



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Vokasi Farmasi di Apotek X Pekanbaru

The Relationship Between Workload and Work Motivation Among Pharmacy Technicians at Pharmacy X in Pekanbaru

Mira Febrina¹, Yohandita Suci², Wulan Desmawati³, Rahidatul 'Aisy⁴, Fauziah Cania Wulandari⁵, Nur Fadhilah⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Pendidikan Profesi Apoteker, Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Riau - Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: mirafebrina@stifar-riau.ac.id¹, aptak.buci@gmail.com², wulandesmawati@stifar-riau.ac.id³, rahidatulaisy@stifar-riau.ac.id⁴, fauziahcania@stifar-riau.ac.id⁵, nurfadhilah@stifar-riau.ac.id⁶

Artikel Penelitian

Received: 27 Mar, 2026

Revised: 13 May, 2026

Accepted: 22 May, 2026

Kata Kunci:

Apotek, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Tenaga Vokasi, Farmasi

Keywords:

Pharmacy, Workload, Work Motivation, Vocational Staff, Pharmacy

Doi: 10.56338/jks.v9i5.11140

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal berupa keinginan atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Apotek X merupakan salah satu apotek besar di Pekanbaru yang menyediakan obat bebas, obat resep, serta alat kesehatan. Tingginya jumlah pasien yang datang menyebabkan tenaga kefarmasian harus melaksanakan berbagai tugas secara bersamaan, seperti pelayanan pasien, pencatatan administrasi, dan pengelolaan stok obat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang cukup tinggi dan dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja tenaga kefarmasian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada tenaga vokasi farmasi di Apotek X Pekanbaru dan diharapkan menjadi informasi bagi Apotek dan karyawan dalam mengelola tugas sesuai dengan kapasitas sehingga tercipta semangat kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa skala untuk mengukur dua variabel, yaitu motivasi kerja dan beban kerja dan sampel yang digunakan berupa tenaga vokasi farmasi yakni 1 orang apoteker dan 3 orang asisten apoteker yang dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan perhitungan interval dan persentase yang disajikan dalam bentuk diagram batang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja motivasi kerja, dimana semakin kecil beban

kerja maka motivasi kerja semakin meningkat. Rata-rata beban kerja berada pada kategori sedang sedangkan motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Persentase tertinggi pada aspek motivasi kerja terdapat pada indikator rasa aman sebesar 83,33%, yang menunjukkan bahwa jaminan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja meskipun beban kerja tergolong sedang

ABSTRACT

Work motivation is an important factor in supporting work performance. Work motivation is defined as an internal drive in the form of a desire or need that encourages a person to work and achieve certain goals. Meanwhile, workload is number of tasks or activities that must be completed by individual or group within a certain period of time. Apotek X a is one of the largest pharmacies in Pekanbaru that provides over-the-counter medicines, prescription, and medical devices. High number of patients visiting pharmacy requires pharmaceutical staff to perform various tasks simultaneously, such as patient service, administrative record-keeping, and medicine stock management. This condition has potential to create a high workload and can affect the level of work motivation pharmaceutical staff. This study aims to determine relationship between workload and work motivation among pharmacy vocational staff at Apotek X Pekanbaru and expected to provide information for the pharmacy and employees in managing tasks according capacity as to create high work enthusiasm. This study uses a quantitative and descriptive approach with data collection method in the form of scale to measure two variables, namely work motivation and workload. Sample used consists of vocational pharmacy personnel, namely 1 pharmacist and 3 pharmacy assistants selected using the Purposive Sampling technique. Data collection was conducted through a questionnaire measured using a Likert scale. Analysis was performed using quantitative descriptive methods with interval calculations and percentages presented in bar charts. The results showed a relationship between workload and work motivation, where a smaller workload led to increased work motivation. The average workload was in the moderate category, while work motivation was in the high category. Highest percentage in the work motivation aspect was in the sense of security indicator at 83.33%, which shows that job security can increase work motivation even though the workload is moderate.

