



Original Article

Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan Kualitas SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Tana Tidung

Jumansyah^{1✉}, Titik Sugiati²

^{1,2}Universitas Borneo Tarakan, Indonesia

Korespondensi Email: jhokren@yahoo.com ✉

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan beban kerja terhadap kinerja layanan kesehatan di Pusat Kesehatan Kabupaten Tana Tidung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori melalui survei cross-sectional. Sampel dikumpulkan dari 213 karyawan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja layanan kesehatan, demikian pula beban kerja, yang juga memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja layanan kesehatan. Kualitas sumber daya manusia dan beban kerja masing-masing terbukti memiliki efek positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan kesehatan dan bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja layanan kesehatan, serta antara beban kerja dan kinerja layanan kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja layanan kesehatan di Puskesmas, diperlukan penguatan kualitas sumber daya manusia, pengelolaan beban kerja secara proporsional, dan peningkatan berkelanjutan motivasi kerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Layanan Kesehatan.

Pendahuluan

Kinerja pelayanan kesehatan di fasilitas layanan primer semakin menjadi perhatian global seiring meningkatnya kebutuhan akan tenaga kesehatan yang kompeten,

Submitted	: 28 February 2026
Revised	: 03 March 2026
Acceptance	: 07 March 2026
Publish Online	: 08 March 2026

termotivasi, dan mampu bekerja secara efektif dalam kondisi kerja yang beragam ([Herawati et al., 2025](#)). Berbagai laporan internasional dan riset tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, kapasitas kompetensi, serta pengelolaan beban kerja sangat menentukan mutu pelayanan dan efektivitas organisasi kesehatan ([Putri Priyono et al., 2024](#); [Trikartika et al., 2025](#)). WHO menekankan bahwa peningkatan layanan kesehatan tidak hanya bergantung pada kuantitas tenaga profesional kesehatan, tetapi juga pada kapasitas organisasi untuk memotivasi personel dan mengelola beban kerja guna mencegah stres psikososial ([Herawati et al., 2025](#); [Putri Priyono et al., 2024](#)). Sejumlah tinjauan sistematis dan penelitian empiris internasional juga menunjukkan bahwa faktor psikososial seperti motivasi dan engagement memiliki hubungan kuat dengan perilaku kerja tenaga kesehatan dan kualitas layanan ([Trikartika et al., 2025](#)), sementara beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif apabila tidak dikelola dengan baik ([Muhaymin et al., 2024](#); [Ridwan et al., 2023](#)).

Di Indonesia, tantangan serupa terlihat pada layanan kesehatan tingkat pertama, termasuk Puskesmas. Variasi dalam ketersediaan sumber daya manusia (SDM) di layanan kesehatan, misalnya, memiliki dampak besar pada efektivitas perawatan primer. Demikian pula, studi telah menunjukkan bahwa perbedaan beban kerja dan motivasi karyawan memengaruhi efisiensi dan efektivitas layanan kesehatan yang diberikan oleh fasilitas perawatan primer seperti pusat kesehatan masyarakat. ([Udayani et al., 2025](#)). Variasi ketersediaan tenaga kesehatan antarwilayah juga berdampak pada kapasitas layanan, yang ditunjukkan dalam berbagai studi pengukuran beban kerja dan kebutuhan SDM di Puskesmas ([Wangi et al., 2019](#)). Beban kerja yang tidak seimbang, terutama di daerah dengan tuntutan pelayanan yang meningkat, seperti wilayah terpencil atau dengan karakteristik geografis menantang, dapat memperburuk kinerja pelayanan kesehatan ([Udayani et al., 2025](#)).

Pada daerah dengan karakteristik geografis yang menantang seperti Kabupaten Tana Tidung, keterbatasan tenaga kesehatan dan beban kerja yang tinggi memperkuat urgensi untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pelayanan primer, termasuk motivasi kerja, yang telah teridentifikasi sebagai determinan penting kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas ([Rusdiana et al., 2025](#); [Taqwin et al., 2023](#)). Kondisi ini menggambarkan perlunya kajian yang mempertimbangkan kualitas SDM, beban kerja, dan motivasi kerja sebagai elemen penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan primer.

Kajian literatur terbaru mengindikasikan adanya beberapa kesenjangan penelitian. Sejumlah studi telah menguji hubungan antara motivasi dan kinerja, namun sebagian besar masih menekankan hubungan langsung tanpa menempatkan motivasi sebagai mediator dalam model yang komprehensif ([Rusdiana et al., 2025](#); [Taqwin et al., 2023](#)). Penelitian mengenai beban kerja cenderung fokus pada dampak langsung terhadap kelelahan atau kepuasan kerja, sedangkan mekanisme pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi belum banyak dieksplorasi dalam konteks pelayanan primer di negara berkembang. Selain itu, meskipun kualitas SDM dianggap sebagai prasyarat penting dalam pencapaian kinerja organisasi, bukti empiris yang menguji interaksinya dengan motivasi dalam konteks Puskesmas masih terbatas, menunjukkan kebutuhan penelitian untuk mengisi gap teoretis maupun praktis terkait mekanisme mediasi motivasi kerja dalam model kinerja SDM pelayanan primer.

