

**Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada**

**Nurviani Solichah<sup>1</sup>, Zaenal Wafa<sup>2</sup>**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta<sup>12</sup>

nurvianisolichah@ugm.ac.id<sup>1</sup>, Zaenalwafa@mercubuana-yogya.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of motivation, training, and incentives on the performance of permanent education staff at the Faculty of Medicine, Public Health, and Nursing, Universitas Gadjah Mada (FK-KMK UGM). The approach used is quantitative with a survey method by distributing questionnaires to 257 respondents, and 148 data were obtained that were worthy of analysis. The independent variables in this study are motivation, training, and incentives, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study indicate that motivation and training partially have a positive and significant effect on employee performance. However, incentives do not have a significant effect individually. However, simultaneously motivation, training, and incentives together have a significant effect on employee performance. This finding emphasizes the importance of integrated human resource management, with an emphasis on increasing motivation and effective training, as well as fair incentives to improve employee performance in supporting the*

**Keywords:** *Motivation, Training, Incentives, Employee Performance, Management Accounting*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan insentif terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan tetap di Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada (FK-KMK UGM). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 257 responden, dan diperoleh 148 data yang layak dianalisis. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, pelatihan, dan insentif, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, insentif tidak berpengaruh signifikan secara individu. Meskipun demikian, secara simultan motivasi, pelatihan, dan insentif bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, dengan penekanan pada peningkatan motivasi dan pelatihan yang efektif, serta insentif yang adil guna meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan institusi pendidikan tinggi.

**Kata kunci:** Motivasi, Pelatihan, Insentif, Kinerja Pegawai, Akuntansi Manajemen

## PENDAHULUAN

Pegawai di universitas, termasuk tenaga kependidikan, memegang peran vital sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada civitas akademika (Hamsal, 2021). Peran mereka tidak hanya dalam menunjang operasional administratif, tetapi juga dalam menciptakan suasana belajar dan mengajar yang kondusif. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif terhadap efisiensi layanan, kepuasan mahasiswa dan dosen, serta kualitas pendidikan secara keseluruhan. Reputasi institusi juga sangat bergantung pada performa pegawai yang mampu menjalankan tugas secara profesional dan optimal (Andika, 2021).

Di Indonesia, fakultas kedokteran seperti Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada (FK-KMK UGM), memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik tenaga kesehatan profesional. Pengelolaan kegiatan akademik dan administratif di fakultas ini sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Tanpa pegawai yang kompeten, efisiensi, kualitas pendidikan, dan penelitian yang dilakukan dapat terhambat. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan ini menjadi sangat penting, melalui motivasi, pelatihan, dan insentif yang tepat.

Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai (Nasution et al., 2021). Secara umum, motivasi dibagi menjadi dua jenis: intrinsik dan ekstrinsik (Prasetya, 2024). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal seperti imbalan dan penghargaan. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi terhadap komitmen serta kinerja pegawai.

Selain motivasi, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai (Arta et al., 2023). Pelatihan yang efektif akan memperkuat kemampuan teknis dan pengetahuan, memungkinkan pegawai merespons tantangan pekerjaan secara lebih baik. Di samping itu, insentif—baik finansial maupun non-finansial—dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan loyalitas mereka (Wahyuningsih et al., 2020).

Meskipun banyak penelitian yang menyoroti faktor-faktor ini secara umum, masih jarang ditemukan studi yang secara khusus meneliti kinerja pegawai di lingkungan fakultas kesehatan, khususnya di UGM. Kondisi ini menciptakan kebutuhan untuk melakukan penelitian yang fokus dan relevan terhadap karakteristik unik dan tantangan di bidang ini.

Dengan tantangan persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat, fakultas kesehatan perlu memastikan pegawainya tidak hanya memiliki kompetensi yang memadai tetapi juga termotivasi dan didukung dengan sistem insentif serta pelatihan yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di FK-KMK UGM, serta memberikan

rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan akademik.

