

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEREKAM MEDIS DAN INFORMASI KESEHATAN (PMIK) DI DPD PORMIKI DKI JAKARTA

Jihan Saskia Salsabilla<sup>1</sup>, Witri Zuama Qomarania<sup>2</sup>, Hosizah<sup>3</sup>, Tria Saras Pertiwi<sup>4</sup>

Universitas Esa Unggul, Jakarta

e-mail: <sup>1</sup>jihansaskia5@student.esaunggul.ac.id, <sup>2</sup>witri.zuama@esaunggul.ac.id

**Abstract:** Performance plays an important role in healthcare services, but challenges such as lack of work motivation due to high workloads, time pressure, minimal recognition, limited career development, and lack of supervisor support can reduce motivation and impact the performance of medical recorders. The purpose of this research is to determine the effect of work motivation on the performance of Medical Recorders and Health Information (PMIK) at the DPD PORMIKI DKI Jakarta. The type of research used is quantitative research employing a cross-sectional design. From a total of 2,011 PMIK members, 95 respondents were selected using the quota sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression tests. The results of the analysis using simple linear regression show that there is an influence between the work motivation variable and the performance variable of Medical Recorders and Health Information (PMIK) at DPD PORMIKI DKI Jakarta, with a significance value (P-value) of 0.000 (<0.05), and the obtained regression equation is  $Y = 9.773 + 0.389X$ .

**Keywords:** Work Motivation, Performance, Medical Record and Health Information Officers (PMIK)

**Abstrak:** Kinerja memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan, namun tantangan seperti kurangnya motivasi kerja akibat beban kerja tinggi, tekanan waktu, minimnya pengakuan, terbatasnya pengembangan karier, serta kurangnya dukungan atasan dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada kinerja perekam medis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) di DPD PORMIKI DKI Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif menggunakan desain cross-sectional. Dari total 2.011 anggota PMIK didapatkan 95 responden yang dipilih menggunakan teknik kuota sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil analisis dengan regresi linear sederhana, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) di DPD PORMIKI DKI Jakarta dengan nilai signifikansi P-value 0,000 (<0.05), dengan persamaan regresi yang didapatkan yaitu  $Y = 9.773 + 0.389X$ .

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja, Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK)

### PENDAHULUAN

Perekam medis termasuk sumber daya manusia yang berdedikasi pada bidang kesehatan untuk kelangsungan hidup organisasi, perhatian utama harus difokuskan kepada karyawan, karena

sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan kinerja yang optimal (Darus, 2023). Kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tidak hanya

mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan tetapi juga tingkat kepuasan dan hasil yang diperoleh dari usaha tersebut.

Kinerja perekam medis menjadi faktor penting yang mempengaruhi keseluruhan kualitas pelayanan kesehatan. Perekam medis bertanggung jawab untuk memastikan bahwa data medis pasien dicatat dengan lengkap, akurat, dan dirahasiakan dengan baik. Kinerja yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui standar yang diharapkan. Kinerja yang optimal mencakup ketepatan dan kelengkapan pencatatan rekam medis, kecepatan dalam penanganan pasien, serta efektivitas dalam menerapkan prosedur medis dan administrasi.

Perekam medis yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang sesuai, kinerja perekam medis merujuk pada cara yang dilakukan oleh perekam medis untuk menghasilkan pekerjaan yang berhubungan dengan rekam medis dan informasi kesehatan dengan kualitas yang tinggi. Kinerja dari tenaga kesehatan atau karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut mencakup disiplin kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, kinerja dan lingkungan kerja. Ketujuh aspek ini saling terhubung dan mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya sehari-hari (Purwaningsih et al., 2024).

