

**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN LITERASI KEUANGAN
TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN
MEDIASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT* RUMAH SAKIT DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh

**RURY PRAHISTHA MONALI
NPM 2421031022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN LITERASI KEUANGAN
TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN
MEDIASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT* RUMAH SAKIT DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

RURY PRAHISTHA MONALI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Ilmu Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN LITERASI KEUANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MEDIASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT* RUMAH SAKIT DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

RURY PRAHISTHA MONALI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan dan literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan dengan *knowledge management* sebagai variabel mediasi pada rumah sakit di Kota Bandar Lampung. Efektivitas pengelolaan keuangan menjadi aspek krusial dalam menjaga keberlanjutan operasional rumah sakit, khususnya di tengah tekanan pembiayaan layanan kesehatan seperti sistem BPJS. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari faktor internal organisasi berupa motivasi karyawan, literasi keuangan, serta pengelolaan pengetahuan yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit di Kota Bandar Lampung yang terlibat dalam aktivitas administrasi dan pengelolaan keuangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan pengujian outer model dan inner model, termasuk uji pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Selain itu, motivasi karyawan dan literasi keuangan juga berpengaruh positif terhadap *knowledge management*. *Knowledge management* terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan serta mampu memediasi pengaruh motivasi karyawan dan literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pengelolaan keuangan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mendistribusikan pengetahuan.

Kata kunci: Motivasi Karyawan, Literasi Keuangan, *Knowledge management*, Efektivitas Pengelolaan Keuangan, Rumah Sakit

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE MOTIVATION AND FINANCIAL LITERACY ON FINANCIAL MANAGEMENT EFFECTIVENESS WITH KNOWLEDGE MANAGEMENT MEDIATION IN HOSPITAL IN BANDAR LAMPUNG CITY

By
RURY PRAHISTHA MONALI

This study aims to analyze the influence of employee motivation and financial literacy on financial management effectiveness, with knowledge management as a mediating variable, in hospitals in Bandar Lampung City. Effective financial management is a crucial aspect in maintaining the sustainability of hospital operations, especially amidst pressures on healthcare financing, such as the BPJS (Social Security Agency) system. Therefore, support from internal organizational factors is needed in the form of employee motivation, financial literacy, and optimal knowledge management. This study used a quantitative approach with a survey method. The population in this study were hospital employees in Bandar Lampung City involved in administrative and financial management activities. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis used Partial Least Squares (PLS) with outer and inner model testing, including direct and indirect (mediation) effects. The results of the study indicate that employee motivation and financial literacy have a positive and significant influence on the effectiveness of financial management. Furthermore, employee motivation and financial literacy also have a positive influence on knowledge management. Knowledge management has been shown to positively influence the effectiveness of financial management and to mediate the influence of employee motivation and financial literacy on the effectiveness of financial management. These findings indicate that improving the effectiveness of financial management is determined not only by individual factors, but also by the organization's ability to manage and distribute knowledge.

Keywords: *Employee Motivation, Financial Literacy, Knowledge management, Financial Management Effectiveness, Hospital*

Judul Tesis

: PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN
LITERASI KEUANGAN TERHADAP
EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN
DENGAN MEDIASI *KNOWLEDGE*
MANAGEMENT RUMAH SAKIT DI KOTA
BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: Rury Prahistha Monafi

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2421031022

Program Studi

: Magister Ilmu Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

Menyetujui

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Akt., Ph.D.
NIP. 19730723 199903 1 002

Pembimbing II



Chara Pratami TT, S.E., M.Acc., Akt., Ph.D.
NIP. 19851203 201012 2004

2. Koordinator Program Studi Magister Ilmu Akuntansi



Dr. Liza Alvia., S.E., M.Sc., Ak., CA
NIP. 19790721 200312 2002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Akt., Ph.D.**

Sekretaris : **Chara Pratami TT, S.E., M.Acc., Akt., Ph.D.**

Penguji Utama : **Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si, Akt.**

Anggota Penguji : **Pigo Nauli, S.E., M.Sc., Ph.D.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1003

3. Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si
NIP. 19640326 198902 1001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **06 Mei 2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rury Prahistha Monali

NPM : 2421031022

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN LITERASI KEUANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MEDIASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT* RUMAH SAKIT DI KOTA BANDAR LAMPUNG” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 18 Mei 2026



Rury Prahistha Monali

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama **Rury Prahista Monali**, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 18 Februari 1985. Penulis merupakan putri tunggal dari pasangan Bapak **Ali Muddin** dan Ibu **Nurhayati**. Saat ini penulis berdomisili di Perumahan Fajar Baru, Lampung Selatan.

Perjalanan pendidikan penulis diawali di **TK Among Putra** pada tahun 1990, kemudian melanjutkan pendidikan dasar di **SD Negeri 1 Way Halim Permai Bandar Lampung** pada tahun 1991. Selanjutnya pada tahun 1997 penulis menempuh pendidikan menengah pertama di **SLTP Negeri 19 Bandar Lampung** dan pada tahun 2000 menempuh pendidikan menengah atas di **SMU Negeri 9 Bandar Lampung**.

Pada tahun 2003, penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di **Universitas Lampung** dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2007. Seiring perjalanan karier dan pengalaman profesional yang dijalani, penulis terdorong untuk terus mengembangkan kompetensi akademik dan keilmuan dengan melanjutkan pendidikan Pascasarjana Program Magister (S2) pada **Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Universitas Lampung** pada tahun 2024 hingga tahun 2026.

Selain aktif dalam dunia akademik, penulis juga menjalankan profesi di **RS Urip Sumoharjo**, khususnya pada Bagian Keuangan. Pengalaman kerja tersebut menjadi bagian penting dalam membentuk wawasan, kedisiplinan, serta profesionalisme penulis, sekaligus menjadi motivasi untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang akuntansi dan keuangan.

Bagi penulis, pendidikan bukan sekadar proses memperoleh gelar, melainkan perjalanan untuk bertumbuh, memperluas wawasan, dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi lingkungan sekitar

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.”
(Q.S. Al-Mujadilah: 11)

"Kesuksesan bukan hanya tentang mencapai tujuan, tetapi tentang ketulusan dalam berjuang, kesabaran dalam menghadapi ujian, serta keikhlasan dalam menerima setiap proses kehidupan."

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilalamin

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kekuatan, serta kemudahan yang diberikan dalam setiap proses perjalanan hidup dan penyusunan tesis ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan terbaik sepanjang masa yang membawa cahaya ilmu, iman, dan akhlak bagi seluruh umat manusia.

Karya sederhana ini dengan tulus penulis persembahkan kepada:

Diriku sendiri

Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah mampu bertahan sejauh ini. Untuk hati yang pernah lelah namun memilih tetap kuat, untuk langkah yang sempat goyah namun tidak berhenti berjalan, dan untuk segala doa yang diam-diam terus dipanjatkan di tengah banyaknya keraguan.

Terima kasih karena tidak menyerah pada keadaan, karena tetap percaya bahwa setiap proses akan menemukan akhirnya. Semua perjuangan, air mata, pengorbanan, dan kesabaran yang telah dilalui menjadi bukti bahwa diri ini mampu tumbuh menjadi lebih kuat dan dewasa. Karya ini adalah hadiah kecil untuk diriku sendiri, atas segala usaha yang tidak selalu terlihat, tetapi begitu besar untuk diperjuangkan.

Suamiku Tercinta

Terima kasih suamiku, yang selalu hadir sebagai rumah terbaik dalam setiap lelah dan perjuanganku. Terima kasih atas cinta, kesabaran, doa, dukungan, serta ketulusan yang tak pernah berhenti menguatkanmu hingga mampu menyelesaikan perjalanan ini.

Dalam setiap proses yang tidak mudah, engkau selalu menjadi tempat bersandar, penenang di tengah rasa lelah, dan penyemangat dalam setiap langkahku. Terima kasih karena selalu percaya bahwa aku mampu melewati semuanya. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga cinta dan kebersamaan kita dalam keberkahan hingga akhir hayat.

Untuk Tiga Bidadari Sholehahku

Untuk tiga putri kecilku tercinta, bidadari-bidadari sholehah yang menjadi cahaya, kebahagiaan, dan alasan terbesar untuk terus berjuang. Terima kasih atas pelukan hangat, tawa kecil, serta pengertian kalian di setiap waktu yang sering harus terbagi demi menyelesaikan karya ini.

Kalian adalah anugerah terindah yang Allah titipkan dalam hidupku. Semoga kelak kalian tumbuh menjadi perempuan yang sholehah, cerdas, kuat, penuh kasih sayang, dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT. Karya sederhana ini menjadi salah satu bukti bahwa cinta seorang ibu akan selalu berjuang memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya.

Ibu Tercinta serta Mertua Tersayang

Dengan segala cinta dan ketulusan hati, karya ini kupersembahkan kepada Ibu tercinta serta Papa dan Mama tersayang, sosok luar biasa yang senantiasa hadir dengan doa, kasih sayang, perhatian, dan dukungan tanpa batas.

Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus dipanjatkan, atas cinta yang selalu menguatkan, serta atas pengorbanan dan ketulusan yang menjadi sumber semangat dalam setiap langkah perjalanan hidup ini. Di balik setiap pencapaian yang diraih, ada harapan, air mata, dan kasih tulus dari kalian yang selalu menyertai. Semoga karya sederhana ini menjadi salah satu bentuk kebanggaan dan rasa terima kasih atas segala cinta yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta umur panjang kepada kalian semua. Aamiin ya Rabbal 'Alamiin.

Keluarga , Sahabat, serta Teman-Teman (Semuanya)

Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, motivasi, serta kebersamaan yang telah diberikan selama proses penyusunan tesis ini. Kehadiran kalian menjadi penguat dan penyemangat dalam setiap perjuangan yang dilalui.