### **Teori Akuntansi Manajemen**

Teori Akuntansi Manajemen menjelaskan adanya Proses mengidentifikasi dan mengategorikan data akuntansi untuk pemangku kepentingan internal perusahaan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Komite Praktik Akuntan Manajemen menawarkan definisi akuntansi manajemen yang menyeluruh dan komprehensif, yaitu proses di mana manajemen merencanakan, mengevaluasi, dan mengendalikan suatu organisasi, serta memastikan bahwa sumber daya digunakan secara tepat dan dipertanggungjawabkan, melibatkan identifikasi, pengukuran, pengumpulan, analisis, penyiapan, dan penyebaran data keuangan (Hasibuan & Annam, 2021: 2).

Dalam akuntansi manajemen terdapat beberapa unsur yang ada di dalamnya yaitu sebagai berikut (Siddik, Hari, & Ningsih, 2019):

1. Perencanaan (*planning*) adalah langkah awal dalam proses manajemen yang berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui proses perencanaan, manajemen dapat menentukan strategi, menetapkan sasaran, serta menyusun langkah-langkah operasional yang diperlukan
2. Pengendalian (*control*) adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Proses ini penting untuk menjaga kestabilan dan pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan langkah penting dalam proses manajemen, yang melibatkan analisis terhadap berbagai alternatif penyelesaian masalah.
4. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah proses menilai hasil dari aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui indikator-indikator kinerja yang terukur, manajemen dapat melakukan evaluasi atas pencapaian yang telah diraih, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.
5. Penyajian informasi (*information presentation*) merupakan aspek penting dalam akuntansi manajemen yang bertujuan untuk menyusun dan menyampaikan data secara sistematis dan mudah dipahami
6. Analisis biaya (*cost analysis*) merupakan proses evaluasi terhadap biaya yang timbul dari berbagai aktivitas organisasi. Analisis ini bertujuan untuk mengendalikan dan mengoptimalkan pengeluaran, sekaligus meningkatkan efisiensi operasional sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing di pasar.
7. Prediksi dan peramalan (*forecasting*) dilakukan untuk memperkirakan kondisi dan tren di masa mendatang berdasarkan data historis dan analisis statistik. Kemampuan dalam meramalkan tren penting untuk membantu

manajemen dalam merancang strategi yang adaptif, proaktif, serta meminimalisasi risiko ketidakpastian.

### **Motivasi**

Istilah “motif” menjadi asal kata dari motivasi yang dapat diartikan sebagai kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kekuatan yang mendorong seseorang untuk berkeinginan dan bersedia mengikuti instruksi dikenal sebagai motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan terdorong untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya (Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022). McDonald menyatakan bahwa motivasi ialah pergeseran energi yang menandakan munculnya emosi, perilaku, atau aktivitas yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan (Maryati et al., 2024)

Motivasi sering kali dipahami sebagai kekuatan pendorong di belakang perilaku seseorang karena merupakan komponen yang memotivasi mereka untuk melakukan aktivitas tertentu. Studi yang dilakukan oleh Syahputra, Badri, Susanti, & Ramafina (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Padang. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sutrisno, Amalia, Mere, Bakar, & Arta (2023); Herijanto et al. (2024) yang juga menegaskan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong mereka bekerja lebih keras, fokus pada tujuan, dan berkomitmen terhadap tanggung jawabnya.

H1: Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu tindakan atau latihan yang dilakukan setelah dan pada saat memangku jabatan atau pekerjaan tertentu guna meningkatkan mutu, keahlian, kesanggupan, dan keterampilan. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright mendefinisikan pelatihan sebagai upaya yang disengaja untuk membantu karyawan mempelajari pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku mereka (Suratman & Riyanti, 2020). Barbara Ostriwski dalam Simatupang, Gultom, & Rahman (2024), mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajar anggota staf kemampuan dasar yang mereka perlukan untuk menjalankan profesinya dan sebagai aktivitas yang menghasilkan perilaku terampil. Hal ini menyiratkan bahwa pelatihan berubah menjadi upaya yang disengaja untuk mendukung pembelajaran tentang perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Studi yang dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ismani, Dasmadi, & Purwanto (2020); Maidarti, Azizah, Wibowo, & Nuswandari (2022); dan Suwandi, Wibasuri, & Magdalena (2021) menegaskan hal yang serupa di mana

pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai tetapi juga memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

