduan yang luar biasa dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Integrasi temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang menyebutkan faktor-faktor berbeda, menyajikan pemahaman yang lebih komprehensif. Motivasi kerja merupakan gabungan energi dari dalam maupun luar pekerjaan, yang memengaruhi usaha, intensitas, dan ketekunan karyawan. Pentingnya motivasi terletak pada kemampuannya untuk menggerakkan seseorang agar tetap termotivasi sebelum dan selama bekerja, dengan harapan mencapai hasil yang maksimal. Kinerja karyawan, yang merupakan pondasi keberhasilan suatu usaha dan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mereka miliki. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa faktor eksternal (lingkungan kerja, imbalan, perlakuan atasan, dan kebijakan perusahaan) serta faktor intrinsik (dorongan pribadi dan pemenuhan kebutuhan) secara kolektif berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan dan membahas secara komprehensif hasil temuan dari masing-masing peneliti yang sebelumnya mungkin disajikan secara terpisah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Melalui pendekatan studi literatur kualitatif, ditemukan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sangat krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat, dan pekerjaan yang optimal akan mendorong peningkatan kualitas SDM. Meskipun tinjauan literatur ini memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor motivasi kerja, penelitian ini memiliki keterbatasan karena sifatnya yang merupakan studi literatur murni. Fokus pada sintesis temuan yang sudah ada dalam literatur yang dipilih berarti penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer langsung dari lapangan.

Selain itu, meskipun literatur telah mengidentifikasi berbagai faktor motivasi kerja dari penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor yang berbeda ini (misalnya, faktor lingkungan kerja versus faktor intrinsik) saling berinteraksi secara spesifik atau bagaimana bobot relatif masing-masing faktor dalam konteks organisasi yang berbeda di Indonesia. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat empiris, guna mengkaji secara mendalam interaksi antara faktor intrinsik dan eksternal motivasi kerja di berbagai sektor industri atau jenis organisasi, serta melakukan studi komparatif lintas sektor atau budaya di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sejak awal penulisan hingga penyelesaian artikel ini, tidak dapat dipungkiri bahwa kontribusi dari berbagai pihak telah menjadi pilar utama dalam keberhasilan penyusunan karya ilmiah ini. Oleh karena itu, kami menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yang telah memberikan dukungan krusial:

- Pertama dan utama, kepada dosen pembimbing kami, yang telah memberikan tugas ini kepada kami. Tugas ini tidak hanya menjadi pendorong kuat bagi kami untuk mendalami topik ini, tetapi juga telah membimbing kami dalam memahami dan menguasai sistematika penulisan artikel ilmiah yang benar dan kaidah-kaidah penelitian.
- Kedua, kepada rekan-rekan dan teman-teman sejawat yang tak ternilai harganya. Diskusi, masukan konstruktif, serta bantuan yang diberikan dalam menyusun artikel ini, termasuk dalam mengatasi berbagai kebingungan dan hambatan selama proses penulisan, sangatlah membantu.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 0–6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>

- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>
- Chandra S. Haratua, Muslim Hanief, Asep Nurdin Toha, Ludi Muhamad Nur Mauludin, & Muhamad Ikhsan. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6(3), 195–205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Komara, E., & Al Giffari, M. (2023). Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(3), 291–304. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Impliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Stit, A., & Nusanatara, P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Suparno. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Parameter*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.33>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (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, 18–27.
- Wihardja, H., Arif, Y. K., & Lina, R. N. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131–142. <https://doi.org/10.33761/jsm.v16i1.350>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>