Seluruh Dosen dan Staff Universitas Lampung

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan atas segala ilmu, bimbingan, pengalaman, bantuan, dan dedikasi yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya tesis ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.

Almamaterku. Universitas Lampung.

SANWANCANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN LITERASI KEUANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MEDIASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT* RUMAH SAKIT DI KOTABANDAR LAMPUNG. Penyusunan tesis guna melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Magister Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulisan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi., M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Ibu Dr. Liza Alvia S.E., M.Sc., Akt., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Akt., Ph.D. selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan ilmu, waktu, bimbingan, berharga dalam proses penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Chara Pratami TT, S.E., M.Acc., Akt., Ph.D. selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan tesis ini
6. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si, Akt. Selaku Penguji utama yang telah memberikan Ilmu, saran-saran yang membangun terhadap tesis ini.

7. Bapak Pigo Nauli, S.E., M.Sc. Ph.D. Selaku Penguji kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang membangun dalam penulisan tesis ini.
8. Bapak Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama proses perkuliahan berlangsung.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang luar biasa diberikan agar kami dapat menjadi manusia yang berilmu dan bermanfaat.
10. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung, Mba Tina tersayang selaku staff Magister Ilmu Akuntansi yang telah membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan yang selalu sabar selalu penulis repotkan.
11. Suamiku terkasih serta ke tiga putri tercintaku Aqila, Kanaya dan Inara. Yang selalu mensupport dan mengizinkan bunda untuk kuliah lagi.
12. Ibu tersayang serta Mama Papa dan Adik adikku terkasih, dan keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung segalanya, terima kasih atas segala doa motivasi kepada penulis agar tetap semangat dalam menyusun tesis ini.
13. Seluruh teman seperjuangan Magister Ilmu Akuntansi 2024, yang telah mewarnai perjalanan akademik ini dengan kebersamaan, cerita, serta semangat yang menjadikan setiap proses terasa lebih bermakna.
14. RS Urip Sumoharjo, khususnya Bagian Keuangan, yang tidak hanya menjadi tempat penulis bekerja, tetapi juga tempat untuk belajar, berkembang, serta memperoleh dukungan dan pengalaman berharga selama proses penyelesaian tesis ini.
15. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung. Terima kasih banyak.
16. Dan Terima Kasih kepada diri sendiri, yang telah tetap kuat bertahan, ikhlas melewati setiap proses dan tidak menyerah di tengah berbagai tantangan selama penyusunan tesis ini.

Bandarlampung, 18 Mei 2026

Rury Prahistha Monali

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
SANWANCANA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Agensi	9
2.1.2 Teori Literasi	10
2.1.3 Rumah Sakit	11
2.1.4 Efektivitas Pengelolaan Keuangan	13
2.1.5 Motivasi Karyawan.....	17
2.1.6 Literasi Keuangan.....	20
2.1.7 <i>Knowledge management</i>	23
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Pengembangan Hipotesis	32

2.4.1	Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	32
2.4.2	Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	34
2.4.3	Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap <i>Knowledge management</i> ...	36
2.4.4	Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap <i>Knowledge management</i>	38
2.4.5	Pengaruh <i>Knowledge management</i> terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	40
2.4.6	<i>Knowledge management</i> Memediasi Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan.....	42
2.4.7	<i>Knowledge management</i> Memediasi Literasi Keuangan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan.....	43
III.	METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1	Desain Penelitian dan Sumber Data	46
3.2	Jenis Penelitian	47
3.3	Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1	Populasi.....	48
3.3.2	Sampel	48
3.4	Definisi Operasional Variabel	50
3.4.1	Variabel Dependen.....	50
3.4.2	Variabel Independen	51
3.4.3	Variabel Mediasi.....	53
3.5`	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	59
3.5.1	Jenis dan Sumber Data.....	60
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	60
3.5.3	Instrumen Penelitian	60
3.5.4	<i>Pilot Test</i> Instrumen	61
3.6	Teknik Analisis Data.....	63
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	64
3.6.2	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	64
3.6.3	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
3.6.4	Uji Hipotesis.....	66

3.6.5	Uji Mediasi.....	66
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1.	Karakteristik Responden.....	70
4.2.	Analisis Deskriptif.....	73
4.3.	Analisis Outer Model.....	74
4.3.1	Uji Validitas.....	74
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	77
4.4.	Analisis Inner Model	80
4.5.	Analisis Jalur	81
4.5.1	<i>Direct Path</i> dan <i>Indirect Path</i>	81
4.5.2	Pengujian Mediasi	83
4.6.	Pembahasan.....	85
4.6.1	Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	85
4.6.2	Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	87
4.6.3	Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap <i>Knowledge management</i>	91
4.6.4	Pengaruh Literasi Keuangan terhadap <i>Knowledge management</i>	93
4.6.5	Pengaruh <i>Knowledge management</i> terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	95
4.6.6	Peran <i>Knowledge management</i> dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan.....	97
4.6.7	Peran <i>Knowledge management</i> dalam Memediasi Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan	99
V.	PENUTUP	101
5.1.	Simpulan	101
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	102
5.3.	Saran	103
	DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3.2 Pilot Test Uji Validitas	61
Tabel 3.3 Pilot Test Reliabilitas	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	70
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif	73
Tabel 4.3 Uji Validitas	75
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.5 Korelasi Variabel	79
Tabel 4.6 Inner Model.....	80
Tabel 4.7 Direct Path.....	82
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Indirect Effect</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Path Coefficient	72

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor pelayanan kesehatan di Indonesia dalam tiga tahun terakhir menghadapi tantangan yang semakin kompleks, khususnya dalam aspek pengelolaan keuangan rumah sakit. Penerapan sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui BPJS Kesehatan di satu sisi memberikan dampak positif berupa perluasan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan, namun di sisi lain menimbulkan tekanan signifikan bagi keberlanjutan keuangan rumah sakit. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan maupun penolakan klaim BPJS berimplikasi langsung pada terganggunya arus kas, keterbatasan fleksibilitas anggaran, serta meningkatnya risiko ketidakseimbangan keuangan rumah sakit (Aisyah & Pramono, 2023; Sari *et al.*, 2024).

Kondisi tersebut menempatkan rumah sakit tidak hanya sebagai institusi sosial, tetapi juga sebagai organisasi jasa yang dituntut untuk menerapkan tata kelola keuangan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Secara teoritis, tekanan pembiayaan dapat menjadi pemicu perbaikan manajerial dan efisiensi operasional apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Namun, apabila kapasitas pengelolaan keuangan dan kualitas sumber daya manusia belum memadai, tekanan tersebut justru berpotensi memperburuk kinerja keuangan dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Fenomena nasional tersebut tercermin secara nyata pada rumah sakit di Kota Bandar Lampung dalam periode 2023–2025. Sebagai pusat pelayanan kesehatan di Provinsi Lampung, rumah sakit di Kota Bandar Lampung sebagian besar sangat bergantung pada pembiayaan BPJS Kesehatan. Sejumlah pemberitaan lokal mengungkap adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit, khususnya bagi pasien BPJS, yang dikaitkan dengan keterbatasan operasional dan

tekanan keuangan yang dialami rumah sakit (Lampost, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan pengelolaan keuangan tidak hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga langsung dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan.

Pada tahun 2024 hingga 2025, beberapa rumah sakit di Kota Bandar Lampung menjadi sorotan publik dan lembaga legislatif daerah. DPRD Provinsi Lampung secara resmi memanggil manajemen rumah sakit tertentu akibat laporan masyarakat mengenai buruknya kualitas pelayanan serta dugaan adanya perbedaan perlakuan antara pasien BPJS dan pasien umum (Garis Komando, 2025). Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan tata kelola yang lebih dalam, di mana tekanan keuangan dengan kelemahan manajerial dan pengendalian internal rumah sakit.

Kasus yang melibatkan laporan pasien BPJS yang diminta melakukan pembayaran tambahan di luar ketentuan resmi turut memperkuat indikasi adanya masalah dalam pengelolaan keuangan rumah sakit (Kupastuntas, 2024). Dari perspektif organisasi, praktik semacam ini dapat dipahami sebagai gejala dari ketidakefektifan sistem pengelolaan keuangan, rendahnya pemahaman karyawan terhadap kebijakan dan prosedur keuangan, serta lemahnya pengawasan internal. Kondisi ini secara tidak langsung menurunkan kepercayaan publik terhadap rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan.

Efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit menjadi isu strategis. Efektivitas pengelolaan keuangan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan rumah sakit menyeimbangkan pemasukan dan pengeluaran, tetapi juga mencakup ketepatan perencanaan anggaran, efisiensi penggunaan sumber daya, transparansi pelaporan, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Namun, berbagai fenomena di atas menunjukkan bahwa permasalahan pengelolaan keuangan rumah sakit di Kota Bandar Lampung tidak semata-mata disebabkan oleh faktor sistem dan regulasi eksternal, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, khususnya kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam menentukan efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Karyawan yang terlibat dalam fungsi

administrasi dan keuangan dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga motivasi kerja yang tinggi dan literasi keuangan yang memadai. Dalam praktiknya, masih dijumpai variasi tingkat motivasi karyawan, di mana sebagian karyawan menjalankan tugas secara administratif dan rutinitas tanpa dorongan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan keuangan. Rendahnya motivasi kerja berpotensi memunculkan perilaku kerja yang kurang optimal, seperti minimnya inisiatif, lemahnya pengendalian anggaran, dan rendahnya kepedulian terhadap akuntabilitas keuangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selain faktor motivasi kerja, kemampuan karyawan dalam memahami aspek keuangan juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan keuangan organisasi.

