



Analysis of the Effect of Motivation, Work Stress and Workload on the Performance of Health Workers During the Covid 19 Pandemic at the Pelaihari Community Health Center, Tanah Laut Regency

Nunung Maryanti

Mahasiswa Program Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin

Zainal Arifin

Dosen Program Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin

Ibrahim Daud

Dosen Program Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin

Keywords:

Motivation, Work Stress, Workload, Performance Health Workers

ABSTRACT

This study aims to determine whether motivation, work stress, and workload partially or simultaneously affect the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at the Pelaihari Health Center, Tanah Laut Regency. The research method is an explanatory research. The population in this study were all health workers at the Pelaihari Health Center, which amounted to 79 people. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique or census sampling, where all members of the population were sampled. The analytical technique used is multiple linear regression analysis with SPSS 25.0 for windows program. The results showed that partially motivation had no significant effect on the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at the Pelaihari Health Center, Tanah Laut Regency. Work stress has a significant effect on the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at the Pelaihari Health Center, Tanah Laut Regency. The workload has a significant effect on the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at the Pelaihari Health Center, Tanah Laut Regency. Meanwhile, simultaneously motivation, work stress, and workload have a significant effect on the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at the Pelaihari Health Center, Tanah Laut Regency.

* corresponding author: zainal@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam pencegahan penyebaran Covid-19, karena berada di setiap kecamatan dan memiliki pendekatan wilayah. Untuk mencegah penyebaran pandemi Covid-19, Puskesmas perlu melakukan berbagai langkah untuk mencegah terjadinya infeksi. Putusnya mata rantai Covid-19 saat ini menjadi prioritas sektor kesehatan. Namun Puskesmas tidak dapat meninggalkan pelayanan lain yang menjadi tugas Puskesmas yaitu penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Tingkat Pertama (UKP) Perorangan. . Peraturan ini menetapkan bahwa keberhasilan Puskesmas tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yang menyeimbangkan upaya kuratif dengan upaya preventif (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Pada dasarnya, orang perlu didorong baik di dalam maupun di luar diri mereka untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi adalah konsep teoritis yang digunakan untuk memperjelas perilaku manusia. Motivasi menyediakan orang dengan insentif untuk merespon dan memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai perjalanan seseorang menuju suatu perilaku atau struktur yang membuat seseorang ingin meniru suatu perilaku dan sebaliknya. Motivasi didefinisikan sebagai proses untuk memulai, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Pada dasarnya, menuntut individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan atau untuk memenuhi suatu kebutuhan atau harapa.(Gopalan et al., 2017)

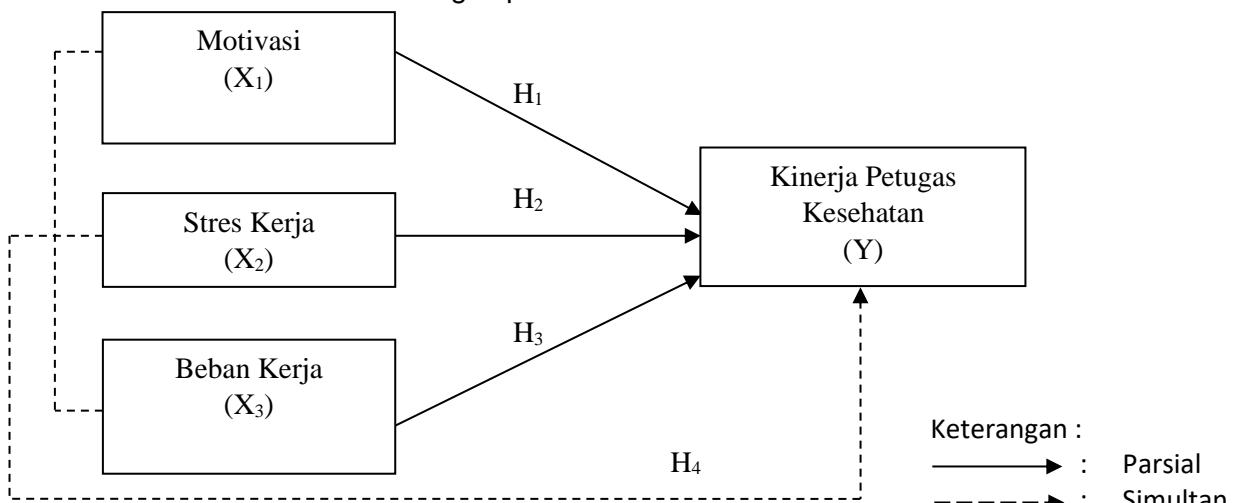
Menurut (Robbins, 2013) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Sedangkan menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan bahwa “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Stress kerja pada setiap individu karyawan haruslah pada titik yang seimbang agar tidak terlalu tinggi dan tidak juga terlalu rendah. Ketika mengalami tekanan yang berlebih karyawan akan mengalami tingkat stress yang tinggi sehingga akan mengalami stres dan mempengaruhi kinerjanya, begitupun sebaliknya ketika karyawan tidak mendapatkan tekanan ketika bekerja maka kinerjanya tidak akan maksimal. Menurut Siagian dalam (Sinambela, 2011) “stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. (V.G.Kondalkar, 2007) “stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang”.

