



PERAN KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA RUMAH SAKIT DI KOTA MAKASSAR

Hendra Gunawan¹

^{1,a} Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

^a Email: hendramo@gmail.com

*Correspondent Email: hendramo@gmail.com

Article History:

Received: 22-09-2024; Received in Revised: 22-10-2024; Accepted: 12-11-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2962>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Kota Makassar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarluaskan kepada tenaga kesehatan, dengan total sampel yang diambil secara purposif. Model penelitian ini mampu menjelaskan 78,5% variabilitas kinerja tenaga kesehatan ($R^2 = 0,785$), dan memiliki relevansi prediktif yang kuat ($Q^2 = 0,581$). Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen rumah sakit untuk memberikan kompensasi yang adil, meningkatkan motivasi, dan melakukan pemantauan serta pengelolaan stres secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan stres kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kompensasi yang memadai dan adil meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan yang optimal. Selain itu, stres kerja dalam batas tertentu dapat meningkatkan efisiensi kinerja, tetapi perlu dikelola dengan baik agar tidak menurunkan produktivitas.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan,

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, motivation, and work stress on the performance of health workers in hospitals in Makassar City. The method used is quantitative with the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) approach to test the relationship between variables. Data were collected through a structured questionnaire distributed to health workers, with total samples taken purposively. This research model was able to explain 78.5% of the variability of health workers' performance ($R^2 = 0.785$), and had strong predictive relevance ($Q^2 = 0.581$). The practical implications of this study are the importance of hospital management to provide fair compensation, increase motivation, and conduct effective monitoring and management of stress. The results showed that compensation, motivation, and work stress each had a positive and significant influence on the performance of health workers. Adequate and fair compensation increases the productivity of health workers. Motivation, both intrinsic and extrinsic, encourages health workers to

provide optimal services. In addition, work stress to a certain extent can improve performance efficiency, but it needs to be managed properly so as not to decrease productivity.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Stress, Health Worker Performance,

1. Pendahuluan

Tenaga kesehatan merupakan tulang punggung sistem pelayanan kesehatan, terutama di rumah sakit yang berperan penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Kinerja tenaga kesehatan berdampak langsung pada efektivitas layanan kesehatan. Dengan meningkatnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan agar rumah sakit dapat memberikan layanan berkualitas. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari segi kuantitas tetapi juga kualitas pelayanan. Menurut Maharani (2024) Ketika tenaga kesehatan bekerja dengan performa terbaik, hal ini akan meningkatkan kepuasan pasien dan mengurangi kesalahan medis, yang semuanya memengaruhi reputasi rumah sakit.

Tenaga kesehatan memiliki peran vital dalam memastikan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam meningkatkan mutu pelayanan (Gunawan, 2022). Berbagai faktor berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan, termasuk kompensasi, motivasi, dan tingkat stres kerja. Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kompensasi, motivasi, dan stres kerja memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Kota Makassar (Ardiansyah et al., 2024). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur yang ada terkait peran simultan dari ketiga variabel ini dalam konteks spesifik tenaga kesehatan di Indonesia, terutama di sektor pelayanan publik (Gunawan, Hadis, et al., 2024).

Merujuk pada imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh tenaga kerja sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap organisasi. Dalam konteks rumah sakit, kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan kesehatan, insentif kinerja, serta pengakuan sosial. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi tenaga kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja (Gunawan, 2021). Beberapa penelitian menyoroti bahwa tenaga kesehatan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang lebih tinggi (Efendi, 2024). Namun, di banyak negara berkembang, seperti Indonesia, terdapat ketidakpuasan yang signifikan terkait kompensasi tenaga kesehatan, terutama di rumah sakit publik, yang sering kali menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja (Buchan et al., 2019). Meskipun banyak penelitian telah membahas dampak kompensasi terhadap kinerja di sektor kesehatan, terdapat kurangnya studi yang mengeksplorasi peran kompensasi dalam konteks tenaga kesehatan di rumah sakit di kota-kota besar Indonesia, seperti Makassar. Selain itu, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada kompensasi finansial, sementara peran kompensasi non-finansial masih jarang dibahas.

Motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial atau promosi karier, juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja optimal (Gunawan, 2022). Di Indonesia, banyak rumah sakit masih berjuang dalam hal memberikan insentif yang cukup bagi tenaga kesehatan, yang sering kali menyebabkan menurunnya tingkat motivasi (Gunawan, Pala, et al., 2024). Ada keterbatasan dalam penelitian yang mengkaji secara mendalam bagaimana

motivasi intrinsik dan ekstrinsik saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Indonesia, khususnya di Kota Makassar. Selain itu, penelitian yang ada sering kali mengabaikan faktor-faktor budaya yang mungkin mempengaruhi motivasi.

Dalam konteks rumah sakit, stres kerja sering kali disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, kurangnya dukungan organisasi, serta situasi darurat yang sering dihadapi tenaga kesehatan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada menurunnya kualitas layanan kesehatan yang diberikan (Gunawan, 2018). Penelitian di sektor kesehatan menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi kesehatan mental tenaga kerja dan menyebabkan burnout, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja (Gunawan, Hadis, et al., 2024). Stres kerja pada tenaga kesehatan, terutama di rumah sakit publik, sering kali terkait dengan minimnya sumber daya, beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya dukungan dari manajemen (Budiasa, 2021). Sebagian besar penelitian terkait stres kerja fokus pada konteks negara maju. Studi mengenai bagaimana stres kerja mempengaruhi tenaga kesehatan di rumah sakit di Indonesia, khususnya di Kota Makassar, masih terbatas. Selain itu, masih kurang penelitian yang mengaitkan langsung antara stres kerja dengan kinerja tenaga kesehatan secara spesifik.

Berdasarkan ulasan literatur yang ada, penelitian ini memiliki kebaruan dan urgensi yang dapat diidentifikasi. Penelitian yang meneliti secara komprehensif bagaimana kompensasi, motivasi, dan stres kerja memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit di Kota Makassar masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih fokus pada kota besar lain seperti Jakarta atau Surabaya. Kebanyakan penelitian hanya menyoroti salah satu dari ketiga faktor (kompensasi, motivasi, atau stres kerja) secara terpisah. Penelitian ini menawarkan pendekatan holistik dengan menggabungkan ketiga variabel ini dalam satu model untuk memahami dampaknya secara bersamaan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Stres kerja dan motivasi tenaga kesehatan semakin relevan dalam konteks pandemi COVID-19, di mana beban kerja dan tekanan psikologis tenaga kesehatan meningkat drastis. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana organisasi kesehatan dapat mengelola tenaga kesehatan mereka dengan lebih baik pasca pandemi.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Desain ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (kompensasi, motivasi, stres kerja, dan kinerja) dan untuk mendapatkan gambaran umum tentang pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan).

Dalam penelitian ini, metode Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel kompensasi, motivasi, stres kerja, dan kinerja tenaga kesehatan. SEM-PLS merupakan teknik statistik yang sangat cocok untuk model yang kompleks dan bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Hair et al., 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit umum dan swasta di Kota Makassar, termasuk dokter, perawat, dan tenaga medis

lainnya. Tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit di Kota Makassar dan tenaga kesehatan yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik purposive sampling akan digunakan untuk memilih sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Makassar adalah 1.450 tenaga kesehatan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 145 responden.