Literasi keuangan karyawan rumah sakit juga menjadi persoalan krusial. Pengelolaan keuangan rumah sakit menuntut pemahaman yang komprehensif terhadap sistem akuntansi, penganggaran, pelaporan keuangan, serta kebijakan pembiayaan kesehatan yang terus berkembang. Namun, perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta keterbatasan pelatihan keuangan berkelanjutan menyebabkan kesenjangan literasi keuangan antar karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pengambilan keputusan keuangan dan meningkatkan risiko inefisiensi pengelolaan dana (Rosnidah *et al.*, 2022; Ismail *et al.*, 2025). Dengan demikian, tidak hanya motivasi dan literasi keuangan yang berperan penting, tetapi juga diperlukan mekanisme organisasi yang mampu mengelola dan mendistribusikan pengetahuan tersebut secara efektif di dalam organisasi.

Rumah sakit sebagai organisasi yang kompleks juga sangat bergantung pada pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*). Pengetahuan terkait prosedur keuangan, kebijakan internal, regulasi eksternal, serta pengalaman kerja karyawan merupakan aset organisasi yang seharusnya dikelola secara sistematis. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pengetahuan tersebut sering kali bersifat individual dan tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga sulit ditransfer ketika terjadi rotasi atau pergantian karyawan. Lemahnya *knowledge management* berpotensi menghambat pembelajaran organisasi dan menurunkan konsistensi efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan

landasan teoritis yang dapat menjelaskan hubungan antara faktor individu, pengelolaan pengetahuan, dan kinerja organisasi dalam pengelolaan keuangan.

Teori Agensi menjelaskan bahwa dalam organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit terdapat potensi konflik kepentingan antara pengelola (agen) dan pemilik atau pemangku kepentingan (prinsipal). Motivasi dan kompetensi dipandang sebagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan tersebut (Jensen & Meckling, 1976). Namun, teori ini belum secara eksplisit menjelaskan peran *knowledge management* sebagai mekanisme penghubung antara faktor individual dan kinerja keuangan organisasi. Sementara itu, Teori Literasi menekankan pentingnya pengetahuan dan keterampilan individu dalam meningkatkan efektivitas kerja (Setyawan *et al.*, 2021), tetapi masih terbatas dalam mengintegrasikan literasi keuangan dengan sistem pengelolaan pengetahuan organisasi. Keterbatasan penjelasan dari kedua teori tersebut menunjukkan adanya kesenjangan teoritis (*theoretical gap*) dalam memahami bagaimana faktor individu seperti motivasi dan literasi keuangan dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan melalui mekanisme organisasi seperti *knowledge management*.

Hasil penelitian menunjukkan temuan yang bertolak belakang berdasarkan dari Tamole *et al.* (2023) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan ketika pembagian tugas bersifat sempit dan terfragmentasi. Selain itu, Fitri dan Arza (2023) menemukan bahwa faktor internal individu tidak memberikan dampak signifikan apabila tidak didukung oleh sistem organisasi yang mampu mengelola dan mendistribusikan pengetahuan secara optimal. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor individu terhadap efektivitas pengelolaan keuangan masih bersifat inkonsisten.

Ketidakkonsistenan temuan juga terlihat pada variabel *knowledge management*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja dan efektivitas organisasi rumah sakit (Carbonera *et al.*, 2024; Hujala & Laihonon, 2021). Namun, penelitian lain menegaskan bahwa penerapan *knowledge management* di rumah sakit sering kali tidak berjalan

optimal akibat lemahnya budaya berbagi pengetahuan, rendahnya motivasi karyawan, serta minimnya pemahaman individu terhadap pengelolaan informasi dan pengetahuan (Karamitri *et al.*, 2020).

Selain itu, peran motivasi karyawan dan literasi keuangan dalam pengelolaan keuangan rumah sakit juga menunjukkan hasil yang tidak seragam. Di satu sisi, motivasi kerja diyakini mampu meningkatkan kinerja dan tanggung jawab individu dalam pengelolaan keuangan. Di sisi lain, beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi individu tidak secara otomatis meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan apabila pengetahuan keuangan dan mekanisme pengelolaan pengetahuan tidak berjalan secara sistematis (Fitri & Arza, 2023).

Ketidaksesuaian hasil penelitian terdahulu tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi karyawan dan literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan tidak bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh mekanisme organisasi tertentu. *Knowledge management* diduga berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mengapa pada beberapa penelitian faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.

Berdasarkan dengan mengintegrasikan motivasi karyawan dan literasi keuangan sebagai faktor individual, serta *knowledge management* sebagai mekanisme mediasi dalam menjelaskan efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini tidak hanya menjelaskan arah positif dari peningkatan kapasitas sumber daya manusia, tetapi juga mengungkap arah negatif apabila motivasi, literasi, dan pengelolaan pengetahuan tidak dikelola secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian akuntansi dan manajemen rumah sakit, serta implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas pengelolaan keuangan yang berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumah sakit di Kota Bandar Lampung menghadapi tekanan keuangan yang signifikan akibat ketergantungan pada pembiayaan JKN–BPJS Kesehatan, yang berdampak pada terganggunya arus kas, keterbatasan anggaran, serta penurunan

kualitas pelayanan. Permasalahan ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan belum berjalan optimal dan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kelemahan internal rumah sakit. Serta masih terdapat variasi motivasi kerja dan rendahnya literasi keuangan karyawan yang berimplikasi pada kurang optimalnya pengendalian anggaran, pengambilan keputusan keuangan, dan akuntabilitas. Selain itu, penerapan *knowledge management* belum berjalan sistematis, sehingga pengetahuan keuangan tidak terdistribusi secara efektif dan menghambat pembelajaran organisasi. Serta penelitian yang dilakukan perlu dirumuskan permasalahannya secara jelas agar arah dan fokus penelitian dapat lebih terarah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?
- 2) Apakah Literasi Keuangan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?
- 3) Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap *Knowledge management*?
- 4) Apakah Literasi Keuangan berpengaruh terhadap *Knowledge management*?
- 5) Apakah *Knowledge management* berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?
- 6) Apakah *Knowledge management* memediasi pengaruh motivasi karyawan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?
- 7) Apakah *Knowledge management* memediasi pengaruh Literasi Keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian disusun untuk memberikan kejelasan mengenai arah penelitian yang dilakukan. Dengan memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh motivasi karyawan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

- 2) Untuk menguji pengaruh Literasi Keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.
- 3) Untuk menguji pengaruh motivasi karyawan terhadap *Knowledge management*.
- 4) Untuk menguji pengaruh Literasi Keuangan terhadap *Knowledge management*.
- 5) Untuk menguji pengaruh *Knowledge management* terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.
- 6) Untuk menganalisis peran *Knowledge management* sebagai variabel mediasi antara motivasi karyawan dan efektivitas pengelolaan keuangan.
- 7) Untuk menganalisis peran *Knowledge management* sebagai variabel mediasi antara Literasi Keuangan dan efektivitas pengelolaan keuangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Selain bertujuan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang diajukan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoretis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen keuangan, khususnya terkait pengaruh motivasi, literasi keuangan, dan *knowledge management* terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkuat teori serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya..
 - b) Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peran variabel mediasi dalam manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan keuangan.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Bagi Manajemen Rumah Sakit/Organisasi: Memberikan masukan mengenai pentingnya peningkatan motivasi karyawan dan Literasi Keuangan agar efektivitas pengelolaan keuangan lebih optimal.

- b) Bagi Karyawan: Memberikan pemahaman tentang pentingnya *Knowledge management* dalam menunjang kinerja keuangan dan mendukung pengembangan profesional.
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi bahan acuan dan perbandingan dalam mengkaji penelitian serupa dengan lingkup, variabel, atau metode yang berbeda.

3) Manfaat Metodologis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi metodologis melalui penggunaan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dalam menganalisis pengaruh motivasi, literasi keuangan, dan *knowledge management* terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit di Bandar Lampung. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan metode analisis serupa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Teori Agensi diperkenalkan oleh Jensen & Meckling di tahun 1976 dan membahas hubungan antara pihak pemberi mandat (*principal*) dan pihak yang diberi mandat untuk bertindak (*agent*). Manajemen bertindak sebagai agen yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan, sedangkan pemilik rumah sakit atau pemangku kepentingan lainnya bertindak sebagai prinsipal yang mengharapkan kinerja keuangan yang optimal (Setiawan *et al.*, 2023). Teori Agensi menekankan pentingnya insentif dan mekanisme pengawasan agar karyawan sebagai agen bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi dipandang sebagai salah satu instrumen untuk menyelaraskan kepentingan antara manajemen dan karyawan (Andar & Idris, 2022)..

Menurut teori ini, terdapat potensi konflik kepentingan (*agency problem*) ketika agen (manajemen rumah sakit) tidak sepenuhnya bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal (pemilik atau pemerintah) (Andar & Idris, 2022). Konflik ini dapat terjadi dalam bentuk:

1. *Moral Hazard*

Agen memiliki informasi lebih banyak dibandingkan prinsipal dan dapat menyalahgunakan sumber daya keuangan tanpa sepengetahuan pemilik rumah sakit.

2. *Adverse Selection*

Ketika prinsipal tidak memiliki cukup informasi tentang kualitas agen dalam mengelola keuangan, sehingga keputusan perekrutan atau insentif dapat menjadi tidak optimal.

Dalam penelitian ini, teori agensi relevan karena efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit sangat bergantung pada bagaimana manajemen (agen) menjalankan tugasnya dengan profesionalisme dan akuntabilitas. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi dan literasi keuangan yang memadai, maka konflik kepentingan dapat diminimalisir dan efektivitas pengelolaan keuangan dapat meningkat (Indratni *et al.*, 2022).

2.1.2 Teori Literasi

Teori literasi keuangan pertama kali dikembangkan secara luas oleh OECD melalui program *Financial Education Project* pada tahun 2005. OECD mendefinisikan literasi keuangan sebagai kombinasi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan individu untuk membuat keputusan keuangan yang efektif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan finansial (OECD, 2005). Konsep ini menekankan bahwa literasi keuangan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memahami teori keuangan, tetapi juga kemampuan menerapkannya dalam pengelolaan keuangan sehari-hari maupun dalam aktivitas organisasi.