Mengingat adanya kekosongan pengetahuan ini, penelitian ini bertujuan untuk menentukan dampak beban kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas Kabupaten Tana Tidung, serta fungsi

mediasi motivasi kerja dalam hal ini ([Oktaviani et al., 2024](#)) terdapat korelasi yang kuat antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan di fasilitas kesehatan. ([Oktaviani et al., 2024](#)) Beban kerja, di sisi lain, dapat memengaruhi efikasi dan kualitas pelayanan Kesehatan ([Mardiyanti et al., 2025](#)). Kinerja staf di instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh korelasi antara beban kerja dan motivasi intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Suryanto, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana moral staf dan beban kerja memengaruhi kualitas pelayanan, dan bagaimana motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kedua faktor tersebut. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dengan menawarkan model empiris yang menjelaskan mekanisme psikologis dan organisasional dalam peningkatan kinerja pelayanan ([Oktaviani et al., 2024](#)), sebagaimana telah dikaji dalam literatur terkait motivasi kerja dan kinerja kesehatan ([Taqwin et al., 2023](#)). faktor penting dalam motivasi, kesejahteraan, dan hasil kerja organisasi layanan kesehatan adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya ([Scholze & Hecker, 2024](#)). Dalam praktiknya, pembuat undang-undang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai landasan untuk inisiatif baru guna meningkatkan keahlian SDM, penataan beban kerja, serta intervensi organisasi yang berfokus pada peningkatan motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas, khususnya di wilayah dengan keterbatasan sumber daya seperti Kabupaten Tana Tidung ([Mardiyanti et al., 2025](#); [Triananda et al., 2021](#)).

Metode

Penelitian ini menggunakan desain explanatory–confirmatory untuk menguji validitas model teoritis yang dikembangkan berdasarkan Job Demands–Resources Theory dan Self-Determination Theory ([DeHaan et al., 2024](#); [Maier et al., 2023](#)). Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan secara teoritis. Metode yang digunakan adalah cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif, di mana seluruh variabel diukur pada satu waktu tertentu ([Maier et al., 2023](#); [Sofya et al., 2024](#)). Meskipun desain ini memiliki keterbatasan dalam menarik inferensi kausal secara penuh, pendekatan explanatory memungkinkan pengujian hubungan kausal yang didukung oleh kerangka teori yang kuat, khususnya dalam menjelaskan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan beban kerja terhadap kinerja pelayanan kesehatan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi ([Maier et al., 2023](#); [Sofya et al., 2024](#); [Gynning et al., 2024](#)).

Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Tana Tidung, termasuk tenaga medis, paramedis, dan tenaga penunjang. Dalam konteks penelitian kuantitatif, penggunaan total sampling direkomendasikan apabila ukuran populasi relatif kecil, karena dapat meningkatkan representativitas data dan meminimalkan bias estimasi ([ŞANLI, 2022](#)). Apabila populasi bersifat besar dan heterogen, maka digunakan teknik proportional random sampling untuk menjamin keterwakilan setiap kelompok profesi. Teknik ini dilakukan dengan membagi populasi ke dalam beberapa strata dan kemudian mengambil sampel secara acak dan proporsional dari masing-masing strata ([Demir & Uşak, 2025](#)).

Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman metodologis analisis PLS-SEM, yang mempertimbangkan kompleksitas model dan jumlah indikator. Literatur terkini merekomendasikan penggunaan aturan heuristik “10 times rule” sebagai acuan awal untuk menentukan ukuran sampel minimum ([Guenther et al., 2023](#)). Berdasarkan pertimbangan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan pada kisaran 120–150 responden agar memenuhi kriteria kecukupan dan representativitas dalam analisis

PLS-SEM, khususnya untuk model dengan beberapa konstruk laten dan indikator pengukuran ([ŞANLI, 2022](#)).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru dengan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Metode ini merupakan pendekatan berbasis varians yang sesuai untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten dan mampu menangani data dengan distribusi non-normal ([Ringle et al., 2023](#); [Yarsasi et al., 2025](#)). Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dengan menilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Alpha Cronbach ([Sarstedt et al., 2024](#); [Yarsasi et al., 2025](#)). Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell–Larcker dan rasio HTMT, sedangkan model struktural dievaluasi melalui pengujian multikolinearitas (VIF), nilai R^2 , Q^2 , SRMR, serta pengujian signifikansi koefisien jalur dan efek mediasi menggunakan teknik bootstrapping dengan 5.000 subsampel ([Ringle et al., 2023](#); [Sarstedt et al., 2024](#)).

Pertimbangan etika diterapkan secara menyeluruh dalam seluruh tahapan penelitian untuk menjamin perlindungan hak dan kesejahteraan partisipan sesuai standar etika penelitian terkini ([Thomson et al., 2024](#); [Valešić et al., 2025](#)). Seluruh responden diberikan informasi lengkap mengenai tujuan penelitian, hak partisipasi, potensi risiko dan manfaat, serta jaminan kerahasiaan data sebagai bagian dari proses informed consent yang bersifat sukarela ([Thomson et al., 2024](#); [Valešić et al., 2025](#)). Partisipasi dilakukan tanpa paksaan, identitas responden tidak dicantumkan dalam instrumen penelitian, dan pengelolaan data mengikuti prinsip perlindungan privasi subjek manusia ([Isnanto, 2023](#); [Susilawati et al., 2024](#)). Selain itu, penelitian ini juga membuka kemungkinan untuk memperoleh persetujuan dari komite etik penelitian kesehatan sesuai dengan ketentuan jurnal tujuan publikasi ([Thomson et al., 2024](#); [Valešić et al., 2025](#)).