Salah satu tantangan terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi kerja. Karyawan yang tidak cukup termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang rendah (Dewi Lestari, S.Sos., 2020). Untuk menciptakan pelayanan yang prima memerlukan petugas rekam medis yang berkualitas dan berkompeten, untuk mencapai hal tersebut dukungan dari pihak pelayanan kesehatan berupa motivasi kerja kepada petugas rekam medis sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan

memberikan kepuasan kepada semua pihak yang terlibat (Arisita et al., 2022). Motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik, yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, pengembangan, sedangkan motivasi yang berasal dari luar individu dinamakan motivasi ekstrinsik yang terdiri dari gaji, supervisi, kebijakan dan administratif, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Di sisi lain, beban kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat motivasi kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Dengan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Perekam medis memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola data kesehatan, dan beban kerja yang tinggi tanpa dukungan motivasi yang memadai dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi, dan memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024)(Maulia et al., 2024).

Faktor motivasi intrinsik maupun ekstrinsik menjadi elemen kunci yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan termasuk perekam medis. Berdasarkan penelitian Vanny Fadilla Rofika Arisita dan Rekan-rekannya (2022) di Rumah Sakit Nur Hidayah bantul didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja petugas rekam medis dengan kinerja mereka, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,038 yang mempunyai nilai ( $<0,05$ ). Kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut diperoleh dari koefisien korelasi sebesar 0,522, yang menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara motivasi kerja dan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur

Hidayah Bantul berada pada kategori cukup kuat (0,5-0,69) (Arisita et al., 2022).

Berdasarkan penelitian Andi Armayudi Syam dan Rekannya (2023) didapatkan hasil bahwa nilai Sig (P Value) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (P Value (Sig)  $< \alpha$  atau  $0,00 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang, Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai (Syam & Afdal, 2023).

Berdasarkan penelitian Anggi Ramadhani (2020) didapatkan hasil bahwa hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja PMIK, dengan nilai signifikansi P-value = 0,013 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti motivasi intrinsik, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, secara signifikan mempengaruhi kinerja PMIK. Motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PMIK, dengan nilai P-value = 0,035 ( $< 0,05$ ). Faktor-faktor seperti gaji, hubungan kerja, dan kondisi kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka (Anggi Ramadhani, 2020).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada Sekertaris 1 DPD Pormiki DKI Jakarta, menyatakan bahwa perekam medis yang bekerja pada pelayanan kesehatan di wilayah DKI Jakarta dihadapkan dengan beban kerja dan tekanan waktu yang ketat dalam menyediakan informasi medis yang diperlukan. Selain itu, sering kali perekam medis tidak mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang sepadan atas pekerjaannya, terbatasnya peluang pengembangan karier dan minimnya dukungan serta apresiasi dari atasan, sehingga hal tersebut bisa menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja perekam medis dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menganggap bahwa motivasi kerja dan kinerja perekam medis dalam pelayanan kesehatan merupakan aspek yang sangat penting. Dalam konteks pelayanan kesehatan, perekam medis memiliki peran yang penting dalam mengelola informasi medis pasien. Namun, masalah-masalah yang dihadapi oleh perekam medis seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kurangnya pengakuan atau penghargaan, terbatasnya peluang pengembangan karier, kurangnya dukungan dan kurangnya apresiasi dapat menghambat munculnya motivasi kerja dan kinerja yang optimal.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dimana pengumpulan data yang dilakukan terhadap variabel independen yaitu Motivasi kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja dilakukan pada saat yang bersamaan dalam satu waktu. Penelitian ini dilakukan di DPD PORMIKI DKI Jakarta pada bulan Juli 2024 – Januari 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota yang aktif di DPD PORMIKI DKI Jakarta yang bekerja dirumah sakit. Sampel dalam penelitian ini adalah 95 PMIK yang menjadi anggota aktif di DPD PORMIKI DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuota sampling.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas Data

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai sig. Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$  maka residual berdistribusi normal dan jika nilai sig. Kolmogorov-Smirnov  $< 0,05$  maka residual berdistribusi tidak normal. Berikut adalah hasil uji Uji Kolmogorov-Smirnov:

#### Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Varia bel	Sam pel (n)	Kolm ogoro v- Smirn ov	Si g	Keter angan
Motiv asi Kerja	95	Unsta ndariz ed	0, 08	Norm al
Kiner ja		residu al	0	

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	N	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja Kinerja	95	0,582	Linear

Hasil uji linieritas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,582 atau  $>0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja bersifat linear (garis lurus).

**Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

	R	R-Squared	Adjusted R Square	Sig.	Tingkat hubungan
Kinerja Motivasi Kerja	0,682	0,464	0,459	0,000	Hubungan Kuat

Berdasarkan tabel 3. di atas didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja, dengan angka koefisien korelasi (nilai R) sebesar 0,682 yang artinya, memiliki tingkat kekuatan hubungan kuat antara variabel motivasi kerja dengan kinerja. Dari hasil uji korelasi diatas juga didapatkan nilai R-squared 0,464 atau sama dengan 46.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 46.4%, sedangkan sisanya sebesar 53.6% ( $100\% - 46.4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil uji normalitas pada tabel di atas didapatkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.080 ( $>0,05$ ) yang berarti data residual sudah terdistribusi normal.

#### Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data sesuai dengan garis linear atau tidak. Berikut adalah hasil uji linearitas:

#### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka hasil yang didapatkan sebagai berikut:

#### Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

	B	Std. Error	T	P-Value
Constant	9.773	4.394	2.224	0.000
Motivasi Kerja	0.389	0,043	8.981	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja perekam medis di DPD PORMIKI DKI Jakarta.

Model persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 9.773 + 0.389X$$

Dimana nilai koefisien X diperoleh sebesar 9.773, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) perekam medis. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satuan, maka kinerja perekam medis akan meningkat sebesar 0.389.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja perekam medis di DPD PORMIKI DKI Jakarta. Peningkatan motivasi kerja, baik melalui faktor intrinsik maupun ekstrinsik, dapat menjadi salah satu strategi untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal.

### **Kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) di DPD PORMIKI DKI Jakarta**

Hasil analisis menggunakan *Indeks Three-Box Methods* diketahui jumlah indeks skor sebesar 1159 dan jumlah rata-rata indeks skor sebesar 77,26% dan termasuk dalam kategori tinggi serta indeks tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja (KK1) sebesar 81,75.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hana Faiha (2023) (Hana Faiha, Puteri Fannya, 2023) yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja. Hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja menunjukkan bahwa petugas dengan motivasi intrinsik tinggi memiliki kinerja baik sebesar 62,2% dan kurang baik sebesar 37,8%. Sementara itu, petugas dengan motivasi intrinsik rendah memiliki kinerja baik sebesar 32,1% dan kurang baik sebesar 67,9%. Hubungan ini signifikan dengan nilai  $p = 0,017$ . Untuk motivasi ekstrinsik, petugas dengan motivasi tinggi memiliki kinerja baik sebesar 67,7% dan kurang baik sebesar

32,3%. Sedangkan pada motivasi ekstrinsik rendah, kinerja baik sebesar 32,4% dan kurang baik sebesar 67,6%. Pada hasil uji chi-square hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja didapatkan hasil  $p=0,004$  yang berarti terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja.

### **Motivasi Kerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) di DPD PORMIKI DKI Jakarta**

Motivasi kerja dibagi menjadi motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu seperti prestasi, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan serta motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor eksternal seperti gaji, supervisi, kebijakan dan administratif, hubungan kerja dan kondisi kerja. Diketahui jumlah indeks skor sebesar 2,376 dan jumlah rata-rata indeks skor sebesar 79,2% termasuk dalam kategori tinggi serta indeks tertinggi terdapat pada indikator prestasi (P2) sebesar 90,5%.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwiek Indriany Sary S dan Rekan-rekannya (2024) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamaoana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tamaoana dengan nilai signifikansi 0.014 ( $p<0.05$ ). Artinya setiap peningkatan kinerja selalu ada motivasi yang baik, baik dari dalam diri pegawai, atasan maupun lingkungan kerjanya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) di DPD PORMIKI DKI Jakarta**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja perekam medis dan informasi kesehatan (PMIK) di DPD

PORMIKI DKI Jakarta, hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* < 0.05.