Menurut OECD (2005), individu yang memiliki tingkat literasi keuangan yang baik akan lebih mampu memahami informasi keuangan, mengelola anggaran, mengendalikan pengeluaran, melakukan perencanaan keuangan, serta mengambil keputusan ekonomi secara rasional dan bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi, literasi keuangan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan keuangan karena membantu individu memahami prosedur keuangan, pengalokasian anggaran, pengendalian biaya, dan pelaporan keuangan secara tepat.

Selanjutnya, Gacic *et al.* (2023) menjelaskan bahwa literasi keuangan dalam organisasi mencerminkan kemampuan individu dalam memahami prosedur keuangan, menyusun anggaran, menganalisis laporan keuangan, mengelola data keuangan, serta memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan organisasi. Kemampuan tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan institusi, termasuk rumah sakit. OECD (2005) mengemukakan bahwa literasi keuangan terdiri atas tiga komponen utama, yaitu:

1. *Financial Knowledge*

Merupakan kemampuan individu dalam memahami konsep dasar keuangan dan informasi keuangan, seperti penganggaran, pengelolaan dana, pelaporan keuangan, dan pengendalian biaya.

2. *Financial Behavior*

Merupakan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan keuangan ke dalam tindakan nyata, seperti menyusun anggaran, mengelola pengeluaran, melakukan pengawasan keuangan, serta mengambil keputusan berdasarkan informasi keuangan.

3. *Financial Attitude*

Merupakan sikap individu dalam mengelola keuangan secara bijaksana, disiplin, teliti, dan bertanggung jawab untuk mendukung keberlangsungan organisasi.

Dalam penelitian ini, literasi keuangan merujuk pada kemampuan karyawan rumah sakit dalam memahami, mengelola, dan menerapkan prinsip-prinsip keuangan dalam aktivitas organisasi, seperti penyusunan anggaran, pengendalian biaya, pelaporan keuangan, dan pengambilan keputusan berbasis data keuangan. Karyawan yang memiliki tingkat literasi keuangan yang baik akan lebih mampu mengelola anggaran secara efisien, memahami prosedur keuangan rumah sakit, meminimalkan kesalahan pengelolaan dana, serta meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.

Teori literasi keuangan relevan digunakan dalam penelitian ini karena efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam memahami dan menerapkan pengetahuan keuangan secara tepat. Semakin tinggi tingkat literasi keuangan karyawan, maka semakin baik kemampuan organisasi dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, serta pengawasan keuangan secara efektif dan akuntabel.

2.1.3 Rumah Sakit

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan medis bagi individu yang membutuhkan perawatan, baik secara rawat inap maupun rawat jalan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44

Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit berperan dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dengan menyediakan layanan promotif (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan penyakit), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan). Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pendidikan dan penelitian dalam bidang kedokteran dan kesehatan.

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit didefinisikan sebagai: "*An integral part of a social and health organization with the function of providing complete health care to the population, including curative, preventive, and rehabilitative services.*" Rumah sakit dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai aspek, seperti kepemilikan (pemerintah atau swasta), layanan yang disediakan (umum atau khusus), dan kelasnya (kelas A, B, C). Di Indonesia, klasifikasi ini diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan untuk memastikan standar layanan yang diberikan kepada masyarakat (Usman & Mude, 2023).

Selain peran utama dalam memberikan pelayanan kesehatan, rumah sakit juga harus dikelola secara profesional, terutama dari aspek keuangan. Pengelolaan keuangan rumah sakit menjadi aspek krusial karena berhubungan dengan ketersediaan sumber daya, keberlanjutan operasional, dan kemampuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan berkualitas. Menurut Andrianto *et al.*, (2025), pengelolaan keuangan rumah sakit mencakup perencanaan, penganggaran, pengendalian, pelaporan, serta evaluasi penggunaan dana agar tercapai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas. Sistem pengelolaan keuangan yang baik tidak hanya mendukung kelancaran operasional, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap rumah sakit.

Namun, dalam praktiknya, pengelolaan keuangan di rumah sakit sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti keterlambatan pencairan dana klaim BPJS, pembengkakan anggaran operasional, kesalahan pelaporan keuangan, serta rendahnya efisiensi penggunaan anggaran di beberapa unit kerja. Fenomena-

fenomena ini mencerminkan adanya ketidakefektifan dalam sistem pengelolaan keuangan yang dijalankan.

Dalam rumah sakit, pegawai yang memiliki Literasi Keuangan yang memadai akan mampu mengelola anggaran, menyusun laporan keuangan yang sesuai standar, serta memastikan penggunaan sumber daya secara tepat sasaran. Literasi ini menjadi penting karena rumah sakit tidak hanya bergerak dalam bidang pelayanan sosial, tetapi juga memiliki dimensi bisnis yang menuntut tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel (Rahmawati *et al.*, 2024).

Selain literasi, motivasi kerja pegawai juga menjadi faktor penentu efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan (Dammam *et al.*, 2022). Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi dapat timbul dari penghargaan, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya kejelasan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berkomitmen dalam melaksanakan pengelolaan keuangan secara efektif sehingga mendukung tercapainya kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Dengan demikian, rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan tidak hanya membutuhkan sistem pengelolaan keuangan yang baik, tetapi juga harus didukung oleh pegawai yang kompeten dan termotivasi. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam menciptakan tata kelola rumah sakit yang efektif, efisien, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

2.1.4 Efektivitas Pengelolaan Keuangan

2.1.4.1 Pengertian Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Efektivitas pengelolaan keuangan adalah kemampuan suatu organisasi dalam menggunakan sumber daya keuangan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini mencakup pencapaian hasil yang sesuai atau bahkan melebihi rencana dengan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efisien, hemat, dan tepat sasaran (Indratni *et al.*, 2022).

Dalam rumah sakit, efektivitas pengelolaan keuangan tidak hanya berfokus pada kemampuan mengatur pemasukan dan pengeluaran, tetapi juga memastikan bahwa setiap dana yang dialokasikan benar-benar memberikan nilai tambah bagi pelayanan kesehatan. Hal ini meliputi pengelolaan anggaran yang akurat, kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, efisiensi operasional, serta transparansi dalam penyajian laporan keuangan. Menurut Aniswara & Latifah, (2025), efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit dapat diukur dari tiga aspek utama:

1. **Ekonomi:** Bagaimana rumah sakit mengelola biaya agar tetap hemat tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Contohnya, pembelian alat kesehatan dilakukan melalui proses lelang atau negosiasi harga terbaik tanpa mengorbankan standar mutu.
2. **Efisiensi:** Seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai hasil maksimal. Efisiensi terlihat, misalnya, dari penggunaan sistem informasi keuangan yang mempersingkat waktu pencatatan transaksi dan mengurangi kesalahan input data.
3. **Efektivitas:** Sejauh mana tujuan keuangan rumah sakit tercapai sesuai perencanaan, seperti pencapaian target pendapatan layanan, penyerapan anggaran secara tepat, dan peningkatan surplus operasional.

Dengan kata lain, efektivitas pengelolaan keuangan adalah perpaduan antara penghematan, pemanfaatan sumber daya yang optimal, dan pencapaian tujuan keuangan yang selaras dengan visi serta misi rumah sakit.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berinteraksi (Sandria *et al.*, 2020). Beberapa faktor penting di antaranya:

Berikut pengertian singkat tiap indikator (ringkas & siap masuk skripsi):

1. **Perencanaan dan Penganggaran**
Proses menyusun rencana keuangan serta alokasi dana untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pelaksanaan Anggaran

Tahap penggunaan dana sesuai dengan rencana anggaran yang telah ditetapkan.

3. Pelaporan dan Pertanggungjawaban

Kegiatan menyusun laporan keuangan sebagai bentuk transparansi dan pertanggungjawaban atas penggunaan dana.

4. Pengawasan

Proses pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran agar sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Menurut Sandria *et al.*, (2020), efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit dapat diukur melalui beberapa dimensi yang berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mengelola anggaran, menyusun laporan keuangan, memanfaatkan sumber daya keuangan secara efisien, mematuhi regulasi, serta mengambil keputusan keuangan secara tepat. Adapun dimensi dan indikator efektivitas pengelolaan keuangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Penganggaran

Dimensi ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam menyusun dan merealisasikan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan perencanaan yang telah ditetapkan.

Indikator:

- a. Anggaran sesuai kebutuhan
- b. Realisasi sesuai rencana
- c. Penyimpangan anggaran terkendali

2. Pelaporan dan Pertanggungjawaban

Dimensi ini berkaitan dengan transparansi, kejelasan, dan akuntabilitas laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak terkait.

Indikator:

- a. Transparansi laporan keuangan
- b. Laporan dapat dipertanggungjawabkan
- c. Informasi keuangan akurat dan jelas

3. Efisiensi Penggunaan Dana

Dimensi ini menggambarkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya keuangan secara optimal tanpa pemborosan.

Indikator:

- a. Penggunaan dana secara optimal
- b. Pengeluaran sesuai prioritas
- c. Mendukung efisiensi operasional organisasi

4. Kepatuhan dan Pengawasan

Dimensi ini menunjukkan tingkat kepatuhan organisasi terhadap regulasi dan standar keuangan yang berlaku serta efektivitas pengawasan keuangan.

Indikator:

- a. Kesesuaian dengan regulasi keuangan
- b. Prosedur sesuai standar
- c. Pengawasan dilakukan secara konsisten

5. Pengambilan Keputusan Keuangan

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan manajemen dalam mengambil keputusan keuangan secara cepat, tepat, dan berbasis data.