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan petugas kesehatan dari pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) di Kabupaten Tana Tidung, yang memiliki 269 penduduk. Setelah dilakukan seleksi acak bertingkat proporsional, 120 responden terpilih, dengan tingkat hunian sebanyak 213 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik Responden	Jumlah Total (n=213)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	47	22,07 %
	Perempuan	166	77,93 %
Umur	20 - 29	40	18,78 %
	30 - 39	136	63,85 %
	40 - 49	34	15,96 %
	≥ 50	3	1,41 %
	5 bln - < 2 thn	33	15,49 %
	2 thn - < 5 thn	52	29,11 %
Lama kerja	5 thn - < 10 thn	47	22,07 %
	10 thn - < 15 thn	49	23,00 %
	≥ 50	22	10,33 %

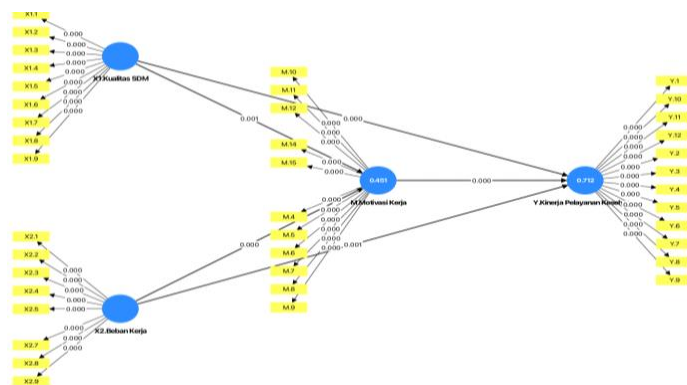
Pendidikan Terakhir	SD/MI	1	0,47 %
	SMP/SLTP	2	0,94 %
	SMA/SLTA	6	2,82 %
	D3	136	63,38 %
	S1	69	32,39 %

Source: Data processed (2025)

Tabel di atas menunjukkan karakteristik demografi 213 responden penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 166 orang (77,93%), sedangkan laki-laki berjumlah 47 orang (22,07%). Dari segi usia, sebagian besar berada pada kelompok 30–39 tahun (63,85%), diikuti kelompok 40–49 tahun (15,96%), 20–29 tahun (18,78%), dan ≥ 50 tahun (1,41%). Untuk lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 2–<5 tahun (29,11%), diikuti 10–<15 tahun (23,00%), 5–<10 tahun (22,07%), 5 bulan–<2 tahun (15,49%), dan ≥ 15 tahun (10,33%). Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan D3 (63,38%) dan S1 (32,39%), sementara SD/MI, SMP/SLTP, dan SMA/SLTA masing-masing hanya sebagian kecil, dan tidak ada responden dengan jenjang D1 atau S2. Karakteristik ini memberikan gambaran umum profil tenaga kesehatan di Puskesmas se-Kabupaten Tana Tidung yang menjadi sampel penelitian.

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Model Struktur SmartPLS

Hasil pada Gambar 1 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memenuhi standar validitas konvergen dengan nilai outer loading $>0,70$. Meskipun indikator tertentu memiliki nilai antara 0,50 dan 0,70, indikator tersebut tetap dipertahankan karena berada dalam batas toleransi dan tidak menurunkan skor *Average Variance Extracted* (AVE) konstruk. Hasil lengkapnya ada di Tabel 3.

Tabel 2. Validitas Konvergen (*Outer Loadings*)

Indikator	Motivasi Kerja	Kualitas SDM	Beban Kerja	Kinerja Pelayanan Kesehatan
Status kerja saya jelas (ASN/PPPK/Kontrak)	0.632			

Saya merasa aman secara kesehatan karena adanya jaminan (BPJS, asuransi)	0.695	
Lingkungan kerja saya aman dan nyaman	0.726	
Hubungan saya dengan rekan kerja sangat harmonis	0.824	
Saya mendapat dukungan dari tim kerja	0.868	
Saya bangga menjadi bagian dari Puskesmas ini	0.790	
Saya mendapat apresiasi dari atasan atas kinerja saya	0.749	
Saya memiliki kesempatan promosi jabatan	0.547	
Prestasi saya diakui baik secara formal maupun informal	0.690	
Saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan	0.654	
Saya memiliki peluang pengembangan karier di Puskesmas	0.644	
Saya memahami konsep dan informasi teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan		0.770
Saya memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku di Puskesmas		0.815
Saya berusaha mengembangkan pengetahuan melalui pelatihan/mandiri		0.744
Saya memiliki keterampilan teknis sesuai bidang pekerjaan saya		0.800
Saya mampu menekuni pekerjaan dengan konsisten		0.883