3. Hasil dan Pembahasan

Model pengukuran

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur kompensasi, motivasi, stres kerja, dan kinerja tenaga kesehatan memiliki kualitas pengukuran yang baik.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Construct/ indicator	Item reliability Loadings	Convergent validity		
		CA	CR	AVE
KOMPENSASI (X1)				
X1_1	0.834			
X1_2	0.792			
X1_3	0.903	0.871	0.907	0.663
X1_4	0.721			
X1_5	0.809			
MOTIVASI (X2)				
X2_1	0.897			
X2_2	0.936			
X2_3	0.850	0.942	0.956	0.812
X2_4	0.877			
X2_5	0.943			
STRESS KERJA (X3)				
X3_1	0.823			
X3_2	0.914			
X3_3	0.906	0.933	0.949	0.790
X3_4	0.888			
X3_5	0.910			
KINERJA TENAGA KESEHATAN (Y)				
Y1	0.837			
Y2	0.920			
Y3	0.787	0.915	0.937	0.749
Y4	0.852			
Y5	0.924			

CA, Cronbach's alpha; CR, Composite reliability; AVE, Average variance extracted;

Hasil reliabilitas yang ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR) menunjukkan konsistensi internal yang baik pada semua konstruk. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh konstruk berada di atas ambang batas 0,7, yang berarti setiap konstruk dapat dianggap reliabel. Misalnya, konstruk kompensasi memperoleh CA sebesar 0,871, sementara motivasi mencapai nilai tertinggi dengan CA 0,942. Nilai CR untuk semua konstruk juga berada di atas 0,9, mengindikasikan konsistensi yang sangat tinggi antar indikator dalam mengukur setiap konstruk. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan secara konsisten dapat mengukur variabel penelitian dalam berbagai pengukuran (Jailani, 2023).

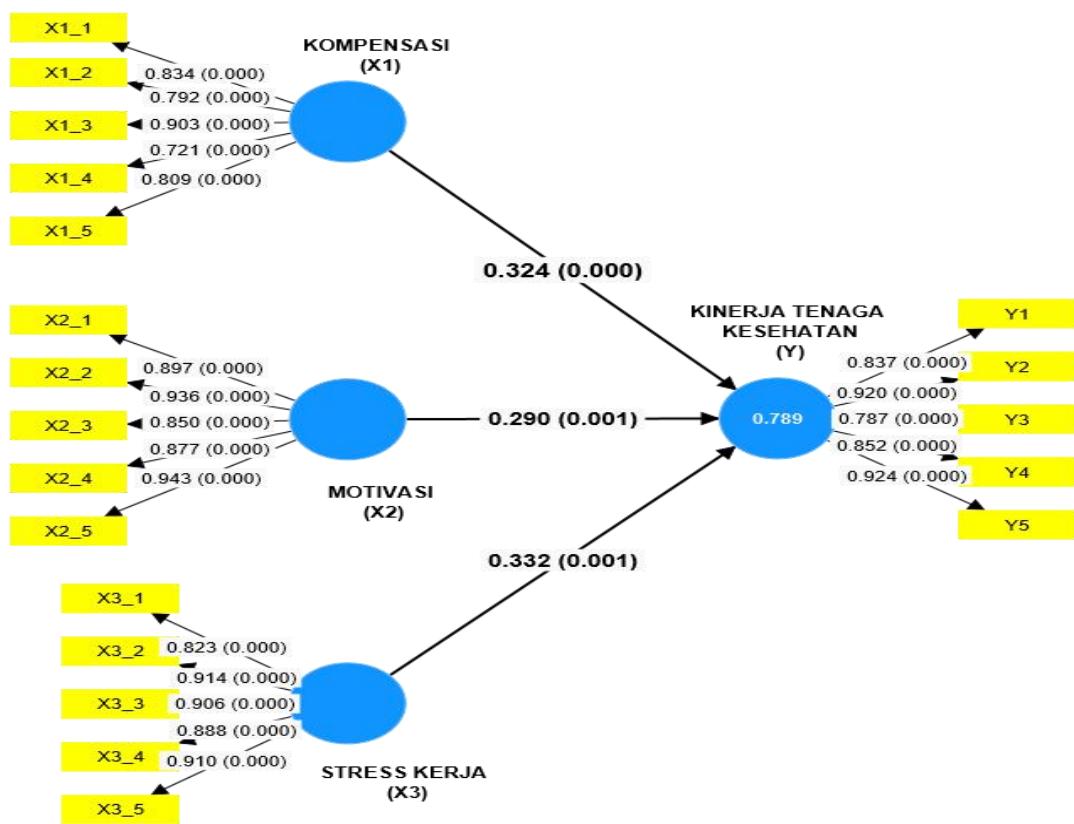
Validitas konvergen dalam penelitian ini dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Kriteria AVE menyatakan bahwa nilai yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikatornya. Dalam penelitian ini, semua konstruk memiliki nilai AVE yang memenuhi syarat tersebut. Sebagai contoh, konstruk kompensasi memiliki nilai AVE 0,663, sedangkan konstruk motivasi mencapai 0,812, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut secara efektif mencerminkan variabel laten yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam konstruk memberikan kontribusi positif dan cukup kuat terhadap variabel laten yang dimaksud.