Indikator:

- a. Keputusan berdasarkan data keuangan
 - b. Ketepatan waktu pengambilan keputusan
 - c. Mendukung keberlanjutan organisasi
- .

2.1.5 Motivasi Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan adalah suatu dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku individu untuk bekerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Dwianto & Damanik, 2024). Dorongan ini dapat muncul dari kebutuhan pribadi, harapan akan imbalan, atau keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungan kerja (Sukmawati *et al.*, 2023). Motivasi karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga efektivitas dan efisiensi operasional, khususnya di bagian keuangan yang berperan penting dalam pengelolaan anggaran, pencatatan transaksi, hingga penyusunan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu (Dammar *et al.*, 2022).

Motivasi bukan hanya sekadar keinginan untuk bekerja, tetapi juga melibatkan tingkat komitmen, konsistensi, dan semangat untuk terus memperbaiki diri. Seorang karyawan yang termotivasi akan menunjukkan perilaku proaktif, inovatif, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan optimis. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa memberikan kontribusi maksimal (Sari *et al.*, 2024).

Menurut Ferdiansyah dan Fajri (2025), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama yang dikenal dengan *Two-Factor Theory*, yaitu:

1. Faktor Motivator (Intrinsik) – Faktor ini berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian kerja (*achievement*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengakuan atas kinerja (*recognition*). Faktor ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena memberikan kepuasan psikologis yang mendalam.
2. Faktor Pemeliharaan (Ekstrinsik) – Faktor ini mencakup hal-hal di luar isi pekerjaan seperti gaji, tunjangan, kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan interpersonal. Faktor ini tidak selalu meningkatkan motivasi secara langsung, namun apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Dengan demikian, motivasi karyawan merupakan kombinasi antara dorongan internal dan kondisi eksternal yang mempengaruhi cara individu bekerja. Dalam sektor pelayanan kesehatan, di mana pekerjaan menuntut ketelitian, kecepatan pengambilan keputusan, dan integritas tinggi, motivasi yang baik menjadi salah satu prasyarat penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Motivasi kerja karyawan rumah sakit dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait (Ferdiansyah dan Fajri, 2025). Beberapa faktor penting tersebut antara lain:

1. Insentif dan Penghargaan

Sistem penghargaan yang jelas, adil, dan konsisten seperti pemberian bonus, tunjangan kinerja, atau penghargaan non-materi (sertifikat, piagam, ucapan terima kasih) dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa jerih payahnya dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

2. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan bekerja. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari manajemen akan mendorong rasa memiliki terhadap organisasi (*sense of belonging*).

3. Kesempatan Pengembangan Diri

Pelatihan, workshop, seminar, dan kesempatan melanjutkan pendidikan menjadi bentuk investasi organisasi terhadap pengembangan literasi karyawan. Semakin besar peluang pengembangan diri yang diberikan, semakin besar pula motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencakup perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk beban kerja yang sesuai, penghargaan yang memadai, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan yang puas akan bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan dan Gaya Manajemen

Gaya kepemimpinan yang mendukung, terbuka, dan komunikatif dapat menciptakan rasa percaya dan meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, bimbingan, dan apresiasi secara tepat akan mendorong timnya bekerja lebih optimal.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Karyawan

Menurut Ferdiansyah dan Fajri. (2025) , motivasi karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator yang mencerminkan tingkat dorongan dan semangat kerja seseorang, antara lain:

1. Pencapaian Kerja (*Achievement*)

Dimensi ini menunjukkan dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Indikator:

- a. Semangat mencapai target kerja
- b. Kepuasan terhadap hasil kerja
- c. Keinginan meningkatkan kualitas kerja

2. Pengakuan (*Recognition*)

Dimensi ini berkaitan dengan penghargaan dan apresiasi yang diberikan organisasi terhadap hasil kerja karyawan.

Indikator:

- a. Apresiasi dari atasan
- b. Pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja
- c. Pengakuan meningkatkan semangat kerja

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Dimensi ini menggambarkan kesadaran dan komitmen individu terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Indikator:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Kemandirian dalam bekerja
- c. Rasa memiliki terhadap pekerjaan

4. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Dimensi ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Indikator:

- a. Lingkungan kerja mendukung
- b. Hubungan kerja yang baik
- c. Kenyamanan lingkungan kerja

5. Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Dimensi ini berkaitan dengan pemberian penghargaan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Indikator:

- a. Kesesuaian insentif
- b. Penghargaan meningkatkan motivasi
- c. Sistem penghargaan meningkatkan kinerja

2.1.6 Literasi Keuangan

2.1.6.1 Pengertian Literasi Keuangan

Literasi keuangan merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan menganalisis keuangan organisasi secara efektif. Dalam rumah sakit, literasi keuangan menjadi faktor penting untuk memastikan penyusunan anggaran yang tepat, pencatatan keuangan yang akurat, serta pengambilan keputusan keuangan yang didasarkan pada data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Ismail *et al.*, 2025).

Selain itu, literasi keuangan juga memiliki peranan krusial dalam mendukung efektivitas sistem keuangan rumah sakit. Literasi keuangan mencakup kemampuan teknis seperti pemahaman terhadap sistem akuntansi rumah sakit, pengelolaan anggaran, kemampuan menyusun laporan keuangan sesuai standar yang berlaku, serta pemanfaatan teknologi informasi keuangan (Rosnidah *et al.*, 2022). Tanpa literasi keuangan yang memadai, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyusun laporan keuangan yang akurat dan dalam mengambil keputusan keuangan yang strategis, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit secara keseluruhan (Indratni *et al.*, 2022).

Menurut Ismail *et al.*, (2025), literasi keuangan mencakup tiga elemen utama, yaitu:

1. Knowledge (Pengetahuan), yaitu pemahaman yang memadai mengenai sistem akuntansi dan kebijakan keuangan rumah sakit.
2. Skill (Keterampilan), yaitu kemampuan dalam melakukan perhitungan keuangan, pengelolaan anggaran, serta analisis keuangan.
3. Attitude (Sikap), yaitu rasa tanggung jawab, ketelitian, dan kehati-hatian dalam menjalankan tugas-tugas keuangan.

Ketiga elemen tersebut saling melengkapi dan menjadi landasan penting dalam menghasilkan kinerja keuangan yang optimal, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan yang menuntut tingkat akurasi dan transparansi yang tinggi.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Literasi Keuangan

Menurut Gacic *et al.*, (2023), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat literasi keuangan karyawan di rumah sakit, antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang akuntansi atau manajemen keuangan serta mengikuti pelatihan keuangan secara

berkelanjutan cenderung memiliki tingkat literasi keuangan yang lebih baik dalam mengelola anggaran dan keuangan rumah sakit.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja di bidang keuangan berpengaruh terhadap pemahaman karyawan mengenai proses pengelolaan dana, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan keuangan. Semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula kemampuan dalam mengantisipasi dan menyelesaikan permasalahan keuangan.

3. Teknologi Keuangan

Pemanfaatan teknologi keuangan seperti perangkat lunak akuntansi dan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat membantu meningkatkan literasi keuangan karyawan, terutama dalam hal pencatatan, pengolahan, dan pelaporan keuangan yang akurat serta tepat waktu.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Literasi Keuangan

Menurut Gacic *et al.*, (2023), literasi keuangan merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan menggunakan informasi keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan keuangan secara tepat dan efektif. Dalam konteks organisasi, literasi keuangan mencerminkan kemampuan karyawan dalam memahami prosedur keuangan, menyusun anggaran, menganalisis laporan keuangan, serta menerapkan sikap yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan organisasi. Adapun dimensi dan indikator literasi keuangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman Keuangan Dasar

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami konsep dan prosedur dasar pengelolaan keuangan organisasi.

Indikator:

- a. Pemahaman prosedur keuangan

- b. Pemahaman sistem penganggaran
- c. Pemahaman standar pelaporan

2. Kemampuan Pengelolaan Keuangan

Dimensi ini menunjukkan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan keuangan ke dalam aktivitas pengelolaan keuangan organisasi.

Indikator:

- a. Kemampuan menyusun anggaran
- b. Kemampuan menganalisis laporan keuangan
- c. Kemampuan mengelola data keuangan

3. Sikap dan Tanggung Jawab Keuangan

Dimensi ini menggambarkan sikap individu dalam mengelola keuangan secara teliti, jujur, dan bertanggung jawab.

Indikator:

- a. Ketelitian dalam pengelolaan keuangan
- b. Kejujuran dalam pengelolaan keuangan

2.1.7 Knowledge management

2.1.7.1 Pengertian Knowledge management

Knowledge management merupakan suatu proses terstruktur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, memperoleh, mengorganisasi, menyimpan, membagikan, dan memanfaatkan pengetahuan secara efektif guna mencapai tujuan organisasi (Ndayishimiye *et al.*, 2023). *Knowledge management* mencakup pengelolaan dua jenis pengetahuan, yaitu pengetahuan eksplisit yang berbentuk informasi tertulis, terdokumentasi, dan mudah disebarluaskan, serta pengetahuan tacit yang berupa pengalaman, keterampilan, intuisi, dan wawasan individu yang lebih sulit ditransfer tanpa interaksi langsung (Naranjee *et al.*, 2019).

Menurut Ndayishimiye *et al.*, (2023), *Knowledge management* tidak hanya sekadar proses penyimpanan informasi, tetapi juga melibatkan penciptaan, pemeliharaan, dan pemanfaatan pengetahuan sehingga dapat digunakan kembali secara berkelanjutan. Kosklin *et al.*, (2023) menegaskan bahwa penerapan

Knowledge management yang efektif mampu meningkatkan kinerja organisasi, mempercepat proses inovasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing.