Saya sering mengajukan ide kreatif/inovatif dalam pelayanan kesehatan	0.629	
Saya dapat mencapai hasil kerja yang maksimal	0.752	
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0.756	
Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	0.789	
Target kerja yang saya terima jelas dan mudah dipahami		0.785
Target kerja sesuai dengan kemampuan saya		0.885
Target waktu sesuai dengan yang ditentukan		0.836
Volume pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki		0.842
Variasi pekerjaan yang saya lakukan masih dapat dikelola		0.873
Standar kualitas kerja di Puskesmas sudah jelas		0.717
Standar waktu penyelesaian pekerjaan realistis untuk dicapai		0.815
Standar pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai		0.809
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		0.778
Saya selalu bekerja dengan ketelitian tinggi		0.809
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar/prosedur		0.873
Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target		0.885

Saya konsisten mencapai hasil kerja yang ditetapkan	0.870
Saya mampu menangani tambahan pekerjaan bila diberikan	0.715
Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja	0.843
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu	0.885
Saya disiplin mematuhi jam kerja yang berlaku	0.818
Saya bersedia berbagi tanggung jawab dengan tim	0.833
Saya berkomunikasi efektif dengan rekan kerja	0.864
Saya berkontribusi aktif dalam penyelesaian pekerjaan kelompok	0.877

Source: Data processed (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk sebagian besar indikator adalah $\geq 0,70$ di semua konstruk. Meskipun indikator Motivasi Kerja tertentu memiliki nilai antara 0,50 dan 0,70, indikator tersebut tetap valid karena memenuhi ambang batas minimum untuk validitas konvergen dalam penelitian sosial dan nilai AVE konstruk yang sesuai. Dengan demikian, semua indikator menggambarkan konstruk latennya secara valid.

Tabel 3. Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Motivasi Kerja	0.904	0.917	0.920	0.513
Kualitas SDM	0.915	0.919	0.930	0.599
Beban Kerja	0.931	0.935	0.943	0.675
Kinerja				
Pelayanan	0.961	0.964	0.966	0.704
Kesehatan				

Source: Data processed (2025)

Semua konstruk menunjukkan nilai Alpha Cronbach dan *Composite Reliability* yang superior, serta nilai AVE $> 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal dan validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Deskriminan

Tabel 4. Validitas Diskriminan (*Fornell Larcker Criterion*)

Variabel	M.Motivasi Kerja	X1.Kualitas SDM	X2.Beban Kerja	Y.Kinerja Pelayanan Kesehatan
Motivasi Kerja	0.716			
Kualitas SDM	0.599	0.774		
Beban Kerja	0.645	0.730	0.822	
Kinerja Pelayanan Kesehatan	0.706	0.768	0.744	0.839

Source: Data processed (2025)

Setiap konstruk memiliki nilai akar AVE (diagonal) yang lebih tinggi daripada korelasinya. Ini menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi persyaratan validitas diskriminan Fornell–Larcker.

Tabel 5. Validitas Diskriminan (*Heterotrait Monotrait Ratio*)

Variabel	M.Motivasi Kerja	X1.Kualitas SDM	X2.Beban Kerja	Y.Kinerja Pelayanan Kesehatan
Motivasi Kerja				
Kualitas SDM	0.630			
Beban Kerja	0.693	0.788		
Kinerja Pelayanan Kesehatan	0.733	0.815	0.784	

Source: Data processed (2025)

Semua nilai HTMT berada di bawah 0,90, yang menunjukkan tidak ada tumpang tindih antar konstruksi. Dengan demikian, validitas diskriminatif model tersebut lengkap.

Uji Reliabilitas

Table 6. Uji Reliabilitas (*Construct Reliability and validity*)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Motivasi Kerja	0.904	0.920
Kualitas SDM	0.915	0.930
Beban Kerja	0.931	0.943
Kinerja Pelayanan Kesehatan	0.961	0.966

Source: Data processed (2025)

Seluruh konstruk memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi ($\geq 0,90$), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Uji R-Square

Tabel 7. Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Motivasi Kerja	0.451	0.466
Kinerja Pelayanan Kesehatan	0.712	0.708

Source: Data processed (2025)

Nilai R^2 adjusted menunjukkan bahwa Kualitas SDM dan Beban Kerja menjelaskan 46,6% variasi Motivasi Kerja (kategori moderat), sedangkan Kualitas SDM, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja menjelaskan 70,8% variasi Kinerja Pelayanan Kesehatan (kategori kuat).

Uji F-Square

Table 8. Uji R-Square

Variabel	Motivasi Kerja	Kinerja Pelayanan Kesehatan
Kualitas SDM	0.064	0.244
Beban Kerja	0.169	0.093
Motivasi Kerja		0.171

Source: Data processed (2025)

Hasil f^2 menunjukkan bahwa Kualitas SDM dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh moderat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan, sedangkan Beban Kerja lebih berperan dalam memengaruhi Motivasi Kerja dibandingkan kinerja secara langsung.