H2: Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### **Insentif**

Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial (seperti bonus dan tunjangan) maupun non-finansial (seperti penghargaan dan pengakuan). Studi oleh Afthina & Hidayat (2022); dan Hidayatullah & Hikmah (2022) menyatakan bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian pegawai dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja. Insentif menjadi salah satu alat manajemen untuk mendorong pegawai mencapai target dan menjaga konsistensi dalam kualitas kerja mereka. Suwatno dan Priyasan dalam Abdullah, Amir, & Husna (2022: 72), mengelompokkan indikator insentif menjadi dua kelompok, yaitu sebagai berikut:

1. Insentif material, yaitu insentif berupa penghargaan secara fisik atau keuangan. Bentuk dari insentif ini termasuk tunjangan, bonus, gaji tambahan, komisi, atau bentuk lainnya yang dapat langsung dinilai secara ekonomi. Insentif material dianggap efektif dalam memotivasi karyawan melalui manfaat langsung yang diperoleh, mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Insentif non material, yaitu insentif berupa penghargaan yang tidak bersifat fisik maupun keuangan. Bentuk dari insentif ini meliputi pengakuan secara verbal, penghargaan, pengembangan diri, kesempatan mendapatkan pelatihan, serta apresiasi dari atasan maupun rekan kerja. Insentif non-material sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, rasa memiliki, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, insentif ini juga berperan dalam membangun motivasi intrinsik yang berkelanjutan.

H3: Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### **Kinerja Pegawai**

Moeheriono mengartikan kinerja sebagai sejauh mana visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi terwujud melalui penerapan kebijakan atau rencana tindakan sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan rencana kerja yang dibuat oleh organisasi, dilaksanakan oleh para manajer dan pegawai (SDM) yang bekerja pada organisasi, serta dilaksanakan oleh pemerintah dan dunia usaha (dunia usaha) dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofianti, 2021). Kesiapan seorang individu atau sekelompok individu untuk menyelesaikan suatu tugas dan menyelesaikannya dengan sempurna sesuai dengan tugasnya serta mencapai hasil yang diinginkan disebut dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah hasil dari jumlah dan kualitas kerja yang

diselesaikan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syam, 2020).

Motivasi, pelatihan, dan insentif merupakan tiga faktor kunci yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan internal untuk bekerja lebih baik, pelatihan membekali pegawai dengan kompetensi yang diperlukan, sedangkan insentif menjadi penghargaan atas usaha yang telah dilakukan. Studi Nugroho, Haryono, & Hasiolan (2017) mengungkapkan bahwa secara simultan motivasi, pelatihan, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi dari motivasi yang tinggi, pelatihan yang efektif, dan pemberian insentif yang adil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

H4: Motivasi, Pelatihan, Dan Insentif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengukur dan mengembangkan data numerik serta menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau hubungan antar variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel dependen dan variabel independen, kinerja pegawai merupakan variabel dependen, sementara variabel independen meliputi motivasi kerja, pelatihan, dan insentif. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Universitas Gadjah Mada, tepatnya di Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan (FK-KMK). Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh lebih relevan dan mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria yang harus dimiliki oleh responden adalah:

- a) Responden adalah tenaga kependidikan FK-KMK UGM
- b) Responden adalah tenaga kependidikan tetap

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan program statistik Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan berbagai uji statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum melakukan analisis utama. Teknik analisis yang akan digunakan adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi, pelatihan, insentif) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Hasil dari analisis ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan angka-angka statistik, meliputi nilai koefisien regresi, nilai R-squared, serta uji signifikansi melalui

uji t dan F. Hasil tersebut kemudian akan diinterpretasikan secara mendalam untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti dan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Motivasi (X1)	148	31	50	42,97	4,1100
Pelatihan (X2)	148	24	50	40,39	4,8100
Insentif (X3)	148	19	45	33,15	5,1900
Kinerja (Y)	148	32	50	41,96	4,1500

Sumber: Hasil olah data SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diperoleh gambaran umum mengenai distribusi data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3), dan Kinerja (Y). Rincian masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Nilai minimum motivasi sebesar 31 dan maksimum 50 menunjukkan rentang persepsi yang cukup luas di antara responden. Rata-rata skor sebesar 42,97 mengindikasikan bahwa secara umum, tingkat motivasi responden cukup tinggi. Variasi data, yang tercermin dari standar deviasi sebesar 4,11, menunjukkan bahwa persepsi motivasi sebagian besar responden cenderung seragam dan tidak terdapat perbedaan yang ekstrem.