Nilai loading factor dari masing-masing indikator juga menunjukkan konsistensi yang baik, di mana sebagian besar indikator memiliki nilai di atas 0,7. Beberapa indikator seperti X1_3 pada konstruk kompensasi memiliki nilai loading tinggi (0,903), menunjukkan bahwa indikator tersebut sangat representatif dalam mengukur variabel kompensasi. Demikian pula, indikator pada konstruk motivasi, seperti X2_2 dengan loading sebesar 0,936, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi tenaga kesehatan. Ini menegaskan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini relevan dan berkorelasi kuat dengan konstruk yang diukur (Pratama et al., 2024).

Kinerja tenaga kesehatan, yang menjadi variabel utama dalam penelitian ini, memiliki nilai reliabilitas dan validitas yang kuat. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,915 dan CR sebesar 0,937 menunjukkan bahwa konstruk ini konsisten dalam mengukur kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, nilai AVE sebesar 0,749 menunjukkan bahwa konstruk ini dapat menjelaskan 74,9% varians dari indikator-indikatornya. Indikator seperti Y2 memiliki loading sebesar 0,920, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan produktivitas tenaga kesehatan adalah komponen penting dalam menilai kinerja (Sapar, 2022).

Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas, bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, motivasi, stres kerja, dan kinerja tenaga kesehatan, telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan relevan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Instrumen ini juga telah terbukti memiliki kualitas pengukuran yang baik, sehingga hasil yang diperoleh dari analisis ini dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola tenaga kesehatan secara lebih efektif (Irmayanti et al., 2023).

Model struktural



Gambar 1. PLS- hasil pemodelan persamaan struktural.

Tabel 2. Hasil pengujian hipotesis.

Hypothesis	Path Coefficients	t-statistics	p value	Result	R square	Q Square
Kompensasi → Kinerja Tenaga Kesehatan	0.324	4.109	0.000	H1 Accept		
Motivasi → Kinerja Tenaga Kesehatan	0.290	3.251	0.001	H2 Accept	0.785	0.581
Stress Kerja → Kinerja Tenaga Kesehatan	0.332	3.362	0.001	H3 Accept		

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan tingkat signifikansi yang tinggi. Pengujian dilakukan dengan melihat path coefficients, t-statistics, dan p-value untuk mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel kompensasi, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai R-square dan Q-square juga diinterpretasikan untuk

melihat sejauh mana model dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen, yaitu kinerja tenaga kesehatan.

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompensasi (KPS) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan (KTS) diterima dengan nilai path coefficient sebesar 0,324. Nilai t-statistics sebesar 4,109 dan p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan pada tingkat signifikansi 1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada tenaga kesehatan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi kinerja yang ditampilkan oleh tenaga kesehatan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Fadli (2024) yang menekankan bahwa kompensasi yang kompetitif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan tenaga kerja di sektor kesehatan.

