

Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri

Bella Agustina

Manajemen Universitas Islam Kadiri, Kediri

Korespondensi penulis: bellaagustina264@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and explain whether there is an influence of work conflict, work stress, workload and work motivation on employee performance at the Imam Bonjol clinic in Kediri. The sampling technique used is saturated sampling technique, with data analysis technique using validity test, reliability test, multiple linear test, classical assumption test, t test and F test. The number of samples used is 30 employees. The results of this study are that there is a partial effect of work conflict on employee performance with the value of Sig. $0.000 < 0.05$, which means it has a significant effect. The effect of work stress partially on employee performance with the value of Sig. $0.001 < 0.05$ which means it has a significant effect. Partial effect of workload on employee performance with the value of Sig. $0.015 < 0.05$, which means it has a significant effect and work motivation partially has an influence on employee performance with a Sig value. $0.025 < 0.05$ which means that work motivation has a significant effect on employee performance. On the simultaneous influence of the variables of work conflict, work stress, workload and work motivation on employee performance, the results of the value of Sig. $0.000 < 0.05$ which indicates that work conflict, work stress, workload and work motivation have a significant influence that can improve employee performance at the Imam Bonjol Clinic, Kediri.*

Keyword: *Work Conflict, Work Stress, Workload and Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di klinik Imam Bonjol Kediri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 karyawan. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. $0,015 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,025 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengaruh simultan variabel konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kediri

Received Juli 22, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Accepted September 22, 2022

* Bella Agustina, bellaagustina264@gmail.com

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Didalam berkembangnya fasilitas kesehatan, di Klinik Imam Bonjol ditemukan bahwa ada salah satu permasalahan konflik kerja yang merupakan perbedaan dalam bersikap, perbedaan pendapat dan perbedaan dalam memberikan sebuah informasi kepada rekan kerjanya. Permasalahan inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol. Permasalahan lain yang ditemukan peneliti ada stress kerja, stress kerja merupakan kondisi dimana karyawan memiliki jam istirahat yang relatif pendek yang dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi bekerja bagi karyawannya, sehingga dapat menimbulkan hasil yang kurang maksimal.

Selain permasalahan yang ada diatas, terdapat juga permasalahan beban kerja yang ada di Klinik Imam Bonjol, beban pekerjaan yang diberikan di klinik sangatlah berbeda dengan beban pekerjaan yang diberikan di luar klinik, seperti halnya ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat hari itu juga, maka diperlukan adanya motivasi dalam bekerja, motivasi dalam berkerja itu sendiri merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelayanan klinik, karena motivasi mendorong semangat dalam bekerja demi mencapai tujuan agar dapat berfikir lebih positif dalam bekerja, motivasi juga memberikan landasan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan, apabila karyawan kehilangan motivasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Didalam institusi klinik kinerja karyawan berpotensi memiliki pengaruh yang sangat besar untuk kemajuan klinik kedepannya, dengan adanya tugas yang diberikan karyawan mampu memberikan hasil yang optimal demi tercapainya sebuah tujuan pada klinik tersebut. Dapat dilihat dari seberapa jauh kemampuan yang diberikan kepada karyawan tanpa adanya kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Apakah

motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Apakah secara simultan konflik kerja, stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik kerja, stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Konflik Kerja

Menurut Ekhsan (2020:13) bahwa “Konflik Kerja adalah perbedaan persepsi dari diri sendiri yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan dari perusahaan tersebut”. Menurut Daus dan Othman (2020:104) menjelaskan bahwa “Konflik kerja adalah satu proses dimana satu pihak menjadi sasaran atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain”.

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa “stress kerja adalah perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”. Menurut Fahmi (2016:214) mengatakan bahwa “Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”.

Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:14) bahwa “beban kerja adalah keharusan mengerjakan banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut secara cepat. Menurut Danang (2012:64) menjelaskan bahwa “beban kerja merupakan terlalu banyaknya tugas yang diberikan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress”.

Motivasi Kerja

Menurut Purnamie Titisari (2014:27) menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah kekuatan motivasi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasnya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu itu sendiri”. Menurut Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2013:837) bahwa “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Panuluh (2019:6095) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu”. Menurut Irham Fahmi (2013:2) bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Widuri (2012:35) “kinerja perusahaan adalah prestasi yang dicapai perusahaan dalam suatu periode tertentu sebagai hasil dari proses kerja selama periode tersebut”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan ketrampilan serta kerja keras yang dilakukan oleh karyawan demi mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka dengan mengumpulkan data primer. Responden yang digunakan sebanyak 30. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut : 1) H1 : Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri; 2) H2 : Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri; 3) H3 : Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri; 4) H4 : Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri; 5) H5 : Variabel konflik kerja, stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. Adapun analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik didapatkan bahwa hasil uji normalitas dengan uji one sample kolmogorovsmirnov menunjukkan nilai maka diperoleh data variabel konflik kerja memiliki nilai sig. $0.200 > 0,05$. Variabel stress kerja memiliki nilai sig. $0.200 > 0,05$. Variabel beban kerja memiliki nilai sig. $0.135 > 0,05$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai sig. $0.052 > 0,05$. Variabel Kinerja karyawan memiliki nilai sig. $0.084 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji linieritas dapat dilihat nilai sig. pada deviation from linierity $> 0,05$, maka diperoleh untuk variabel Konflik Kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,086 > 0,05$ untuk variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,772 > 0,05$ untuk variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai sig. sebesar $0,685 > 0,05$ dan untuk variabel Motivasi Kerja (X4) memiliki nilai Sig. Sebesar $0,842 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Konflik Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) bersifat linier.