2. Pelatihan (X2)

Rentang nilai pelatihan adalah dari 24 hingga 50, dengan rerata sebesar 40,39 dan standar deviasi 4,81. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pelatihan yang diterima cukup baik. Variasi yang sedikit lebih besar dibanding variabel motivasi menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang cukup beragam terkait pengalaman pelatihan.

3. Insentif (X3)

Nilai minimum dan maksimum insentif masing-masing adalah 19 dan 45, dengan rerata 33,15 dan standar deviasi 5,19. Rata-rata yang relatif lebih rendah dan standar deviasi yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain

mengindikasikan bahwa persepsi mengenai insentif bervariasi secara signifikan di antara responden.

#### 4. Kinerja (Y)

Kinerja responden berkisar dari 32 sampai 50, dengan rerata 41,96 dan standar deviasi 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja secara umum cukup tinggi dan distribusi data cukup merata di antara responden..

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil validitas dengan jumlah 148 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Motivasi, Pelatihan, Insentif dan Kinerja yang diajukan kepada responden tenaga kependidikan tetap FK-KMK UGM semuanya dinyatakan valid. Setiap indikator pada variabel ini memiliki nilai  $r$  hitung yang positif dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan yang diuji valid. Dengan derajat bebas ( $df-2$ ) = 146 dan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,1625. Karena nilai  $r$  hitung untuk semua indikator melebihi  $r$  tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang terkait dengan Motivasi, Pelatihan, Insentif dan Kinerja valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi, Pelatihan, Insentif dan Kinerja menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha di atas 0,60. Candra & Wafa (2023) menyatakan variabel yang reliabel adalah yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam instrument telah reliabel.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan *Scatter plot* menunjukkan sebaran titik-titik antara nilai residual terstandarisasi (*standardized residual*) pada sumbu X dan nilai prediksi terstandarisasi (*standardized predicted value*) pada sumbu Y. Berdasarkan pola pada grafik tersebut, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti mengerucut (*cone*) atau menyebar melebar (*funnel shape*). Sebaran titik yang acak dan tersebar merata di atas dan bawah sumbu nol ini

mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan bersifat efisien dan tidak bias. Hal ini memperkuat keandalan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini.

**Uji Multikolinearitas**

Apabila nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, berdasar pengujian diketahui bahwa semua variabel bebas masing-masing nilai VIF-nya tidak ada yang >10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.935	2.638		3.765	.000
	x1	.498	.073	.493	6.823	.000
	x2	.265	.068	.307	3.886	.000
	x3	-.001	.055	-.002	-.027	.979

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS tahun 2025

Keterangan:

X1: Motivasi,

X2: Pelatihan,

X3: Insentif

**Pembahasan**

**H1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 2 menyajikan hubungan antara motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y). Dari tabel 1 tersebut terlihat bahwa motivasi signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 atau (0,00 < 0,05) dan nilai t-hitung > t-tabel (6,823 > 1,9766). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Sembiring et al. (2021), Maidarti, Azizah, Wibowo, & Nuswandari (2022), Sutrisno,

Amalia, Mere, Bakar, & Arta (2023), dan Herijanto et al. (2024), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori akuntansi manajemen yaitu akuntansi manajemen digunakan untuk mendukung proses perencanaan, pengendalian, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan dalam organisasi, serta memastikan penggunaan sumber daya yang efektif dan bertanggung jawab, dibuktikan dengan tingginya motivasi Tendik FK-KMK UGM maka semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di FK-KMK UGM, yang artinya Motivasi yang tinggi memicu semangat kerja, meningkatkan dedikasi, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pegawai yang termotivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dan produktif.