Uji Q-Square

Table 9. Uji Q-Square

Variabel	Q ² pre	RMSE	MAE
Motivasi Kerja	0.426	0.769	0.521
Kinerja Pelayanan Kesehatan	0.647	0.602	0.406

Source: Data processed (2025)

Nilai Q^2 predict yang positif dan relatif tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik, terutama pada variabel Kinerja Pelayanan Kesehatan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Penelitian

Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deiation	T Statistic	P Values	Ket
-----------------	-------------	------------------	-------------	----------	-----

		(O)	(M)	(Stdev)	(O/Stdev)		
H1	Kualitas SDM Kinerja Pelaya Kesehatan	0.400	0.398	0.082	4.848	0.000	Diterima
H2	Beban Kerja Kinerja Pelaya Kesehatan	0.259	0.255	0.079	3.288	0.001	Diterima
H3	Kualitas SDM Motivasi Kerja	0.273	0.279	0.082	3.353	0.001	Diterima
H4	Beban Kerja Motivasi Kerja	0.446	0.448	0.080	5.559	0.000	Diterima
H5	Motivasi Kerja Kinerja Pelaya Kesehatan	0.300	0.305	0.083	3.621	0.000	Diterima
H6	Kualitas SDM Motivasi Kerja Kinerja Pelaya Kesehatan	0.082	0.084	0.032	2.595	0.009	Diterima
H7	Beban Kerja Motivasi Kerja Kinerja Pelaya Kesehatan	0.134	0.140	0.053	2.507	0.012	Diterima

Source: Data processed (2025)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan yang diuji dalam model penelitian terbukti signifikan dan seluruh hipotesis dinyatakan diterima. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan ($\beta = 0,400$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja pelayanan yang dihasilkan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan ($\beta = 0,259$; $p = 0,001$), menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan proporsional dapat mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, kualitas SDM ($\beta = 0,273$; $p = 0,001$) dan beban kerja ($\beta = 0,446$; $p < 0,001$) terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan beban kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat. Motivasi kerja sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan ($\beta = 0,300$; $p < 0,001$), yang menegaskan peran penting motivasi sebagai pendorong kinerja tenaga kesehatan. Lebih lanjut, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pelayanan kesehatan ($\beta = 0,082$; $p = 0,009$) serta memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pelayanan kesehatan ($\beta = 0,134$; $p = 0,012$), sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM dan pengelolaan beban kerja yang baik akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan apabila disertai dengan peningkatan motivasi kerja tenaga kesehatan.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan

Studi ini menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan ($p < 0,05$; koefisien jalur = 0,446), sehingga mendukung hipotesis penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan kinerja organisasi kesehatan dan kualitas pelayanan secara langsung ([Rotea et al., 2023](#)). Pengelolaan SDM melalui perencanaan yang tepat, pelatihan, serta pengembangan profesional terbukti berkontribusi pada peningkatan mutu layanan di rumah sakit maupun fasilitas kesehatan lainnya ([Okto & Ningsih, 2025](#)). Hasil ini juga konsisten dengan temuan empiris yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara kualitas SDM dan kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan ([Oktaviani et al., 2024](#)).

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung Resource-Based View yang menegaskan bahwa keunggulan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi kesehatan ([Barney, 1991](#)). Kompetensi teknis, kemampuan komunikasi, etika profesi, serta penguasaan standar operasional prosedur terbukti berkaitan dengan peningkatan mutu pelayanan dan kepuasan pasien ([Utama et al., 2022](#)). Temuan ini juga memvalidasi penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan manajemen kinerja SDM dalam meningkatkan hasil pelayanan kesehatan ([Okto & Ningsih, 2025](#); [Rotea et al., 2023](#); [Oktaviani et al., 2024](#)), serta menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme yang tinggi cenderung memberikan layanan yang lebih efisien dan berkualitas ([Rotea et al., 2023](#)).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan

Hasil variabel Beban Kerja terhadap kinerja pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,001 < 0,05$ dengan koefisien jalur 0,259, sehingga hipotesis 2 diterima dan menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan (analisis data penelitian ini). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional, terukur, seimbang, dan terorganisir dapat meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan. Studi modern menunjukkan bahwa beban kerja sangat berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan dan dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi dan penugasan pekerjaan yang jelas ([Cesilia & Kosasih, 2024](#); [Ridwan et al., 2023](#)). Dalam perawatan primer, beban kerja perawat telah terbukti memengaruhi perawatan pasien, menunjukkan bahwa struktur beban kerja yang tepat sangat penting untuk peningkatan layanan ([Hartono et al., 2025](#); [Marzia, 2021](#)).

Dalam kasus ini, tugas yang sulit dapat memotivasi petugas kesehatan untuk bekerja lebih sistematis dan bertanggung jawab. Aspek yang mirip dengan temuan beban kerja yang proporsional dikaitkan dengan kinerja yang baik pada tenaga medis dalam penelitian lain. Namun, studi meta-analisis menunjukkan bahwa saat beban kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dukungan lingkungan atau kepuasan kerja, hal itu justru dapat memicu penurunan kinerja atau kualitas pelayanan serta meningkatkan kelelahan pekerjaan ([Cesilia & Kosasih, 2024](#); [Ridwan et al., 2023](#)). Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya mengelola beban kerja yang seimbang tidak terlalu rendah sehingga mengurangi potensi tenaga kesehatan, tetapi juga tidak terlalu tinggi sehingga menyebabkan kelelahan fisik, stres kerja, dan penurunan motivasi kerja, yang berdampak negatif pada kinerja pelayanan kesehatan ([Marzia, 2021](#); [Ridwan et al., 2023](#)).