Dengan demikian, *Knowledge management* dapat dipahami sebagai sebuah strategi dan rangkaian praktik yang bertujuan memaksimalkan potensi pengetahuan yang dimiliki organisasi, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, sehingga dapat menjadi aset strategis dalam menghadapi tantangan bisnis dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge management*

Keberhasilan implementasi *Knowledge management* dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari sejumlah faktor yang mempengaruhi efektivitasnya (Ndayishimiye *et al.*, 2023). Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan saling percaya menjadi pondasi utama bagi keberhasilan *Knowledge management*. Organisasi yang membangun budaya berbagi pengetahuan akan mendorong karyawan untuk aktif menyumbangkan ide, berbagi pengalaman, dan saling membantu dalam memecahkan masalah.

2. Kepemimpinan

Peran pemimpin sangat krusial dalam mendorong penerapan *Knowledge management*. Dukungan yang diberikan tidak hanya berupa arahan strategis, tetapi juga komitmen, alokasi sumber daya, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Kepemimpinan yang visioner akan mengarahkan penerapan *Knowledge management* agar selaras dengan strategi bisnis.

3. Teknologi Informasi

Infrastruktur teknologi berfungsi sebagai sarana untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan mendistribusikan pengetahuan. Sistem manajemen basis data, intranet, platform kolaborasi, dan perangkat lunak manajemen

pengetahuan menjadi komponen penting dalam mendukung proses *Knowledge management*.

4. Literasi Sumber Daya Manusia

Karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi tinggi akan lebih mampu berkontribusi dalam proses *Knowledge management*. Literasi SDM yang memadai memungkinkan pengetahuan tidak hanya tersimpan, tetapi juga dimanfaatkan secara optimal.

5. Proses dan Strategi Organisasi

Integrasi *Knowledge management* dengan strategi bisnis dan proses kerja memastikan bahwa pengelolaan pengetahuan tidak berjalan secara terpisah, tetapi mendukung pencapaian tujuan organisasi secara langsung.

2.1.7.3 Indikator *Knowledge management*

Menurut Ndayishimiye *et al.*, (2023), *knowledge management* merupakan proses organisasi dalam memperoleh, menyimpan, berbagi, memanfaatkan, dan menciptakan pengetahuan untuk mendukung efektivitas kerja dan pengambilan keputusan organisasi. *Knowledge management* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan individu dan organisasi dalam mengelola informasi serta menciptakan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun dimensi dan indikator *knowledge management* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perolehan Pengetahuan (*Knowledge Acquisition*)

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan organisasi dan individu dalam memperoleh serta mengembangkan pengetahuan baru yang mendukung pekerjaan.

Indikator:

- a. Pelatihan pengetahuan
- b. Dorongan peningkatan pengetahuan
- c. Pencarian informasi

2. Penyimpanan Pengetahuan (*Knowledge Storage*)

Dimensi ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam menyimpan dan mendokumentasikan informasi agar mudah diakses kembali.

Indikator:

- a. Dokumentasi prosedur
- b. Kemudahan akses informasi
- c. Sistem penyimpanan informasi

3. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Dimensi ini berkaitan dengan proses pertukaran informasi dan pengetahuan antar individu dalam organisasi.

Indikator:

- a. Berbagi informasi dengan rekan kerja
- b. Ketersediaan berbagi informasi
- c. Budaya berbagi pengetahuan

4. Pemanfaatan Pengetahuan (*Knowledge Utilization*)

Dimensi ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan untuk mendukung efektivitas kerja dan pengambilan keputusan.

Indikator:

- a. Penggunaan pengetahuan dalam keputusan
- b. Informasi meningkatkan efektivitas
- c. Pengalaman sebagai pembelajaran

5. Penciptaan Pengetahuan (*Knowledge Creation*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi dan pengetahuan baru untuk perbaikan organisasi.

Indikator:

- a. Dorongan inovasi
- b. Penghargaan terhadap ide baru
- c. Keterlibatan dalam perbaikan proses

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan penting sebagai landasan dalam menyusun kerangka konseptual penelitian ini. Dengan meninjau hasil-hasil penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengetahui kesenjangan penelitian (*research gap*), memperkuat argumentasi teoritis, serta mengembangkan hipotesis yang lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Yuliansyah, Y., Rammal, H. G., Maryani, M., Mohamed Jais, I. R., & Mohd-Sanusi, Z. (2021)	<i>Organizational learning, innovativeness and performance of financial service firms in an emerging market: examining the mediation effects of customer-focused strategy</i>	X1: <i>Organizational Learning</i> X2: <i>Innovativeness</i> M: <i>Customer-Focused Strategy</i> Y: <i>Firm Performance</i>	- Organizational learning berpengaruh positif terhadap kinerja. - Pengaruh organizational learning terhadap kinerja tergantung variasi strategi berfokus pada pelanggan. - Innovativeness berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi melalui customer-focused strategy. - Organizational learning lebih menonjol dalam memenuhi kebutuhan pelanggan pada pasar dinamis
2	Ismail, H. A., et al., (2025)	<i>Empowering nurse leaders: leveraging financial management practices to foster sustainable healthcare – a mixed-methods study</i>	Praktik pengelolaan keuangan, literasi keuangan, outcome layanan & efektivitas keuangan	Ditemukan bahwa praktik pengelolaan keuangan dan literasi finansial berhubungan positif dengan efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit, namun masih ada kebutuhan peningkatan keterlibatan pemimpin keperawatan dalam pengambilan keputusan anggaran.
3	Naranjee, N., et al., (2024)	<i>Development of a financial management competency framework for Nurse Managers</i>	Literasi Keuangan (budgeting, cost control, reporting) →	Menghasilkan kerangka literasi pengelolaan keuangan bagi manajer perawat, yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya

			kinerja manajerial	rumah sakit melalui peningkatan kemampuan budgeting dan kontrol biaya.
4	Xu, X., et al., (2023)	<i>Assessing the mediating role of motivation among family doctors</i>	Dukungan manajemen → (mediator) Motivasi kerja → Kinerja & kepuasan kerja	Motivasi kerja terbukti menjadi mediator signifikan yang memperkuat hubungan dukungan manajerial terhadap kinerja, menunjukkan peran penting motivasi dalam meningkatkan hasil kerja di sektor kesehatan.
5	Panduwiyasa, H. (2024)	<i>Digital Knowledge management and the Mediation of Organizational Performance</i>	<i>Knowledge management</i> → (mediator) Manajemen organisasi → Kinerja operasional	<i>Knowledge management</i> berperan sebagai variabel mediasi antara pemanfaatan teknologi digital dan kinerja organisasi, mendukung pentingnya <i>knowledge management</i> dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan.
6	Ndayishimiye, C., et al., (2023)	<i>Competencies of hospital managers – A systematic review</i>	Literasi manajerial (keuangan, SDM, <i>knowledge management</i>) → Kinerja organisasi rumah sakit	Menemukan bahwa Literasi Keuangan dan <i>knowledge management</i> merupakan bagian penting dari literasi inti manajer rumah sakit yang berdampak pada efektivitas pengelolaan keuangan dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.
7	Sufitrayati, M. Indriani, M. Yunus, & S. Abdullah (2022)	<i>The Mediation of Organizational Commitment: Human Resources Competence and Income Sources on Financial Management Performance (Study on Village Government in Aceh), Hunan University</i>	Literasi SDM, Sumber Pendapatan → (mediator) Komitmen Organisasi → Efektivitas Pengelolaan Keuangan	Literasi SDM dan sumber pendapatan signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi; komitmen organisasi juga memediasi hubungan tersebut terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

		<i>Natural Sciences Journal</i>		
8	Agung Surya Dwianto & Lucia Rosdiana Damanik (2023)	<i>The Mediating Role of Work Motivation in the Relationship Between Compensation, Work Environment, and Employee Performance at Medistra Hospital, Petra Business Studies Journal</i>	Kompensasi, Lingkungan Kerja → (mediator) Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh langsung pada kinerja; lingkungan kerja & motivasi kerja tidak langsung mempengaruhi kinerja lewat motivasi; motivasi kerja hanya memediasi sebagian jalur hubungan.
9	Koskinen, R. (2023)	<i>Knowledge management effects and performance in health care structures,</i>	<i>Knowledge management</i> → Kinerja organisasi	Membahas peran <i>knowledge management</i> terhadap kinerja organisasi layanan kesehatan serta mekanisme mediasi proses; mendukung penggunaan <i>Knowledge management</i> sebagai variabel mediasi.
10	Kitsios, F. et al., (2021)	<i>Job satisfaction behind motivation: An empirical study in a public hospital</i>	Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja RS	Motivasi kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja layanan rumah sakit.
11	Bayram, A. et al., (2022)	<i>Financial competencies as investigated in the nursing field</i>	Literasi Keuangan, Perawat, Manajemen keuangan	Literasi Keuangan perawat masih terbatas; pelatihan keuangan meningkatkan pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan ekonomi.
12	Paarima, Y. et al., (2021)	<i>Financial management skills of nurse managers</i>	Literasi Keuangan, Manajer perawat	Kekurangan skill keuangan pada manajer perawat berdampak pada efektivitas; pelatihan direkomendasikan untuk perbaikan.
13	Karsikas, E. et al., (2022)	<i>Health care managers'</i>	Literasi manajer, <i>Knowledge</i>	Manajer yang kompeten dalam <i>knowledge management</i>