## **H2 : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 2 menyajikan hubungan antara pelatihan (X2) dan kinerja pegawai (Y). Dari tabel 1 tersebut terlihat bahwa pelatihan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel pelatihan lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ) dan nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,866 > 1,9766$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam program pelatihan yang efektif akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian Ismani, Dasmadi, & Purwanto (2020), Suwandi, Wibasuri, & Magdalena (2021), Setiawan et al. (2021), Kurniawan & Sutiyanti (2021), Hidayatullah & Hikmah (2022), Maidarti, Azizah, Wibowo, & Nuswandari (2022), Afthina & Hidayat (2022), Anjoni & Ratnawili (2023), Herijanto et al. (2024) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja para karyawan. Sesuai dengan teori akuntansi manajemen yaitu akuntansi manajemen digunakan untuk mendukung proses perencanaan, pengendalian, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan dalam organisasi, serta memastikan penggunaan sumber daya yang efektif dan bertanggung jawab, dibuktikan dengan tingginya tingkat pelatihan yang diberikan kepada Tendik FK-KMK UGM maka semakin baik kinerjanya pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di FK-KMK UGM, yang artinya pelatihan yang tepat membantu meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pemahaman pegawai tentang tugas-tugas mereka, sehingga mereka lebih percaya diri dan mampu memberikan hasil yang optimal.

## **H3 : Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 2 menyajikan hubungan antara insentif (X3) dan kinerja pegawai (Y). Dari tabel 1 tersebut terlihat bahwa insentif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel insentif lebih besar dari tingkat alpha 0,05 atau ( $0,979 > 0,05$ ) dan nilai t-hitung  $<$  t-tabel ( $-0,27 < 1,9766$ ). Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan temuan Suwandi, Wibasuri, & Magdalena (2021), Ivan & Rizal (2022), Afthina & Hidayat (2022), Hidayatullah & Hikmah (2022), Anjoni & Ratnawili (2023), Sutrisno, Amalia, Mere, Bakar, & Arta (2023) yang menemukan bahwa insentif kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ketidaksignifikanan insentif dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Ismani, Dasmadi, & Purwanto (2020) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketidaksignifikan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian jenis insentif dengan preferensi pegawai, kurangnya transparansi dalam sistem insentif, atau persepsi pegawai bahwa insentif yang diberikan kurang adil, itu tidak sesuai dengan teori akuntansi manajemen yaitu memastikan penggunaan sumber daya yang efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap sistem insentif yang berlaku agar dapat dirancang dengan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304.511	3	434.837	51.273	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1221.246	144	8.481		
	Total	2525.757	147			

a. Dependent Variable: y  
 b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Hasil olah data SPSS tahun 2025

**H4 : Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan *fix*. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Meskipun insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan, analisis regresi simultan menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi memicu semangat kerja, meningkatkan dedikasi, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pegawai yang termotivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dan produktif. Kemudian pelatihan yang tepat dapat membantu meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pemahaman pegawai tentang tugas-tugas pegawai, sehingga mereka lebih percaya diri dan mampu memberikan hasil yang optimal. Dan untuk insentif jika diberikan sesuai dengan porsinya maka dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di FK-KMK UGM. Nilai F-statistik signifikan (p < 0,05), menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Ini menegaskan

pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana motivasi internal, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dan sistem penghargaan yang efektif bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan teori akuntansi manajemen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada (FK-KMK UGM), sementara insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian motivasi, pelatihan, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di FK-KMK UGM. Dengan demikian, ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai, meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara individu.

Peneliti berharap, bagi institusi disarankan untuk mengembangkan program yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, baik secara material maupun non material, seperti penghargaan, pengakuan, pengembangan karier dan komunikasi yang efektif. Dalam hal pelatihan, hendaknya dirancang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan teknologi. Evaluasi pelatihan secara berkala juga penting untuk memastikan efektivitasnya dalam mendukung kinerja pegawai. Tidak kalah penting dengan dua hal tersebut, meskipun insentif belum memberikan pengaruh signifikan, institusi perlu meninjau kembali bentuk dan mekanisme sistem insentif yang diterapkan agar lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta kinerja pegawai. Sementara bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lain - lain serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Amir, M., & Husna, A.-U. (2022). Membangun loyalitas sumber daya manusia. Penerbit Qiara Media.
- Afthina, R. E., & Hidayat, M. S. (2022). Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Pambalan Batung Amuntai Kalimantan Selatan. *International Journal of Healthcare Research*, 5(1), 15–22. <https://doi.org/10.12928/ijhr.v5i1.10131>
- Andika, R. (2021). Penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *IHSAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 9–17.