Hipotesis kedua (H2) juga diterima, dengan path coefficient sebesar 0,290 dan nilai t-statistics 3,251 serta p-value 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (MT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (KTS). Temuan ini dikuatkan oleh Umpung (2020) bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi intrinsik (seperti kepuasan membantu pasien) dan motivasi ekstrinsik (seperti insentif dan penghargaan) akan bekerja lebih efektif dan optimal. Peningkatan motivasi secara langsung akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa stres kerja (SK) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (KTS), dengan path coefficient sebesar 0,332, t-statistics sebesar 3,362, dan p-value 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam batas tertentu dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk bekerja lebih efisien. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja berpotensi menurunkan kinerja secara drastis. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian khusus pada tingkat stres tenaga kesehatan untuk memastikan bahwa stres berada dalam batas yang konstruktif dan tidak merusak produktivitas (Mahawati et al., 2021).

Nilai R-square sebesar 0,785 menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan 78,5% variabilitas kinerja tenaga kesehatan (KTS). Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan stres kerja secara simultan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sisa 21,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja. Nilai Q-square sebesar 0,581 juga mengindikasikan bahwa model ini memiliki relevansi prediktif yang baik, yang berarti hasil yang diperoleh dari model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga kesehatan di masa depan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Manajemen rumah sakit di Makassar perlu fokus pada pemberian kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, peningkatan motivasi tenaga kesehatan, baik melalui penghargaan maupun pengembangan karier, harus menjadi prioritas. Manajemen juga perlu memantau dan mengelola stres kerja agar tetap dalam level yang dapat mendorong kinerja dan tidak berakibat negatif. Dengan demikian, rumah sakit dapat mengoptimalkan.

4. Kesimpulan

Model penelitian ini mampu menjelaskan variabilitas kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai R-square menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja. Nilai Q-square juga menandakan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pentingnya rumah sakit di Makassar untuk memastikan pemberian kompensasi yang adil dan memadai, meningkatkan motivasi tenaga kesehatan melalui program penghargaan dan pengembangan karier, serta melakukan pemantauan dan pengelolaan stres secara proaktif. Dengan strategi manajemen yang tepat, diharapkan kinerja tenaga kesehatan dapat terus meningkat, sehingga layanan kesehatan bagi masyarakat semakin berkualitas.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan kebijakan berbasis kompensasi, motivasi, dan pengelolaan stres untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini relevan tidak hanya bagi rumah sakit di Makassar, tetapi juga bagi institusi kesehatan lainnya di Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan operasional di masa pascapandemi.

5. Daftar Pustaka

- Ardiansyah, R., Samsudin, A., Prabowo, B., Huda, M. Z. N., & Siregar, M. R. (2024). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 20–29.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Efendi, S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Hortikultura. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3719–3744.
- Fadli, U. M. D. (2024). Studi Eksploratif Tentang Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Di Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada Pt Pricol Surya Indonesia. *Journal Sains Student Research*, 2(4), 314–325.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70–80.
- Gunawan, H. (2022). Analisis Hubungan Antar Manusia (Human Relations) Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Makassar. *Movere Journal*, 4(2), 82–89.
- Gunawan, H., Hadis, A., & Qur’ani, B. (2024). Strategy for Increasing the Creative Performance of Civil Servants in Public Services: Effectiveness of Education and Training through Teamwork. *Education*, 4(3), 190–198.

- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 11.
- Hair, Joseph; Black, William; Babin, Barry; Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis* (Eight). Cengage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Long Range Planning*.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Maharani, L., & Aisah, S. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Efisiensi Rumah Sakit. *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 274–283.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setianingsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Pratama, P., Sudiarno, A., Nurhartono, I. M., & Pandjaitan, M. B. (2024). Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruh Daftar Penilaian Perwira Dan Karakter Individu Terhadap Kinerja Perwira Di Kotama TNI-AL. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 6(3).
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. 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(4), 18–27.