Menurut Hawa Indah Permatasari (2018) beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Syabani & Huda, (2020), beban kerja yang terlalu banyak dibandingkan dengan kebutuhan dapat membuat seseorang stres sehingga menimbulkan stres. Ini karena tingkat keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, beban kerja mungkin terlalu besar, dll.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh pegawai baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, termasuk kinerjanya sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan undang-undang, secara etis. dan etos kerja (Busro, (2018, pp.89), sedangkan kinerja pegawai menurut (Lian, 2017, pp.120, Arifin et al., 2019) adalah tingkat kinerja pegawai dalam mencapai persyaratan jabatan dan memiliki memperhatikan kualitas dan kuantitas secara sadar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Di sektor publik, mengukur kinerja pegawai berdasarkan Permen PAN dan RB Edisi 8 Tahun 2021, menggunakan dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan metrik kuantitas, kualitas dan waktu. dan perilaku kerja dengan indikator orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif dalam bekerja, dan kerjasama.

Berdasarkan hal tersebut dibuat kerangka pemikiran



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Menurut Sugiono, (2014), bahwa “penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hubungan antara beberapa variabel dengan menguji beberapa hipotesis”.

2. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif, khususnya data dalam bentuk numerik yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan dengan cermat terkait dengan masalah. Data kualitatif yaitu data non-numerik diperoleh dari wawancara dengan petugas medis Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut yang menangani masalah terkait.

3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut yaitu 79 orang.

4. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan pembagian kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	10.1	10.1
	31-40 Tahun	42	53.2	63.3
	41-50 Tahun	24	30.4	93.7
	< 50 Tahun	5	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui responden yang berumur 20-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 10,1%, berumur 31-40 tahun sebanyak 41 orang atau 51,9%, berumur 41-50 tahun sebanyak 25 orang atau 31,6%, dan yang berumur < 50 tahun sebanyak 5 orang atau 6,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar umur petugas kesehatan Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut berumur antara 31-40 tahun.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	45.6	45.6
	Perempuan	43	54.4	54.4
	Total	79	100.0	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang yaitu sebesar 45,6% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau 54,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis kelamin petugas kesehatan Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut berjenis kelamin perempuan karena sebagian besar bidan.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	6.3	6.3	6.3
	DIII	39	49.4	49.4	55.7
	DIV	23	29.1	29.1	84.8
	S1	12	15.2	15.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui pendidikan responden yang lulusan SMA yaitu sebanyak 5 orang atau 6,3%, lulusan DIII sebanyak 39 orang atau 49,4%, lulusan DIV sebanyak 23 orang atau 29,1%, dan lulusan S1 sebanyak 12 orang atau 15,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan petugas kesehatan Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut lulusan DIII.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden

Statistics					
	Motivasi	Stres Kerja	Beban Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan	
N	Valid	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0
Mean	38.85	24.11	27.86	20.72	
Std. Deviation	3.627	3.423	4.323	3.909	
Minimum	30	16	18	7	
Maximum	47	30	38	25	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif statistik yang disajikan pada tabel 4 dimana jumlah responden (N) ada sebanyak 79 orang, dari 79 responden diperoleh nilai deskripsi jawaban untuk masing-masing variabel yaitu:

- Nilai terkecil (minimum) variabel Motivasi (X_1) adalah 30, sedangkan nilai terbesar (maksimum) adalah 47. Untuk nilai rata-rata sebesar 38,85 dengan standar deviasi sebesar 3,627.
- Nilai terkecil (minimum) variabel stres kerja (X_2) adalah 16 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 30. Untuk nilai rata-rata sebesar 24,11 dengan standar deviasi 3,423.
- Nilai terkecil (minimum) variabel beban kerja (X_3) adalah 18 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 38. Untuk nilai rata-rata sebesar 27,86 dengan standar deviasi 4,323.
- Nilai terkecil (minimum) variabel kinerja (Y) adalah 7 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 25. Untuk nilai rata-rata sebesar 20,72 dengan standar deviasi 3,909.

