

SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI

Mervin Irian Sadipun Komber*¹, Rosdinaman Budi², Vebby Anwar³,
Yakoba Homer⁴, Munzir⁵, Serahpine Komoiki⁶

^{*1,2,3,4}Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

⁵Akuntansi, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

⁶Bahasa Indonesia, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

e-mail: ^{*1}merviniriansk@unimudasorong.ac.id, ²rosdinamanbudi@unimudasorong.ac.id,

³vebbyanwar@unimudasorong.ac.id, ⁴homeryakoba@gmail.com,

⁵munzirqfishum@unimudasorong.ac.id, ⁶serahpinekomoiki144@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor SDM yang terlibat dalam kegiatan operasional, terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi akan mendorong perusahaan meraih keuntungan, sementara penurunan kinerja dapat berakibat merugikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja pegawai amatlah penting, salah satunya dengan cara mengatasi stres permasalahan yang dapat menghambat kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 ($0,299 > 0,05$). Di sisi lain, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, sebagaimana dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang sesuai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

The success of a company is greatly influenced by the HR factors involved in operational activities, especially related to employee performance. High performance will drive the company to achieve profit, while declining performance can have detrimental consequences. Therefore, attention to employee performance is very important, one of which is by overcoming stress problems that can hinder employee performance. This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance in West Papua Province. The type of research used is descriptive quantitative research. The results of the study indicate that work stress does not have a significant effect on employee performance partially, with a significance level above 0.05 ($0.299 > 0.05$). On the other hand, work motivation shows a significant effect on employee performance partially, as evidenced by the appropriate significance level.

Keywords: Employee Performance, Work Stress, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur krusial yang harus dimiliki dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan operasional, khususnya terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi akan mendorong perusahaan meraih keuntungan, sementara penurunan kinerja dapat berakibat merugikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja pegawai amatlah penting, salah satunya dengan cara mengatasi stres permasalahan yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Meskipun fungsi dan peran tenaga kerja saat ini banyak digantikan oleh mesin-mesin industri, SDM tetap memainkan peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Hingga kini, keberadaan tenaga kerja tetap menjadi faktor penentu dalam kelancaran proses produksi (Herman Tellu et al., 2022; Irfan et al., 2023).

Kinerja yang tidak optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti masalah kesehatan, kondisi psikologis pegawai, serta lingkungan kerja. Semua hal ini dapat menyebabkan munculnya stres kerja. Menurut (Alliyah & Nurhidayati, 2019; Supardi et al., 2023; Widokarti et al., 2023), sumber-sumber stres di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana faktor individual memainkan peran paling dominan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja, yang pada gilirannya berimbas pada produktivitas tenaga kerja, sehingga hasil kerja menjadi kurang memuaskan.

Menurut (Pahmi et al., 2023; P. Pahmi & Busman, 2022) mengungkapkan bahwa setiap individu, dimana pun mereka berada dalam sebuah organisasi, kehadiran mereka bisa menjadi sumber stres bagi orang lain. Oleh karena itu, mengelola stres pribadi menjadi bagian penting dalam pengendalian diri dalam kehidupan. Bagi seorang manajer, pengelolaan stres bukan hanya terkait dengan diri sendiri, tetapi juga mencakup pemahaman atas penyebab stres yang dialami oleh orang lain, serta mengambil langkah-langkah untuk menguranginya demi mencapai tujuan organisasi (Haryono et al., 2023; Putra et al., 2022).

Stres adalah suatu kondisi yang dinamis, di mana individu dihadapkan pada beragam peluang, tantangan, dan keinginan. Hasil yang timbul dari keadaan ini sangatlah penting, meskipun tidak selalu dapat diprediksi dengan pasti. Menurut (Musriani et al., 2022; Sanaba et al., 2022), stres dapat memiliki dua sisi, yaitu positif dan negatif. Stres positif, yang sering disebut sebagai "eustres", dapat mendorong individu untuk mencapai prestasi yang lebih baik, membantu mereka menghadapi tantangan dalam menyelesaikan masalah, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, jika stres berlebihan dan berdampak buruk, dikenal sebagai "distress". Kondisi ini biasanya menyebabkan berbagai gejala yang merugikan bagi kinerja pegawai (Bockhop et al., 2022; van der Vlegel et al., 2021).