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Motivasi Kerja

Hasil variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap motivasi kerja menunjukkan $p\text{-value } 0,001 < 0,05$ dan koefisien jalur 0,273, sehingga hipotesis 3 diterima dan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

([Hasibuan et al., 2024](#); [Novia Ratri Wardhani, 2025](#)), menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan output organisasi ([Novia Ratri Wardhani, 2025](#)). Analisis ini memperkuat temuan bahwa tenaga kesehatan dengan kompetensi yang baik cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sebagaimana ditunjukkan dalam riset terkait HR quality dan work motivation yang relevan dengan konteks organisasi ([Hasibuan et al., 2024](#)), menunjukkan hubungan positif antara kualitas SDM dengan motivasi kerja sebagai faktor yang mendukung kinerja, efektivitas, dan komitmen organisasi ([Hasibuan et al., 2024](#); [Novia Ratri Wardhani, 2025](#)). Lebih lanjut, kualitas SDM yang baik memperkuat rasa percaya diri individu, yang kemudian berkontribusi pada motivasi kerja yang lebih tinggi dan perilaku kerja yang lebih produktif ([Hasibuan et al., 2024](#); [Novia Ratri Wardhani, 2025](#)). Hal ini mendukung teori klasik bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi kerja (Maslow, dikutip dalam ([Hasibuan et al., 2024](#))).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$ dan koefisien jalur sebesar 0,446, sehingga hipotesis 4 dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terukur, sesuai kapasitas, serta didukung oleh pembagian tugas yang jelas mampu meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Tana Tidung. Beban kerja yang proporsional berperan sebagai stimulus psikologis yang mendorong rasa tanggung jawab, pencapaian prestasi, dan dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik, sebagaimana juga ditemukan dalam berbagai penelitian yang menegaskan hubungan positif antara workload yang terkelola dengan baik dan motivasi kerja tenaga kesehatan ([Gayatri et al., 2025](#); [Rahmadhon et al., 2024](#)).

Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan, tidak terstruktur, atau melebihi kapasitas individu berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja serta berdampak negatif pada kesejahteraan tenaga kesehatan ([Souisa et al., 2025](#)). Berbagai studi pada Puskesmas dan fasilitas kesehatan menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, termasuk motivasi intrinsik dalam konteks pelayanan kesehatan primer ([Gayatri et al., 2025](#); [Rahmadhon et al., 2024](#); [Souisa et al., 2025](#)). Dengan demikian, dalam konteks Kabupaten Tana Tidung, beban kerja tidak hanya berfungsi sebagai aspek administratif, tetapi juga sebagai instrumen manajerial strategis yang melalui penataan tugas yang adil, penjadwalan proporsional, dan pembagian fungsi layanan yang terstruktur mampu meningkatkan komitmen dan motivasi kerja tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berorientasi pada masyarakat ([Gayatri et al., 2025](#); [Rahmadhon et al., 2024](#)).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan, ditunjukkan oleh nilai p-value $0,000 < 0,05$ dan koefisien jalur sebesar 0,300, sehingga hipotesis 5 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja tenaga kesehatan, semakin baik pula kinerja pelayanan yang dihasilkan, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pelayanan tenaga kesehatan ([Mutmainah et al., 2023](#)). Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan kesehatan, karena tenaga kesehatan yang termotivasi cenderung bekerja dengan semangat, akuntabilitas, dan profesionalisme yang

lebih tinggi ([Suarti, 2025](#); Fikdawati et al., 2024).

Temuan ini juga didukung oleh Expectancy Theory yang menjelaskan bahwa motivasi menentukan intensitas usaha individu untuk mencapai hasil yang diharapkan, serta Happy-Productive Worker Hypothesis yang menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat motivasi dan kepuasan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berbagai studi terdahulu memperkuat hasil ini, di antaranya penelitian yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan ([Yasa et al., 2023](#); [Karwati & Selvi, 2023](#)), serta penelitian yang menegaskan peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja tenaga kesehatan ([Suarti, 2025](#)). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong pencapaian tujuan kinerja, pemenuhan kebutuhan pasien, kepatuhan terhadap standar pelayanan, serta peningkatan kinerja pelayanan kesehatan di seluruh unit layanan, termasuk puskesmas.

Kualitas SDM dimediasi oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan melalui peran mediasi motivasi kerja, dengan nilai $p\text{-value } 0,009 < 0,05$ dan koefisien jalur sebesar 0,082, sehingga hipotesis 6 dinyatakan diterima ([Oktaviani et al., 2024](#)). Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory yang menegaskan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan SDM akan mendorong produktivitas individu dan keberhasilan organisasi ([Isah Leontes & Hoole, 2024](#)). SDM yang berkualitas mampu berpikir analitis, mengambil keputusan yang tepat, serta memberikan pelayanan sesuai standar operasional prosedur, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan ([Oktaviani et al., 2024](#); [Putri Priyono et al., 2024](#)). Literatur juga menegaskan bahwa kompetensi SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas layanan publik dan kinerja pelayanan, khususnya di sektor kesehatan ([Isah Leontes & Hoole, 2024](#)).

Selain itu, temuan penelitian ini konsisten dengan Self-Determination Theory (SDT) yang menekankan peran motivasi intrinsik dan kompetensi individu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja, termasuk dalam pelayanan kesehatan ([McAnally & Hagger, 2024](#); [Olafsen et al., 2024](#)). Motivasi kerja terbukti menjadi mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pelayanan, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan ([Simon S, 2021](#); [Oktaviani et al., 2024](#); [Ramadhani et al., 2023](#)). Secara praktis, upaya peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi kompetensi, dan penguatan budaya kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan kualitas pelayanan kesehatan, menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang menghubungkan kualitas SDM dengan kinerja layanan kesehatan ([Maulida et al., 2025](#)).