PENDAHULUAN

Motivasi sering diartikan sebagai bentuk pemahaman tentang tujuan yang perlu dicapai oleh seseorang dengan melakukan kegiatan tertentu (Pianda, 2018). Dalam melakukan pekerjaan, seseorang harus memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan tujuan organisasional, dan mencakup perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga, motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang agar terdorong untuk bekerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Diwyarthi, 2022). Menurut Suswati (2020), terdapat 5 aspek motivasi kerja, yaitu : memiliki kedisiplinan yang tinggi, senang mengembangkan ide, mampu tenang dalam melakukan pekerjaan, memiliki daya tahan yang kuat terhadap tekanan, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Menurut Pianda (2018), motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak manusia. Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks. Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong dari dalam diri individu untuk mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian terdahulu (Rismawati & Mattalata, 2018) menyatakan bahwa terdapat enam aspek motivasi kerja yang tinggi, yaitu: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah terprogramkan.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu dalam waktu tertentu (Mahawati, 2021). Menurut Santoso (2015), terdapat 3 aspek beban kerja, yaitu : aspek tugas yang harus dikerjakan, aspek orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut, dan aspek waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas tersebut. Hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pegawai berkaitan dengan tercapainya produktivitas yang baik dalam perusahaan. Oleh sebab itu, setiap karyawan diharapkan dapat memiliki motivasi kerja yang baik. Beban kerja yang ditanggung oleh seseorang dapat berdampak pada motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan. Faktor yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja yaitu adanya beban kerja yang tinggi (Rahayu, 2022).

Menurut penelitian terdahulu (Affandi *et. al* 2021) beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Suraedah *et. al* 2018). Menyatakan bahwa perhitungan beban kerja dilihat dari tiga aspek, yaitu: aspek fisik, meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia, aspek mental, merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologi), aspek pemanfaatan waktu, lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

Apotek X merupakan salah satu apotek besar yang ada di Pekanbaru. Apotek X telah memiliki 30 cabang yang tersebar di Pulau Sumatra dan Jawa. Apotek ini menyediakan kebutuhan obat-obatan, baik bebas maupun resep, dan alat kesehatan, sehingga tidak sedikit pasien yang datang untuk menebus obat. Kondisi tersebut menyebabkan tenaga kefarmasian sering kali harus menjalankan lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan, seperti melayani pasien, melakukan pencatatan administrasi, serta mengelola stok obat. Situasi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang cukup tinggi dan dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada tenaga vokasi farmasi di Apotek X Pekanbaru, dan manfaat yang didapat dari penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi Apotek dan karyawan dalam mengelola tugas yang diberikan dengan mengetahui kapasitas dan kemampuan karyawan sehingga terciptanya semangat kerja yang tinggi.

METODE

Berdasarkan judul penelitian “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Vokasi Farmasi di Outlet Apotek X”, apabila diturunkan ke dalam identifikasi variabel penelitian, adalah beban kerja dan motivasi kerja. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Tenaga Vokasi Farmasi di Outlet Apotek X yakni 1 orang apoteker dan 3 orang asisten apoteker. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa skala untuk mengukur dua variabel, yaitu motivasi kerja dan beban kerja. Variabel motivasi kerja terdiri atas tiga aspek, yaitu kebutuhan, tujuan, dan rasa aman. Aspek kebutuhan mencakup indikator kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial, aspek tujuan mencakup indikator pencapaian kemampuan dan perencanaan masa depan, sedangkan aspek rasa aman mencakup indikator jaminan kerja serta ketersediaan sarana dan prasarana. Variabel beban kerja terdiri atas tiga aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek waktu. Aspek fisik meliputi indikator kelelahan kerja dan penurunan fungsi tubuh, aspek mental meliputi indikator perasaan tertekan dan kondisi psikologis akibat lingkungan kerja, sedangkan aspek waktu meliputi indikator waktu kerja dan penggunaan waktu.

Pengukuran dilakukan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti, dengan pengisian kuesioner tanpa batas waktu agar seluruh pertanyaan dapat terjawab. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner variabel motivasi kerja dan beban kerja yang diukur menggunakan skala Likert. Skor dari setiap aitem dijumlahkan untuk memperoleh skor total masing-masing variabel pada setiap responden. Selanjutnya, skor total dianalisis secara deskriptif dan disajikan dalam bentuk diagram batang untuk menggambarkan perbandingan antara motivasi kerja dan beban kerja pada setiap responden. Rata-rata skor total responden kemudian diklasifikasikan ke dalam 3 kategori yaitu rendah (36-72), sedang (73-108), dan tinggi (109-144) dengan perhitungan interval. Hasil perhitungan interval digunakan sebagai dasar dalam menentukan tingkat motivasi kerja dan beban kerja responden.