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-6.058	3.570	-1.697	.094
	Motivasi	.146	.077	.135	.064
	Stres Kerja	.290	.142	.254	.044
	Beban Kerja	.507	.112	.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Kesehatan

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,135 X_1 + 0,254 X_2 + 0,561 X_3 + e$$

Keterangan:

- a. Nilai koefisien variabel motivasi (X_1) dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,135 positif. Hal ini berarti jika motivasi semakin meningkat maka kinerja petugas kesehatan akan semakin meningkat juga dengan anggapan variabel lain adalah konstan atau tetap.
- b. Nilai koefisien variabel stress kerja (X_2) dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,254 positif. Hal ini berarti jika stress kerja semakin meningkat maka kinerja petugas kesehatan akan semakin meningkat juga dengan anggapan variabel lain adalah konstan atau tetap.
- c. Nilai koefisien variabel beban kerja (X_3) dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,561 positif. Hal ini berarti jika beban kerja semakin meningkat maka kinerja petugas kesehatan akan semakin meningkat juga dengan anggapan variabel lain adalah konstan atau tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien variabel beban kerja paling tinggi dibandingkan dengan variabel dinamis dan variabel stres kerja. Artinya variabel beban kerja paling besar pengaruhnya terhadap efisiensi kerja staf medis karena beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi efisiensi kerja staf medis. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis terbukti berpengaruh signifikan namun tidak signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Motivasi ini meliputi motivasi internal dan eksternal. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat aktivitas seseorang. Seseorang dengan motivasi yang kuat akan berkinerja baik, dan sebaliknya, seseorang dengan kinerja rendah akan berkinerja buruk, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Shahzadi et al., 2014).

Motivasi Tenaga kesehatan kurang disebabkan karena kurangnya perhatian dan penghargaan bagi tenaga kesehatan, karena di masa pandemi covid-19, pekerjaan mereka seolah lebih penting daripada sebelum pandemi. Meningkatkan motivasi petugas kesehatan dengan memberi penghargaan dan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat untuk menghindari ambiguitas peran. pelatihan atau seminar, extra time off, Satuan Kredit Profesi (SKP) dan untuk ASN dapat berupa promosi. Seseorang akan merasa tidak dihargai dan diabaikan oleh lingkungannya jika tidak memiliki dukungan sosial yang baik, hal ini akan menimbulkan perasaan pesimis atau tidak aman, sehingga individu tersebut akan memiliki emosi yang negatif dan tidak mampu menjalin hubungan yang baik dengan lingkungannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sipatu, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Pendapat ini berbeda dengan penelitian (Wahyuni et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Menurut Matthiesen & Einarsen (2007), Stres di tempat kerja ini bermanifestasi dalam gejala, termasuk ketidakstabilan emosional, merasa tidak enak badan, sendirian, sulit tidur, dan masalah pencernaan. (Hayward et al., 2015), yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat dikelola. Manajemen yang tepat sering tercermin dalam ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luaranya. Artinya, karyawan yang terkena dampak akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja. Tenaga medis di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut merasa stres karena di masa pandemi Covid 19 pekerjaan mereka menjadi sangat penting dan ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan sekaligus membuat mereka stres. Stres kerja yang berlangsung lama, tidak berhenti dan semakin meningkat akibat situasi pandemi Covid 19 yang tak terhindarkan, dapat menyebabkan komplikasi yang tidak terduga seperti kelelahan yang ekstrem, penurunan efisiensi produktivitas, depresi atau bahkan kelelahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga medis di Pelaihari Medical Center berisiko mengalami gangguan kesehatan jiwa akibat situasi pandemi Covid-19. Oleh karena itu, diperlukan otoritas yang kompeten untuk mengelola stres petugas kesehatan. Upaya yang dapat dilakukan dapat berupa strategi pengelolaan individu, organisasi dan sosial. Bentuk pribadi dari manajemen stres adalah istirahat dari pekerjaan, meditasi, dan olahraga teratur. Sedangkan manajemen organisasi digambarkan sebagai penyederhanaan proses penataan di lingkungan organisasi dan dukungan sosial oleh orang-orang terdekatnya sebagai bentuk kepedulian petugas kesehatan sebagai sarana penciptaan emosi positif dan peningkatan rasa percaya diri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abbas & Raja, (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan (Soltani et al., (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan selama masa pandemi Covid19 di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Menurut (Ladan et al., 2017) "beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara kebutuhan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku dan kesadaran persepsi pekerja. Persepsi lain mengikuti Kurata et al., (2015) bahwa "beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Beban kerja merupakan stressor bagi hubungan peran atau tugas yang terjadi. karena karyawan merasa beban kerja terlalu berat karena perusahaan memotong staf dan merestrukturasi pekerjaan, meninggalkan karyawan yang tersisa dengan lebih banyak tugas dan lebih sedikit waktu dan sumber daya untuk menyelesaiannya Gillett-Swan, (2017) Selain itu, mereka juga merasa tidak nyaman dengan pekerjaan selama pandemi covid19 karena takut tertular dan menularkannya kepada keluarga dan orang yang mereka cintai. Faktor lainnya adalah bertambahnya jam kerja karena banyaknya tenaga kesehatan yang harus dipisahkan secara mandiri sehingga tugas yang ditinggalkan menjadi beban tambahan bagi tenaga medis, sehingga tenaga kesehatan perlu diberi penghargaan atas apa yang dilakukannya .Hasil ini penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mudallal et al., (2017) yang menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Diamantidis & Chatzoglou, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka diajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan saat pandemi Covid-19 Di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan saat pandemi Covid-19 Di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan saat pandemi Covid-19 Di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.
4. Motivasi, stress kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas kesehatan saat pandemi Covid-19 Di Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