Beban Kerja dimediasi oleh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan melalui peran mediasi motivasi kerja, dengan nilai $p\text{ value } 0,012 (< 0,05)$ dan koefisien jalur sebesar 0,134, sehingga hipotesis 7 dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai ([Mandasari & Hidayati, 2025](#); [Rahmadhon et al., 2024](#); Nasution et al., 2024). Hasil tersebut sejalan dengan teori

motivasi dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara tuntutan pekerjaan dan hasil kinerja, di mana pembagian tugas yang jelas, terorganisir, dan sesuai kapasitas mampu mendorong motivasi serta pencapaian tujuan organisasi ([Margaret Silalahi, 2022](#)).

Secara empiris, temuan penelitian ini didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan proporsional dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai ([Dewi et al., 2024](#); [Regen et al., 2024](#); [Ramdani & Suratman, 2025](#)). Motivasi kerja terbukti secara konsisten memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, termasuk dalam konteks pelayanan kesehatan ([Nasution et al., 2024](#); [Rahmadhon et al., 2024](#)). Beban kerja yang optimal mampu menumbuhkan rasa tantangan dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja pelayanan, sedangkan beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan motivasi dan mengganggu kinerja ([Mandasari & Hidayati, 2025](#); [Rahmadhon et al., 2024](#)). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang ideal menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja, kualitas pelayanan kesehatan, disiplin kerja, serta kepuasan masyarakat ([Nasution et al., 2024](#); [Rahmadhon et al., 2024](#)).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Peningkatan kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan profesionalisme tenaga kesehatan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pelayanan, sementara pengelolaan beban kerja yang terukur, seimbang, dan terencana dapat mendorong produktivitas serta semangat kerja. Motivasi kerja berperan penting sebagai faktor pendorong kinerja dan terbukti memediasi hubungan antara kualitas SDM dan kinerja pelayanan kesehatan, serta antara beban kerja dan kinerja, sehingga menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja akan lebih efektif apabila diiringi dengan penguatan motivasi internal tenaga kesehatan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain penggunaan analisis PLS-SEM yang memerlukan kehati-hatian dalam interpretasi, model struktural yang masih bersifat linear, potensi bias dari data self-report, keterbatasan variabel yang diteliti, serta desain cross-sectional yang belum mampu menangkap dinamika perubahan jangka panjang. Terlepas dari keterbatasan tersebut, penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis yang penting, dengan menegaskan perlunya kebijakan yang memprioritaskan pengembangan kapasitas SDM, pengelolaan beban kerja secara proporsional, penetapan target kerja yang jelas, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung. Secara teoretis, temuan ini memperkuat berbagai teori motivasi dan manajemen kinerja serta memberikan dasar empiris bagi pengembangan model manajemen kinerja sektor kesehatan yang dapat dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan, perencanaan program, dan penelitian kesehatan masyarakat di masa mendatang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pengelola Puskesmas Kabupaten Tana Tidung untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja secara berkala. Upaya

ini penting agar tenaga kesehatan mampu memberikan pelayanan yang optimal sesuai standar yang ditetapkan. Selain itu, pengaturan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional dan terencana, dengan pembagian tugas yang jelas dan sesuai kapasitas masing-masing tenaga kesehatan. Pengelolaan beban kerja yang baik akan membantu menjaga semangat kerja serta mencegah kelelahan yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Pimpinan Puskesmas juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi, seperti pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Motivasi kerja yang terjaga akan memperkuat upaya peningkatan kinerja pelayanan kesehatan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan wilayah dan menambahkan variabel lain yang relevan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pelayanan kesehatan di fasilitas layanan primer.

Daftar Pustaka

- Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., Alnaeem, M. M., Alabdullah, A. A. S., Abdelaliem, S. M. F., & Hendy, A. (2024). Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Atikah, S., Muin, J. A., & Ahmaludin, A. (2023). THE INFLUENCE OF LEARNING MANAGEMENT AND PEDAGOGIC COMPETENCE ON QUALITY OF WORK QUALITY OF TEACHERS OF SMP NEGERI 23 PESAWARAN. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.24967/saburajsssd.v7i1.2248>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188–200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Bariah, T. K., Sumijatun, S., & Herawani, H. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 9(1), 95–105. <https://doi.org/10.52643/marsi.v9i1.5909>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- DeHaan, C. R., Bradshaw, E. L., Diaz-Castillo, S., Trautman, T. C., Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2024). Energy in the workplace: job demands, job resources, and employees' inner resources as pathways to organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1413901>
- Demir, S., & Uşak, M. (2025). Analyzing the Implementation of PLS-SEM in Educational Technology Research: A Review of the Past 10 Years. *SAGE Open*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/21582440251345950>
- Dewi, N. M. D. S., Seriani, L., & Nopiyan, N. M. S. (2024). Hubungan beban kerja dan motivasi dengan kinerja perawat di puskesmas Kota Denpasar. *Intisari Sains Medis*, 15(3), 932–937. <https://doi.org/10.15562/ism.v15i3.2112>
- Eikendal, T., Prudon, N., Kool, R. B., Jeurissen, P., Gaakeer, M. I., de Groot, B., & van Dulmen, S. A. (2025). Perceptions of workload in emergency care in the Netherlands and how to influence this: a qualitative study. *BMC Emergency Medicine*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12873-025-01334-5>