Rumus perhitungan interval:

$$Interval = \frac{Skor\ Maksimum - Skor\ Minimum}{Jumlah\ Kategori} (1)$$

Skor dari setiap indikator dijumlahkan dan dihitung dalam bentuk persentase. Perhitungan persentase dilakukan dengan membagi skor yang diperoleh dengan skor maksimal tiap indikator, kemudian dikalikan dengan 100%. Hasil analisis data selanjutnya disajikan dalam bentuk diagram batang perbandingan tingkat motivasi kerja dan beban kerja pada setiap aspek dan indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap awal yang dilakukan adalah pembagian kuesioner pada 4 responden yang merupakan 1 apoteker dan 3 asisten apoteker, kemudian setelah pembagian kuesioner dilakukan analisis data. Data yang didapat dimasukkan ke rumus interval, skor maksimal yang didapat sebesar 144, skor minimal sebesar 36, dan jumlah kategori yang digunakan ada 3 yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan total pertanyaan sebanyak 36 soal. Interval untuk tiap kelas

dihitung dengan rumus dan didapatkan hasil sebesar 36. Berdasarkan hasil yang didapatkan, diketahui bahwa motivasi kerja lebih memperkuat pengaruh beban kerja terhadap tenaga vokasi farmasi. Hasil diagram menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja lebih besar dibandingkan beban kerja yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah beban kerja yang dimiliki tenaga vokasi farmasi di apotek X, hal ini sejalan dengan penelitian (Afandi, 2021) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, sebab motivasi merupakan proses pemberian stimulus kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, (Fransiska & Tutip, 2020) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja secara dominan. Sedangkan, menurut penelitian (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena beban kerja mencerminkan sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1. Diagram batang hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja

Tabel 1. Interpretasi skor beban kerja dan motivasi kerja

| Responden | Total Skor Beban Kerja | Total Skor Motivasi Kerja |
|-----------|------------------------|---------------------------|
| 1 | 72 | 112 |
| 2 | 81 | 113 |
| 3 | 86 | 108 |
| 4 | 73 | 130 |
| Rata-rata | 78 | 116 |

Bila dilihat dari rata-rata beban kerja didapatkan hasil sebesar 78, di mana nilai tersebut masuk ke dalam kategori sedang, sedangkan rata-rata motivasi kerja sebesar 116 masuk dalam kategori tinggi. Beban kerja kategori sedang dapat mencerminkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup, namun belum mencapai tingkat yang menimbulkan tekanan berlebihan. Kondisi ini memungkinkan responden tetap menjalankan tugas secara optimal. Tingginya motivasi kerja pada sebagian besar responden menunjukkan adanya dorongan internal yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan, seperti tanggung jawab, komitmen, dan keinginan untuk memberikan pelayanan yang baik. Hal ini sejalan dengan teori (Herzberg, 2016) di mana faktor-faktor motivasi (misalnya pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sistem kerja yang jelas, serta rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu,

menurut Nakita (2022), semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah motivasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya dan menurut penelitian (Aprilyanto & Pratama, 2025) beban kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang cukup signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Beban kerja yang berada pada tingkat seimbang serta motivasi kerja yang tinggi cenderung mendorong peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu rendah berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.



Gambar 2. Diagram persentase aspek motivasi kerja

Selanjutnya, dihitung persentase untuk total skor pada tiap aspek motivasi kerja dan beban kerja. Hasil penelitian pada variabel motivasi kerja pada 4 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja terdiri dari 3 aspek, di mana setiap aspek mempunyai dua indikator dengan nilai persentase yang bervariasi. Pada aspek pertama, yaitu kebutuhan, indikator kebutuhan fisiologis memperoleh persentase sebesar 76,04%, sedangkan indikator kebutuhan sosial memperoleh persentase sebesar 81,25%. Pada aspek kedua, yaitu tujuan, indikator pencapaian kemampuan memperoleh persentase sebesar 78,12%, sementara indikator memiliki rencana di masa mendatang memperoleh persentase sebesar 82,29%. Selanjutnya, pada aspek ketiga, yaitu rasa aman, indikator jaminan kerja memperoleh persentase tertinggi sebesar 83,33%, sedangkan indikator sarana dan prasarana memperoleh persentase sebesar 81,25%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase tertinggi pada variabel motivasi kerja terdapat pada aspek rasa aman, khususnya indikator jaminan kerja sebesar 83,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa jaminan kerja, seperti pemberian jaminan kesehatan selama masa kerja dan jaminan hari tua, menjadi faktor motivasi yang paling dominan bagi tenaga vokasi farmasi. Sementara itu, persentase terendah terdapat pada aspek kebutuhan, khususnya indikator kebutuhan fisiologis dengan persentase sebesar 76,04%.