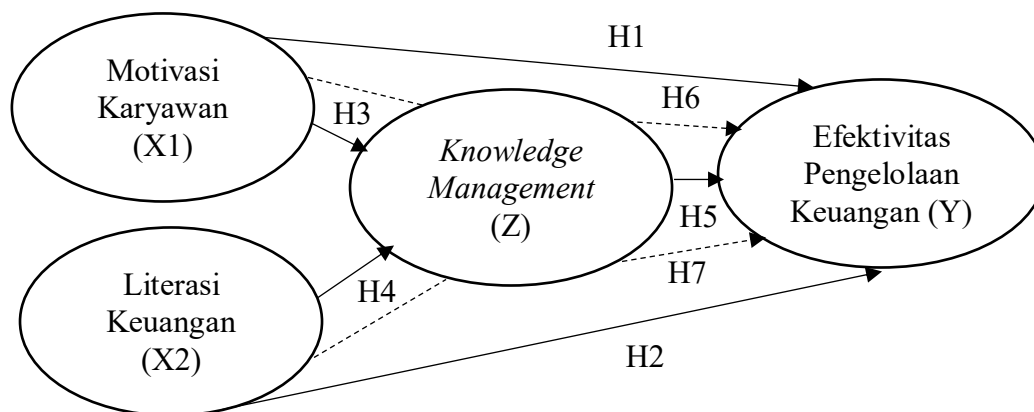
		<i>competence in knowledge ...</i>	<i>management, Profesionalisme</i>	meningkatkan praktik klinis dan kinerja tim.
14	Karaferis, D. et al., (2022)	<i>Factors Influencing Motivation and Work Engagement</i>	Motivasi, Supervisi, Benefit finansial, Pelatihan	Supervisi, kompensasi, dan pengembangan berkontribusi pada motivasi dan keterlibatan kerja, berdampak pada kualitas pelayanan.
15	Nursalim, M. F., & Anshori, M. I. (2024)	Literasi Organisasi Rumah Sakit	Literasi Organisasi	Literasi organisasi yang tinggi mendukung pengambilan keputusan yang cepat, efektif, serta meningkatkan daya saing rumah sakit dalam memberikan pelayanan berkualitas.
16	Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020)	Pengaruh Literasi, Motivasi, dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Purbolinggo	Literasi, Motivasi, Budaya Perusahaan, Kinerja	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya perusahaan memiliki pengaruh terbesar dalam membentuk perilaku kerja positif dan peningkatan kinerja.
17	Seran et al (2024)	Pengaruh Literasi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Pendapatan Usaha Kuliner Malam di Kelurahan Oebufu Kota Kupang	Literasi Keuangan, Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Usaha	Literasi dan pengelolaan keuangan memiliki pengaruh positif terhadap pendapatan usaha.
18	Suyono, J., Rosyid, A., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025)	Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi dan Literasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Mohamad Soewandie	Profesionalisme, Iklim Organisasi, Literasi, Kinerja	Profesionalisme dan iklim organisasi yang sehat menjadi faktor penentu kinerja, disusul oleh literasi. Kombinasi ketiganya mendorong pelayanan publik yang lebih baik.
19	Sandria et al (2020)	Determinan Efektivitas Pengelolaan	Literasi SDM, Efektivitas Pengelolaan Keuangan,	Literasi SDM secara signifikan mempengaruhi efektivitas dalam pengelolaan keuangan

		Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD): Dimoderasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Sistem Pengendalian Intern	BLU. Pelatihan dan sertifikasi literasi menjadi pendorong utama dan dapat dimoderasi.
20	Usman, N. A., Mursalim, M., & Mude, H. (2023)	<i>Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Manajerial RS Kota Palopo</i>	Partisipasi, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Manajerial	Partisipasi penyusunan anggaran meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Motivasi dan pengalaman kerja turut memperkuat kemampuan manajerial dalam pengelolaan RS.

Sumber: Data diolah (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> = pengaruh langsung (*direct effect*).

- - - - -> = pengaruh tidak langsung (*indirect effect/mediasi*)

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Motivasi karyawan merupakan aspek fundamental yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Berdasarkan teori agensi, hubungan antara manajer (agen) dan pemilik (prinsipal) sering kali diliputi konflik kepentingan, sehingga diperlukan dorongan motivasi yang dapat menyelaraskan tujuan kedua belah pihak (Yuliansyah *et al.*, 2021). Karyawan yang termotivasi akan bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi, seperti menjaga akurasi dan efisiensi keuangan (Sari *et al.*, 2024). Motivasi berfungsi sebagai instrumen pengendalian perilaku agen agar tetap sejalan dengan kepentingan organisasi (Andar & Idris, 2022).

Selain itu, teori literasi menekankan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sangat dipengaruhi oleh motivasi internalnya. Karyawan yang termotivasi akan terdorong untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pengelolaan keuangan secara efektif (Dammam *et al.*, 2022). Motivasi mendorong karyawan untuk menguasai sistem akuntansi rumah sakit, memahami regulasi keuangan, serta mengembangkan keterampilan analisis dalam penyusunan laporan (Amellya *et al.*, 2022). Dengan literasi yang terus diasah melalui motivasi, efektivitas pengelolaan keuangan akan semakin meningkat.

Motivasi juga mempengaruhi sejauh mana karyawan menjalankan tanggung jawabnya secara mandiri. Dalam kerangka teori agensi, motivasi tinggi akan mengurangi risiko moral hazard, di mana karyawan bisa saja bekerja seadanya jika tidak ada dorongan internal atau insentif yang memadai (Setiawan *et al.*, 2023). Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih berhati-hati dalam pencatatan transaksi, menyusun laporan secara transparan, serta menjaga kepatuhan pada standar akuntansi yang berlaku. Hal ini memperkuat efektivitas pengelolaan keuangan karena adanya akuntabilitas yang lebih tinggi (Ayu *et al.*, 2023).

Motivasi juga mendorong efisiensi penggunaan sumber daya keuangan. Karyawan yang termotivasi cenderung mencari cara agar dana rumah sakit digunakan secara optimal tanpa adanya pemborosan (Sukmawati *et al.*, 2023). Dalam perspektif teori literasi, motivasi menjadi penggerak utama individu untuk memanfaatkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan keuangan berdasarkan data yang valid. Efisiensi ini sangat penting untuk rumah sakit, mengingat dana yang tersedia harus dialokasikan pada pelayanan kesehatan yang menyentuh banyak pihak (Palupi, *et al.*, 2024).

Dalam praktiknya, motivasi yang tinggi juga memperkuat aspek transparansi dan akuntabilitas keuangan. Berdasarkan teori agensi, agen yang termotivasi akan lebih terbuka dalam menyampaikan informasi keuangan sehingga mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan pemilik (Yuliansyah *et al.*, 2021). Transparansi laporan keuangan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit, terutama ketika laporan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan kepada regulator dan stakeholder eksternal. Dengan demikian, motivasi menjadi pengendali perilaku agar kepentingan organisasi tetap terjaga (Rosdyanti dan Suwanto, 2020).

Di sisi lain, motivasi juga berperan dalam mempercepat proses pengambilan keputusan keuangan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil terbaik akan lebih sigap dalam merespons perubahan kondisi keuangan rumah sakit (Karaferis *et al.*, 2022). Sesuai Teori Literasi, motivasi mendorong mereka untuk menggunakan keterampilan berpikir kritis dan analitis dalam memilih keputusan strategis yang tepat sasaran. Hal ini membuat rumah sakit lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis dan regulasi kesehatan yang terus berubah (Adit dan Juita, 2021).

Dukungan empiris juga menunjukkan keterkaitan antara motivasi, literasi, dan efektivitas pengelolaan keuangan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi berperan signifikan dalam mendorong akuntabilitas laporan keuangan, efisiensi anggaran, serta kepatuhan terhadap regulasi (Setiawan *et al.*, 2023). Temuan tersebut sejalan dengan pandangan teori agensi yang menekankan pentingnya mekanisme pengendalian melalui motivasi, dan teori literasi yang

menyoroti peran motivasi dalam memaksimalkan kapasitas individu untuk menghasilkan kinerja yang unggul.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan tidak hanya meningkatkan kinerjanya secara individu, tetapi juga memperkuat integritas, transparansi, efisiensi, serta ketepatan pengambilan keputusan keuangan. Peran motivasi ini dapat dijelaskan melalui kombinasi teori Agensi yang menekankan penyelarasan kepentingan agen dan *principal* serta teori literasi yang menekankan dorongan motivasi dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai kinerja yang efektif.

H₁: Motivasi Karyawan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

2.4.2 Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Literasi keuangan merupakan kemampuan individu dalam memahami, menafsirkan, dan menggunakan informasi keuangan secara tepat dalam pengambilan keputusan ekonomi dan organisasi. Literasi keuangan tidak hanya mencakup pemahaman terhadap angka dan laporan keuangan, tetapi juga mencerminkan tingkat kesadaran, sikap, serta kemampuan individu dalam mengelola sumber daya keuangan secara bertanggung jawab (Amellya *et al.*, 2022). Literasi keuangan menjadi aspek penting karena rumah sakit mengelola dana publik dan dana layanan kesehatan yang menuntut akuntabilitas dan transparansi tinggi. Literasi keuangan lebih menitikberatkan pada pemahaman konseptual dan kesadaran keuangan dalam menjalankan fungsi organisasi. Karyawan yang memiliki literasi keuangan memadai mampu memahami tujuan penganggaran, implikasi keuangan dari setiap aktivitas operasional, serta konsekuensi dari keputusan keuangan yang diambil. Tanpa literasi keuangan yang baik, rumah sakit berisiko menghadapi kesalahan pencatatan, penggunaan dana yang tidak tepat sasaran, serta inefisiensi anggaran (Bayram *et al.*, 2022).

Berdasarkan teori literasi, efektivitas kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara pengetahuan, pemahaman, dan sikap terhadap suatu objek, termasuk keuangan. Karyawan dengan tingkat literasi keuangan yang tinggi akan lebih mampu memahami informasi keuangan, menafsirkan laporan keuangan, serta menggunakan informasi tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan yang rasional. Dalam rumah sakit, kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan karena keputusan anggaran dan penggunaan dana didasarkan pada pemahaman yang benar terhadap kondisi keuangan organisasi (Ayu *et al.*, 2023).