Pada uji Multikolinieritas didapatkan hasil bahwa hasil tolerance dari masing-masing variabel independen yaitu untuk variabel Konflik Kerja (X1) sebesar 0,472

tolerance untuk variabel Stress Kerja (X2) sebesar 0,102 tolerance untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,115 tolerance dan untuk variabel Motivasi Kerja (X4) sebesar 0,431. Dan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel independen yaitu untuk variabel Konflik Kerja (X1) nilai VIF sebesar 2,120, untuk Stress Kerja (X2) nilai VIF sebesar 9,793, untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar 8,732, dan untuk Motivasi Kerja (X4) sebesar 2,318. Dari nilai tolerance semua variabel independen besarnya nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan pada nilai VIF kurang dari 0,10 hal ini berarti tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Park yang merupakan salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas pada data variabel didalam penelitian dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat ($\ln U^2$). Tujuan dilakukan Uji Park adalah untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas pada error. Dimana pengujiannya dilakukan melalui regresi antara variabel bebas dan error. Dengan nilai sig. variabel Konflik Kerja (X1) sebesar 0,057, untuk variabel Stress Kerja (X2) dengan nilai sig. sebesar 0,121 untuk variabel Beban Kerja (X3) dengan nilai sig. sebesar 0,051 dan untuk variabel Motivasi Kerja (X4) dengan nilai sig. sebesar 0,068. Maka diperoleh nilai sig dari masing-masing variabel independen lebih dari taraf 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig. t	Keterangan
Konflik Kerja	0,548	8.020	.000	Ha1 Diterima
Stress Kerja	0,944	3.859	.001	Ha2Diterima
Beban Kerja	-0,374	-2.611	.015	Ha3 Diterima
Motivasi Kerja	0,204	2.387	.025	Ha4 Diterima
Konstanta(a)	-11.876	-3.050	.005	
		F hitung	Sig. F	Keterangan
Uji F		84.593	.000	Ha5 Diterima
Determinasi Koefisien (R²)		.965		

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = (-11.876) + 0,548X_1 + 0,944X_2 + (- 0,374X_3) + 0,204X_4$$

Persamaan regresi diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar -11.876, artinya jika variabel konflik kerja, stress kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sama dengan (0), maka kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan satuan.

2. Koefisien Regresi (X1) Konflik Kerja (1) = 0,548

Variabel konflik kerja (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,548. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan konflik kerja (X1) mengalami naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,548 satuan.

3. Koefisien Regresi (X2) Stress Kerja (2) = 0,944

Variabel stress kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,944. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan stress kerja (X2) naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,944 satuan.

4. Koefisien Regresi (X3) Beban Kerja (3) = - 0,374

Variabel beban kerja (X3) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,374. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan beban kerja (X3) naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,374 satuan.

5. Koefisien Regresi (X4) Motivasi Kerja (4) = 0.204

Variabel motivasi kerja (X4) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,204. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan motivasi kerja (X4) naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,204 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. t) < 0,05 maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. t) > 0,05 maka H_0 ditolak, artinya tidak ada sebuah pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel konflik kerja, diketahui bahwa nilai Sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel stress kerja, diketahui bahwa nilai Sig $0,001 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel beban kerja, diketahui bahwa nilai Sig $0,015 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X4) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel motivasi kerja, diketahui bahwa nilai Sig $0,025 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. F) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig F) $>$ dari $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, diketahui bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, secara simultan variabel

konflik kerja (X1), stress kerja (X2), beban kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.920	1.240

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,965 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 93,1 % terhadap variabel (Y) dan 6,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas (X).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh konflik kerja, stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri telah menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan hasil penelitian bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,548 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (sig<0,05).
2. Dengan hasil penelitian bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (sig<0,05).

3. Dengan hasil penelitian beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari nilai koefisien sebesar -0,374 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 ($\text{sig} < 0,05$).
4. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri, dilihat dari koefisien sebesar 0,204 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 ($\text{sig} < 0,05$).
5. Dengan hasil bahwa konflik kerja, stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang digunakan oleh peneliti selanjutnya, dan disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain guna menambah wawasan serta ilmu yang diperoleh, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kinerja karyawannya di suatu perusahaan atau klinik lainnya.

DAFTAR REFERENSI

Danang, S. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Daus, A., & Othman, H.B. (2020) Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen, 4(1), 103-116.

Ekhsan, Muhamad dan Burhan Septian (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol (1), No (1).

Fahmi, I. (2016) Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja (pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mangkunegara, A.P (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Panuluh, T.B.D. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. 6(3), pp. 6093–6100.

Purnamie, T. (2014) Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : Mitra wacana media.

Rivai Dan Ella, S. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.

Soleman, A (2011) Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit. Ambon: Universitas Pattimura.

Artikel Jurnal

Widuri, T. (2012). Analisis kinerja keuangan berdasarkan rasio profitabilitas dan Z-Score model. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(3).