- Ependi, S. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Daerah Sagaranten. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(4), 1979–1986. <https://doi.org/10.54082/jupin.743>
- Fikdawati, R., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). Analysis of the Influence of Health Information Systems and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Jurnal Ad'ministrare*, 145–156. <https://doi.org/10.71309/administrare.v11i1.3146>
- Gayatri, K., Darmawan, A., Suyoto, S., & Utami, R. F. (2025). The Effect of Workload, Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *International Journal of Business and Applied Economics*, 4(4), 1921–1940. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i4.213>
- Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C. M., Zaefarian, G., & Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial Marketing Management*, 111, 127–142. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.03.010>
- Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2024). Contextualising the job demands–resources model: a cross-sectional study of the psychosocial work environment across different healthcare professions. *Human Resources for Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00958-1>
- Harmawati, F., Susmiati, S., & Ananda, Y. (2025). Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rsud Pasaman Barat. *Jurnal Ners*, 9(4), 7631–7648. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i4.51148>
- Hartono, D. J., Kosasih, Rahmiyati, A. L., Yuliatya, F., & Paramarta, V. (2025). The Effect Of Load, Stress And Job Satisfaction On The Performance Of Health Workers In The Nursing Home Unit. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 9(1), 143–147. <https://doi.org/10.33751/jhss.v9i1.102>
- Hasibuan, N. F. L., Bangun, M. S., Martunis, Mirza, T., Pane, S. G., & Rahayu, S. (2024). The Influence of Human Resource Quality, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at Two Medan Madya Tax Services Offices. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 514–522. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2170>
- Herachwati, N., Haqq, Z. N., Choirunnisa, Z., Pramesti, G. A., & Rahmandika, H. P. (2024). Revealing Indonesian healthcare workers' burnout, work engagement, and job satisfaction during the covid-19 pandemic: the lens of the job demands-resources model. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371328>
- Herawati, H., Lalusu, Muh. R. N., & Lanyumba, F. S. (2025). Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja pada Ketinggian di PT. Dinamika Energy Indonesia. *Buletin Kesehatan Mahasiswa*, 3(2), 76–86. <https://doi.org/10.51888/jpmeo.v3i2.278>
- Isah Leontes, N., & Hoole, C. (2024). Bridging the Gap: Exploring the Impact of Human Capital Management on Employee Performance through Work Engagement. *Administrative Sciences*, 14(6), 129. <https://doi.org/10.3390/admsci14060129>
- Isnanto, Muh. (2023). PETA DAN ORIENTASI PENELITIAN. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 23(2), 101–122. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v23i2.3399>
- Jing, T., Bai, M., Yu, C., Xian, Y., Zhang, Z., & Li, S. (2024). Promotion or prevention: regulatory foci as moderators in the job demands–resources model. *Human Resources for Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00950-9>
- Karwati, N., & Selvi, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Anugrah Karawang). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10515–10523. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2679>
- Maier, C., Thatcher, J. B., Grover, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). Cross-sectional research: A critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. *International Journal of Information Management*, 70, 102625. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625>

- Makwero, M. K., Majo, T., Devarsetty, P., Sharma, M., Mash, B., Dullie, L., & Munar, W. (2024). Characterising the performance measurement and management system in the primary health care systems of Malawi. *African Journal of Primary Health Care & Family Medicine*, 16(1). <https://doi.org/10.4102/phcfm.v16i1.4007>
- Mandasari, F., & Hidayati, R. A. (2025). The Influence Of Compensation, Motivation, and Workload on Employee Performance at PT Matesu Gotty Abadi. *INNOVATION RESEARCH JOURNAL*, 6(1), 89. <https://doi.org/10.30587/innovation.v6i1.9466>
- Marcela, H., & Tumanggor, R. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(2), 181–185. <https://doi.org/10.70285/37h8b690>
- Mardiyanti, L., Maryana, M., & Ruslan, H. (2025). HUBUNGAN DIMENSI KUALITAS PELAYANAN DENGAN KEPUASAN PASIEN RAWAT INAP DEWASA DI RSUD Dr. (H.C) Ir. SOEKARNO PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2024. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(2), 8819–8828. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i2.45393>
- Margaret Silalahi, L. (2022). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marzia, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Rekam Medis Di Rsud Aceh Singkil. *Jurnal Rekam Medic*, 2(2), 131–141. <https://doi.org/10.33085/jrm.v2i2.4889>
- Maulida, H., Yusuf, M., & Haryanto, C. (2025). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP). *Jurnal Surya Medika*, 11(2), 132–144. <https://doi.org/10.33084/jsm.v11i2.9734>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Muhaymin, M., Yuniar, N., & Lestari, H. (2024). HUBUNGAN BEBAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DEWISARTIKA KENDARI TAHUN 2023. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Halu Oleo*, 4(4). <https://doi.org/10.37887/jakk.v4i4.46982>
- Mutmainah, M., Vanchapo, A. R., & Wawo, B. A. M. (2023). Work Motivation Affects the Performance of Health Workers. *Journal of World Future Medicine, Health and Nursing*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.55849/health.v1i1.131>