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi  $Y = 9.773 + 0.389X$ , sehingga nilai konstanta sebesar 9.773. koefisien regresi *X* sebesar 0.389 mengindikasikan jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satuan, maka kinerja perekam medis akan meningkat sebesar 0.389. selain itu, Nilai *R-squared* sebesar 0.464 menunjukkan bahwa variabel kinerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 46.4%, sedangkan sisanya sebesar 53.6% (100% - 46.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggi Ramadhani (2020) (Anggi Ramadhani, 2020) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PMIK di Unit Rekam Medis dan Informasi Kesehatan di Rumah Sakit PGI Cikini nilai signifikansi (*P-Value*) variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja yaitu *P-value* = 0,013 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis dan informasi kesehatan RS PGI Cikini. dan Hasil analisis uji statistik diketahui nilai signifikansi (*P-Value*) variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja yaitu *P-value* = 0,035 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis dan informasi kesehatan RS PGI Cikini.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nur Cholidah Fitri dan Rekan-rekannya (2024) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai instalasi rekam medis di RS X Kabupaten Sidoarjo Tahun 2024 menunjukkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,842 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,2%.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Vanny Fadilla Rofika Arisita

dan Rekan-rekannya (2022) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara motivasi kerja petugas rekam medis dengan kinerja petugas rekam medis signifikan, di tunjukkan dengan hasil signifikansi 0,038 yang mempunyai nilai (<0,05). Dan kekuatan hubungan diantara keduanya diperoleh hasil korelasi koefisien 0,522 yang mengartikan bahwa kekuatan hubungan antara motivasi dan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul mempunyai hubungan korelasi koefisien pada tingkat yang cukup (0,5-0,69).

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari jurnal ini adalah variabel terkait kinerja dari 95 responden didapatkan nilai mean+/-std 49.01±6.207 dan 95%CI lower-upper 47.75- 50.27, dengan nilai minimum 33 dan nilai maximum 60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas rekam medis di DPD PORMIKI DKI Jakarta sudah cukup baik. Variabel terkait motivasi kerja dari 95 responden didapatkan nilai mean+/-std 100.88±10.875 dan 95%CI lower-upper 98.67 – 103.10, dengan nilai minimum 67 dan nilai maximum 118. Dapat disimpulkan bahwa responden cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *P-value* 0,000 (<0.05). Persamaan regresi yang didapatkan yaitu  $Y = 9.773 + 0.389X$ . Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja meningkat sebesar 0.389. Selain itu nilai Nilai *R-squared* sebesar 0.464 menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 46.4%, sedangkan sisanya sebesar 53.6% (100% - 46.4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam

penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Ramadani. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PMIK di Unit Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan Di Rumah Sakit PGI Cikini. *Esa Unggul*, 1–13.
- Arisita, V. F. R., Ariningtyas, R. E., & Purwanti, E. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 7(2), 204–210. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v7i2.1059>
- Darus, Y. B. (2023). Manajemen Perencanaan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas (Sumber Daya Manusia) Di Puskesmas Minas (Systematic Literature Riview). 1(1), 56–61.
- Dewi Lestari, S.Sos., M. M. (2020). Kinerja Pegawai (Issue July).
- Hana Faiha, Puteri Fannya, D. H. P. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis H Di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(8), 855–872.
- Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108.
- Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. Y. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jafta.v5i1.7606>
- Syam, A. A., & Afdal, A. A. M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 269–284. <https://doi.org/10.26618/kjap.v9i2.11390>
- Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>