Gejala "distress" dapat memengaruhi baik kesehatan fisik maupun mental seseorang. Beberapa contoh gejala tersebut meliputi penurunan motivasi kerja (Candra, 2022; Syafrina Putri et al., 2023), seringnya ketidakhadiran, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, dan banyak lagi.

Berdasarkan berbagai fenomena yang muncul di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya terkait stres kerja dan motivasi pegawai, sangat penting bagi pimpinan untuk bersikap bijaksana dan memberikan perhatian kepada aspirasi para pegawai. Dengan begitu, mungkin jumlah pegawai yang mengalami stres dapat berkurang, meskipun ada faktor eksternal yang turut mempengaruhi tingkat stres tersebut.

Menurut (Elliott et al., 2020; Imlach et al., 2020), stres bisa muncul akibat Tekanan atau ketegangan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya dapat menyebabkan stres pada pegawai. Stres ini sering kali disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di sekitar tempat kerja, sehingga mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka serta berdampak signifikan pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu berupaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan organisasi agar dapat mengurangi stres kerja, yang merupakan masalah serius yang dihadapi banyak pegawai di tempat kerja.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang optimal (Adams et al., 2021; Baughman et al., 2023). Kinerja pegawai mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja serta konsistensi dalam menjalankan

tugas. Setiap perusahaan, terutama yang berfokus pada pelayanan masyarakat, mengharapkan pegawainya dapat memberikan kinerja yang optimal agar tetap kompetitif dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya guna memperbaiki kinerja pegawai yang masih belum optimal, sehingga mereka lebih termotivasi dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merujuk pada studi yang menyajikan data dalam bentuk angka-angka (Arioen et al., 2023). Lokasi penelitian ini berfokus pada pegawai di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Dalam proses penelitian, peneliti mengumpulkan data melalui observasi langsung di instansi terkait dan penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Metode yang digunakan mencakup observasi dan pengisian kuesioner.

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Pendekatan ini bertujuan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen (kriterium) berdasarkan manipulasi nilai dari dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Rumus persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- $b_1 X_1$: Koefesien Regresi Masing-Masing Variabel
- X_1 : Stres Kerja
- X_2 : Motivasi Kerja
- e : Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk menggambarkan atau menyajikan ringkasan dari data penelitian, seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, jumlah data (N), rentang, standar deviasi, dan lain-lain. Hasil dari uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Descriptive Statistics

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Stres Kerja	46	22.00	7.00	29.00	24.7609	5.21189	27.164
Motivasi Kerja	46	19.00	6.00	25.00	20.8913	4.40822	19.432

Kinerja Pegawai	46	16.00	4.00	20.00	16.4130	3.67923	13.537
Valid N (listwise)	46						

Sumber : output SPSS V.25 2024

Dari tabel di atas, terdapat beberapa penjelasan yang dapat diambil. Dari total 58 responden, terdapat tiga variabel yang dianalisis, yaitu Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Masing-masing variabel memiliki rentang data (range) sebesar 22, 19, dan 16. Nilai minimum untuk setiap variabel tercatat pada angka 7, 6, dan 4, sementara nilai maksimum masing-masing variabel mencapai 29, 25, dan 20. Selain itu, nilai rata-rata (mean) untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: 24,76 untuk Stres Kerja, 20,89 untuk Motivasi, dan 16,41 untuk Kinerja Pegawai.

Uji regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.767	.797
	Stres Kerja	.081	.077
	Motivasi Kerja	.314	.106

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : output SPSS V.25 2024

Dari tabel yang disajikan, ditemukan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,767 + 0,081 X_1 + 0,314 X_2 + e$

Penjelasan dari tabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) bernilai -1,767. Ini berarti bahwa jika nilai Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berada dalam keadaan nol, maka skor Kinerja Pegawai (Y) akan mencapai -1,767.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien sebesar 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Stres Kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien sebesar 0,314. Artinya, jika Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai pun akan mengalami peningkatan.

Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Tabel 3. Hasil pengujian simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.069	2	201.356	192.742	.000 ^b
	Residual	56.413	54	1.045		
	Total	660.483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant),Kompensasi, Stres Kerja

Sumber : output SPSS V.25 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja(X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika Stres Kerja dan Motivasi secara bersama-sama meningkat, maka Kinerja kerja pegawai juga akan meningkat.

Uji parsial (uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel Stres Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Tabel 4. Hasil pengujian parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.767	.797		-2.219	.031
	Stres Kerja	.081	.077	.115	1.049	.299
	Motivasi Kerja	.314	.106	.375	2.955	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : output SPSS V.25 2024

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji t adalah :

a. Stres Kerja

Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $> 0,05$ ($0,299 > 0,05$). Yang berarti Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,050$). Yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Stres Kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.910	1.02210

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : output SPSS V.25 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,915 artinya 91,5% variabel dependen (Kinerja Pegawai) dijelaskan oleh variabel independen (Stres Kerja dan motivasi) dan sisanya 8,5% (100% - 91,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan toeritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

Pembahasan**Terdapat pengaruh antara stress kerja dengan kinerja pegawai Provinsi Papua Bara Daya**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis data menggunakan SPSS V.25 menunjukkan hasil bahwa variabel independen yakni Stres kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai yang berada di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini berarti stres kerja yang dilakukan pegawai dalam sebuah perusahaan tidak menjadi tolak ukur utama pada peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elvina Sari & Anitra, 2020; Irham et al., 2023; Munzir et al., 2022; Rini et al., 2022; Widokarti et al., 2023), yang memperoleh hasil penelitian bahwa Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis data menggunakan SPSS V.25 menunjukkan hasil bahwa variabel independen yakni Motivasi kerja (X2) memberikan dampak positif terhadap Kinerja pegawai yang berada di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini berarti Motivasi mampu menjadikan pegawai dalam perusahaan melakukan peningkatan kinerja pegawai yang baik demi kemajuan perusahaan tersebut. Motivasi yang tinggi maka mengakibatkan kinerja yang dilakukan oleh pegawai akan meningkat dengan beberapa aspek pendukung seperti fasilitas, pemberian kompensasi, jaminan kesehatan serta perlindungan atau keselamatan kerja yang merupakan implementasi dari teori manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan dukungan oleh dari perusahaan dilakukan secara maksimal maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustina & Febrian, 2022; Munzir et al., 2021, 2023; Rany et al., 2024; SG et al., 2023), yang memperoleh hasil penelitian bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Variabel independen yakni Stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni Kinerja pegawai yang berada di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

Variabel independen yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni Kinerja pegawai yang berada di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

SARAN

Bagi para penulis selanjutnya agar kiranya melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang stress kerja dan Motivasi kerja, semoga penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu tempat untuk mendapatkan informasi tentang penelitian-penelitian yang kebaruan selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dalam membantu dalam hal materi dan non materil pada semua proses penelitian dan juga pada Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya yang senantiasa bersedia dalam bermitra pada penelitian yang kami lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, L., Lester, S., Hoon, E., van der Haak, H., Proudman, C., Hall, C., Whittle, S., Proudman, S., & Hill, C. L. (2021). Patient satisfaction and acceptability with telehealth at specialist medical outpatient clinics during the COVID-19 pandemic in Australia. *Internal Medicine Journal*, 51(7), 1028–1037. <https://doi.org/10.1111/imj.15205>
- Agustina, G., & Febrian, F. (2022). Peran Manajemen Konflik terhadap Performansi Kerja dan Produktivitas Organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 96–106. <https://doi.org/10.35138/organu>
- Alliyah, S., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Bisnis Melalui Inovasi. *Research Fair Unisri*, 3(1), 150–164.
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Baughman, D., Baughman, K., Jabbarpour, Y., & Waheed, A. (2023). Comparable quality performance between telemedicine and office-based care for abnormal BMI screening and management. *Obesity Science and Practice*, 9(2), 87–94. <https://doi.org/10.1002/osp4.625>