- Anjoni, S., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(1), 74-83. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.61567/jmmib.v4i1.160%0Ahttps://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/160/124>
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 587–596. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1435>
- Candra, Y. T. A., & Wafa, Z. (2023). Pengaplikasian statistika penelitian dengan software statistik.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2022). Motivasi karyawan dan hasil kerja bagi organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74–78. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.59>
- Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan, UGM. (n.d.). Sejarah pendirian. Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan UGM. <https://fkkmk.ugm.ac.id/tentang-ugm/sejarah-fkugm/>.
- Firmansyah, D., Saepuloh, D., & Susetyo, D. P. (2020). *Akuntansi manajemen: Informasi & alternatif untuk pengambilan keputusan*. PT. Bidara Cendekia Ilmi Nusantara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. UNDIP Press.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278-1285.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15-29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hasibuan, A. N., & Annam, R. (2021). *Akuntansi manajemen: Teori dan praktek*. Merdeka Kreasi.
- Herijanto, B., Ghazani, S. F., Salsabilla, R. O., Rifa, P., Indriani, A., Munandar, I., ... Sikki, N. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 699-710. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.3854>

- Hidayatullah, S., & Hikmah. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Os Hotel di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 990-996.
- Ismani, I., Dasmadi, D., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Ellena Skin Care Solo. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 25–32. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v8i2.329>
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh insentif terhadap motivasi dan semangat kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621–4632. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6804>
- Kholim, M. (2019). *Akuntansi manajemen*. Umpress.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Kurniawan, R., & Sutiyanti. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457-467.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145.
- Mardhiyah, A., Wijaya, A., & Roni, F. (2021). Literature review: Hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. *Jurnal Keperawatan*, 19(1), 37-4.
- Maryati, E., Sholeh, M., Saputra, M. R., Viqri, D., Simarmata, D. E., Yunizha, T. D., & Syafitr, A. (2024). Analisis strategi guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di kelas. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 165-170. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.408>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87-97.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). Pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66-88. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i1.4087>

- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiolan, L. B. (2017). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. *Journal Of Management*, 3(3), 1-8.
- Perwitasari, P., Yudiman, A. T., & Fitrianti, D. (2022). Pengaruh diklat, insentif dan kemampuan intelektual terhadap kinerja dosen. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(5), 527–544. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i5.129>
- Prasetya, W. (2024). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 1–15. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1040>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh kenaikan upah dan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 867-875. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33841>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213–224.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyana. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Siddik, S., Hari, K. K., & Ningsih, N. H. (2019). *Akuntansi manajemen*. CV. Rariz Grafika.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. *Emba*, 1(3), 239–247.

- Simatupang, M. Y., Gultom, S., & Rahman, A. (2024). Manajemen pelatihan kompetensi bidang berbasis partisipatif, inovatif dan kolaboratif untuk pencegahan stunting. Penerbit P4I.
- Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(3), 162–169. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i3.252>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sumarsid, & Paryanti, A. B. (2020). Pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama. *JISAMAR: Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 4(4), 159–166.
- Suratman, & Riyanti, E. (2020). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG*, 8(1), 165-175.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan rintisan: Literature review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen (JIEM)*, 12(2), 104-118. <https://doi.org/10.52657/jiem.v12i2.1592>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Economina, Jurnal*, 2(5), 1069-1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Syam, S. (2020). Pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2),128-152.

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2), 91-96.
- Wahyuningsih, W., Hartono, S., & Djumali, D. (2020). Budaya kerja, kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(1), 50–54. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.834>
- Wulandari, N., & Hernawaty. (2024). Strategi meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja. *Serasi Media Teknologi*.
- Yenni. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 93–107.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran quality of work life dalam kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8-13. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>