Gambar 3. Diagram persentase aspek beban kerja

Variabel beban kerja juga terdiri atas tiga aspek, di mana setiap aspek memiliki dua indikator dengan nilai persentase yang bervariasi. Pada aspek pertama, yaitu aspek fisik, indikator kelelahan kerja dan penurunan fungsi tubuh masing-masing memperoleh persentase sebesar 59,38%. Selanjutnya, pada aspek kedua, yaitu aspek mental, indikator merasa tertekan memperoleh persentase sebesar 55,21%, sedangkan indikator kondisi psikologis akibat lingkungan kerja memperoleh persentase terendah, yaitu sebesar 48,96%. Pada aspek ketiga, yaitu aspek waktu, indikator waktu kerja dan penggunaan waktu masing-masing memperoleh persentase sebesar 55,21%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase tertinggi pada variabel beban kerja terdapat pada aspek fisik, khususnya pada indikator kelelahan kerja dan penurunan fungsi tubuh dengan persentase sebesar 59,38%. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja fisik merupakan aspek yang paling dirasakan oleh tenaga vokasi farmasi, seperti bekerja dalam waktu lama di depan komputer yang dapat menyebabkan kelelahan mata, serta posisi duduk yang berkepanjangan yang berpotensi menimbulkan rasa nyeri pada punggung. Sementara itu, persentase terendah terdapat pada aspek mental, khususnya indikator kondisi psikologis akibat lingkungan kerja dengan persentase sebesar 48,96%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki peran yang saling berkaitan dalam memengaruhi kondisi kerja tenaga vokasi farmasi di Apotek X. Tingginya tingkat motivasi kerja, khususnya pada aspek rasa aman, menunjukkan bahwa dukungan dan jaminan dari tempat kerja mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja tenaga kefarmasian. Di sisi lain, beban kerja yang paling dominan dirasakan berasal dari aspek fisik, yang mengindikasikan perlunya perhatian terhadap pengelolaan aktivitas kerja agar tidak menimbulkan kelelahan berlebihan. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja yang disertai dengan pengelolaan beban kerja yang seimbang diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja dan kesejahteraan tenaga vokasi farmasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja pada 1 apoteker dan 3 asisten apoteker di Apotek X Pekanbaru, di mana semakin kecil beban kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat. Rata-rata beban kerja pada tenaga vokasi farmasi di Apotek X berada pada kategori sedang dan rata-rata motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Berdasarkan persentase aspek motivasi kerja yang didapatkan,

nilai persentase tertinggi sebesar 83,33 % artinya dengan adanya rasa aman melalui jaminan kerja yang diberikan perusahaan, menyebabkan motivasi kerja tenaga vokasi farmasi menjadi tinggi walaupun memiliki beban kerja yang tergolong sedang. Jaminan kerja yang diberikan dapat berupa jaminan kesehatan selama bekerja dan jaminan di hari tua.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru.
- Affandi, Azhar., A, Rozi., D, Sunarsi. (2021). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Aprilyanto, Mochamad D, dan Pratama, M. 2025. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. Akademik: *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis. Lamongan.*
- Diwyarthi., Ni, D, M, S. 2022. Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: NEM - Anggota IKAPI.
- Fransiska., Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Herzberg. 2016. *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love money.* Isunway.
- Mahawati., Eni. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A, A, A, P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nakita, Rizka, A. 2022. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Apotek Waralaba Area Semarang Selatan di Masa Pandemi Covid-19. Fakultas Psikologi: Semarang.
- Pianda., Didik. 2018. Kinerja Guru. Sukabumi: Jejak.
- Rahayu., Titik, S., Wiwik, A., dan Sih, A, L. 2022. Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Irna I RSUD Dr Saiful Anwar Malang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2): 849-852.
- Rismawati., Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke Depan. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Santoso., Yussy. 2015. *Organization Design and Job Analysis* - Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia.
- Suraedah., H, Akib., M, Darwis. (2018). Beban Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. FISUNM.
- Suswati., Endang. 2020. Membangun Kinerja dan Motivasi Dalam Organisasi: Pendekatan riset. Malang: Media Nusa Creative.