REFERENSI

- Abbas, M., & Raja, U. (2014). Impact of Perceived Organizational Politics on Supervisory-Rated Innovative Performance and Job Stress: Evidence from Pakistan. *Journal of Advanced Management Science, March 2017*, 158–162. <https://doi.org/10.12720/joams.2.2.158-162>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Analysis of bullying effects on job performance using employee engagement and job satisfaction as mediation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management, 68(1)*, 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Gillett-Swan, J. (2017). The Challenges of Online Learning: Supporting and Engaging the Isolated Learner. *Journal of Learning Design, 10(1)*, 20. <https://doi.org/10.5204/jld.v9i3.293>
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017). A review of the motivation theories in learning. *AIP Conference Proceedings, 1891*(October).

<https://doi.org/10.1063/1.5005376>

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Hawa Indah Permatasari 1, A. P. P. (2018). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA)*, 2(2), 2016. <https://doi.org/10.1016/j.gecco.2019.e00539%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.foreco.2018.06.029%0Ahttp://www.cpsg.org/sites/cbsg.org/files/documents/Sunda Pangolin National Conservation Strategy and Action Plan %28LoRes%29.pdf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.forec>

Hayward, C. S., Salamonsen, R., Keogh, A. M., Woodard, J., Ayre, P., Prichard, R., Kotlyar, E., Macdonald, P. S., Jansz, P., & Spratt, P. (2015). Impact of left ventricular assist device speed adjustment on exercise tolerance and markers of wall stress. *International Journal of Artificial Organs*, 38(9), 501–507. <https://doi.org/10.5301/ijao.5000431>

Kurata, Y. B., Bano, R. M. L. P., & Matias, A. C. (2015). Effects of Workload on Academic Performance among Working Students in an Undergraduate Engineering Program. *Procedia Manufacturing*, 3(Ahfe), 3360–3367. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.497>

Ladan, S., Nordin, N., & Belal, H. M. (2017). Does social support and burnout matters? Effects of role conflict and workload on workplace bullying: A proposed framework. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(2), 80–86.

Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (1st ed.). NoerFikri Offset.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735–753. <https://doi.org/10.1891/088667007782793174>

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Berita Negara. *Menteri Kesehatan Republik Indonesia Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*, 879, 2004–2006.

Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *Inquiry (United States)*, 54. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>

Robbins, S. (2013). Organizational Behavior. In *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki* (15th ed. —, p. 676). Prentice Hall San Diego State University. <https://doi.org/10.12737/4477>

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.

Sinambela, E. (2011). Pengaruh Earning Per Share Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Property dan Real Estate Yang Terdaftar di BEI. *Fakultas Aeaekonomi Auaniversitas Amauhammadiyah Sumatera Utara*, 116–125.

Sipatu, L. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 1(1), 147–158.

Soltani, I., Hajatpour, S., Khorram, J., & Nejati, M. H. (2013). Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees' job stress :Articulating the role of work-family conflict. *Management Science Letters*, 3(7), 1927–1936. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.06.036>

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Efek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>

V.G.Kondalkar. (2007). *Organizational Behaviour*. <https://doi.org/10.4324/9780203765326>

Wahyuni, N. P. D., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Transactional Leadership , Motivation and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156–161.