- Bockhop, F., Zeldovich, M., Cunitz, K., Van Praag, D., van der Vlegel, M., Beissbarth, T., Hagmayer, Y., von Steinbuechel, N., Åkerlund, C., Amrein, K., Andelic, N., Andreassen, L., Anke, A., Antoni, A., Audibert, G., Azouvi, P., Azzolini, M. L., Bartels, R., Barzó, P., ... Zoerle, T. (2022). Measurement invariance of six language versions of the post-traumatic stress disorder checklist for DSM-5 in civilians after traumatic brain injury. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20170-2>
- Candra, I. M. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Wirusaha, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1).
- Elliott, T., Tong, I., Sheridan, A., & Lown, B. A. (2020). Beyond Convenience: Patients' Perceptions of Physician Interactional Skills and Compassion via Telemedicine. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 4(3), 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2020.04.009>
- Elvina Sari, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 552–559.
- Haryono, A., Lintang Rachmadana, S., & Wardoyo, W. (2023). The Government's Role as a Policy Holder in Encouraging Social Entrepreneurship in Madura Tourism Business. *REMB: Riset Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–42. <https://unimuda.e-journal.id/manajemen>
- Herman Tellu, A., Nabas Lenas, M. J., Irfan, A., & Pahmi, P. (2022). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Kampus STIM LPI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 47–54. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Imlach, F., McKinlay, E., Middleton, L., Kennedy, J., Pledger, M., Russell, L., Churchward, M., Cumming, J., & McBride-Henry, K. (2020). Telehealth consultations in general practice during a pandemic lockdown: survey and interviews on patient experiences and preferences. *BMC Family Practice*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-020-01336-1>
- Irfan, A., Nuryadin, A., Pahmi, P., & Alim, A. (2023). The Influence of Location and Price on Shopping Decisions at Practical Gelael Makassar. *Jurnal Economic Resources*, 6(1), 191–199.
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(2), 153–165. <https://doi.org/10.24853/jago.3.2.153-165>

- Munzir, M., Fajar Nurfatimah, U., & Nisak, K. M. (2021). PENGARUH OPINION SHOPPING, DAN DEBT DEFAULT TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 1–16.
- Munzir, M., Felda Pramita, D., & Way, A. (2022). Pengaruh Struktur Financial Indicators Terhadap Kondisi Financial Distress pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 46–56.
- Musriani, M., Lintang Rachmadana, S., & Munzir, M. (2022). PENGARUH RASIO LIKUIDITAS TERHADAP KELANCARAN FINANSIAL DALAM MENUNJANG KINERJA USAHA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 SORONG PAPUA BARAT. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 8–17.
- Pahmi, pahmi, Tasrim, T., Jayanti, A., Lintang Rachmadana, S., Irfan, A., & Alim, A. (2023). MARKETING MIX IMPROVES CONSUMER PURCHASE DECISIONS. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368–384.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANRALILI KAB.MAROS. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Putra, S. A. A. K., Sucipto, B., & Lintang Rachmadana, S. (2022). THE DIGITAL MARKETING MODEL USES SOCIAL MEDIA TO GET OUT OF THE ECONOMIC CRISIS CAUSED BY COVID 19. *Journal of Economics Education and Entreprenurship*, 3(1), 27–36.
- Rany, Y., Winadi, A. A., & Tyas, P. (2024). IMPLEMENTASI DAN PENGARUH TRANSFORMASI BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*, 28(5), 54–61.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57–69.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- SG, H., Fauzia, M., Srisantyorini, T., Pudyastuti, E., & Kusumawati, F. (2023). Analisis Pelatihan Dan Budaya Kerja Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Perawat Rumah Sakit X. *Environmental Occupational Health and Safety*, 4(1), 66–74.

- Supardi, E., Andriyan, Y., Sanaba, H. F., & Pemerintahan, I. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- van der Vlegel, M., Polinder, S., Mikolic, A., Kaplan, R., von Steinbuechel, N., Plass, A. M., Zeldovich, M., van Praag, D., Bockhop, F., Cunitz, K., Mueller, I., & Haagsma, J. A. (2021). The association of post-concussion and post-traumatic stress disorder symptoms with health-related quality of life, health care use and return-to-work after mild traumatic brain injury. *Journal of Clinical Medicine*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/jcm10112473>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>