Berdasarkan perspektif teori agensi, literasi keuangan juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian untuk mengurangi asimetri informasi antara agen (manajemen dan karyawan) dan prinsipal (pemilik, pemerintah, atau pemangku kepentingan). Agen yang memiliki literasi keuangan yang baik akan lebih memahami kewajiban akuntabilitas dan transparansi, sehingga mampu menyajikan informasi keuangan secara jujur dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat literasi keuangan karyawan, semakin kecil potensi terjadinya konflik kepentingan dan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan rumah sakit (Eriva, *et al.*, 2024).

Literasi keuangan juga berkaitan erat dengan ketepatan dalam penyusunan dan realisasi anggaran. Karyawan yang memahami prinsip dasar penganggaran dan tujuan alokasi dana akan lebih mampu menyesuaikan perencanaan anggaran dengan kebutuhan riil rumah sakit. Pemahaman ini membantu meminimalkan deviasi antara anggaran dan realisasi, sehingga rumah sakit dapat menjaga stabilitas keuangan dan memastikan bahwa dana dialokasikan sesuai dengan prioritas pelayanan kesehatan (Wardani, 2020).

Selain itu, literasi keuangan berperan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya. Individu yang memiliki pemahaman keuangan yang baik akan lebih peka terhadap potensi pemborosan dan lebih berhati-hati dalam menggunakan dana organisasi. Hal ini sejalan dengan teori literasi yang menegaskan bahwa tingkat pemahaman seseorang terhadap suatu objek akan mempengaruhi perilaku

dan efektivitas tindakannya (Rosnidah *et al.*, 2022). Literasi keuangan mendorong penggunaan sumber daya secara lebih hemat, rasional, dan bertanggung jawab.

Kepatuhan terhadap regulasi keuangan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat literasi keuangan karyawan. Karyawan yang memahami standar akuntansi rumah sakit, kebijakan BPJS, serta regulasi keuangan sektor kesehatan akan lebih mampu menjalankan prosedur keuangan sesuai aturan. Dalam kerangka teori agensi, kepatuhan ini mencerminkan bentuk pertanggungjawaban agen kepada prinsipal dan stakeholder eksternal, sehingga meningkatkan legitimasi dan kepercayaan terhadap rumah sakit (Sukmawati *et al.*, 2023).

Menurut penelitian dari Rahmawati *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Literasi keuangan membantu individu memahami implikasi keuangan dari setiap keputusan yang diambil, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, tepat, dan berbasis data. Dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis dan kompleks, kemampuan memahami informasi keuangan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan operasional dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Hal ini sejalan dengan teori literasi yang menekankan peran pemahaman dan sikap dalam membentuk perilaku kerja, serta teori agensi yang memandang literasi sebagai alat pengendalian untuk meminimalkan asimetri informasi dan konflik kepentingan. Dengan demikian, peningkatan literasi keuangan karyawan akan memperkuat transparansi, efisiensi, kepatuhan, dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan rumah sakit.

H2: Literasi keuangan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan..

2.4.3 Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap *Knowledge management*

Motivasi karyawan adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan secara rutin, tetapi juga meningkatkan kapasitas diri melalui pencarian,

pemanfaatan, dan pengembangan *Knowledge management*. Motivasi menjadi pemicu utama bagi karyawan untuk aktif belajar, berbagi pengalaman, dan berkontribusi dalam pengelolaan pengetahuan organisasi (Ndayishimiye *et al.*, 2023).

Berdasarkan teori literasi, motivasi berperan sebagai penggerak untuk mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Karyawan yang termotivasi akan lebih terdorong untuk memperoleh pengetahuan baru, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran informal di tempat kerja. Proses ini memperluas wawasan mereka dalam manajemen, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan operasional organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting yang memperkuat kapasitas *Knowledge management* karyawan (Kosklin *et al.*, 2023).

Dalam kerangka teori agensi, motivasi juga dapat dilihat sebagai instrumen untuk mengurangi masalah keagenan melalui peningkatan pengetahuan. Agen (karyawan/manajemen) yang termotivasi akan terdorong untuk memahami informasi dan kebijakan organisasi secara lebih mendalam, sehingga asimetri informasi antara agen dan prinsipal dapat diminimalisasi (Yuliansyah *et al.*, 2021). Semakin tinggi motivasi, semakin besar kesediaan karyawan untuk menyerap pengetahuan dan membagikannya secara transparan kepada pihak terkait (Ismail *et al.*, 2025)

Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kebutuhan untuk berprestasi, mendorong karyawan untuk terus meningkatkan *Knowledge management*. Mereka akan lebih terbuka terhadap inovasi, praktik terbaik, dan sistem baru yang diterapkan di rumah sakit. Hal ini penting untuk memastikan bahwa *Knowledge management* terus berkembang sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis dan regulasi di sektor kesehatan (Kitsios & Kamariotou, 2021).

Selain itu, motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan, juga berperan penting dalam memperkuat *Knowledge management*. Karyawan yang diberi penghargaan atas kontribusi ide dan inovasi manajerial akan lebih bersemangat untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Praktik *knowledge sharing* ini memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif dan

transparan, serta mendukung terciptanya sistem manajemen yang lebih efektif (Naranjee *et al.*, 2019).

Motivasi karyawan juga mempengaruhi keberlangsungan siklus manajemen pengetahuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif dalam lima dimensi manajemen pengetahuan: akuisisi, penyimpanan, berbagi, pemanfaatan, dan penciptaan pengetahuan. Mereka tidak hanya menyerap pengetahuan baru, tetapi juga menyebarkannya dalam organisasi, sehingga menciptakan efek *multiplier* bagi peningkatan kinerja rumah sakit (Yuliansyah *et al.*, 2021).

Studi oleh Ndayishimiye *et al.*, (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan *Knowledge management*. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Kosklin *et al.*, (2023), yang menjelaskan bahwa motivasi tinggi meningkatkan *willingness to share knowledge* antarindividu dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya mempengaruhi kinerja langsung, tetapi juga mempengaruhi kualitas *Knowledge management* organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap *Knowledge management*. Melalui teori literasi, motivasi berfungsi sebagai pendorong pengembangan keterampilan dan pengetahuan, sementara melalui teori agensi, motivasi memperkuat keterbukaan informasi untuk mengurangi asimetri informasi. Dengan demikian, motivasi yang tinggi akan meningkatkan kapasitas *Knowledge management* karyawan, yang pada akhirnya mendukung efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.

H₃: Motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap *knowledge management*

2.4.4 Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap *Knowledge management*

Literasi keuangan merupakan tingkat pemahaman individu terhadap konsep, informasi, dan implikasi keuangan yang digunakan dalam pengambilan keputusan organisasi. Literasi keuangan mencerminkan kemampuan seseorang dalam memahami prinsip dasar keuangan, menafsirkan informasi keuangan, serta menyadari konsekuensi dari setiap keputusan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya keuangan (Paarima *et al.*, 2021). Literasi keuangan berorientasi pada

pemahaman konseptual, sikap, dan kesadaran keuangan dalam menjalankan peran organisasi.

Menurut teori literasi, individu yang memiliki tingkat literasi yang baik akan lebih mampu menyerap, mengolah, dan menggunakan pengetahuan secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Literasi keuangan menjadi dasar dalam membentuk cara berpikir analitis dan rasional, khususnya dalam memahami hubungan antara keputusan keuangan dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Naranjee *et al.*, 2019). Literasi keuangan berperan sebagai fondasi bagi pengembangan pengetahuan manajerial yang lebih luas.

Knowledge management merupakan proses sistematis dalam memperoleh, menyimpan, membagikan, dan memanfaatkan pengetahuan organisasi guna meningkatkan kinerja dan kualitas pengambilan keputusan. Proses ini sangat bergantung pada kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh individu di dalam organisasi. Apabila karyawan memiliki literasi keuangan yang baik, maka pengetahuan keuangan yang dipahami tidak hanya bersifat individual, tetapi dapat diolah, didokumentasikan, dan dibagikan sebagai bagian dari pengetahuan organisasi. Dengan demikian, literasi keuangan berkontribusi langsung terhadap penguatan *knowledge management* melalui peningkatan kualitas pengetahuan yang dikelola (Karsikas *et al.*, 2022).

Lebih lanjut, literasi keuangan membantu individu memahami implikasi keuangan dari berbagai keputusan manajerial, seperti pengalokasian anggaran, pengendalian biaya, dan pengelolaan risiko. Pemahaman ini memperkaya wawasan manajerial dan mendorong individu untuk mendokumentasikan pengalaman, prosedur, serta praktik terbaik yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan. Proses tersebut merupakan bagian penting dari *knowledge management*, karena memungkinkan organisasi untuk belajar dari pengalaman dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di masa depan (Ndayishimiye *et al.*, 2023).

literasi keuangan menjadi kebutuhan strategis karena pengelolaan keuangan berkaitan langsung dengan keberlanjutan layanan kesehatan dan penggunaan dana publik. Karyawan yang memiliki pemahaman keuangan yang baik akan lebih mampu berkontribusi dalam diskusi manajerial, memahami kebijakan anggaran,

serta mendukung proses penyebaran pengetahuan keuangan antarunit kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa literasi keuangan tidak hanya berdampak pada aspek teknis keuangan, tetapi juga memperkuat *knowledge management* sebagai mekanisme pembelajaran organisasi (Sukmawati *et al.*, 2023).

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat literasi keuangan yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kapasitas mereka dalam memahami, mengelola, dan membagikan pengetahuan keuangan sebagai bagian dari pengetahuan organisasi. Literasi keuangan memberikan kerangka berpikir yang sistematis dan analitis, yang pada akhirnya memperkuat proses *knowledge management* dalam organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Literasi keuangan berpengaruh positif terhadap *knowledge management*.

2.4.5 Pengaruh *Knowledge management* terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Knowledge management merupakan kumpulan informasi, pengalaman, keterampilan, dan wawasan yang dimiliki individu maupun organisasi dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. *Knowledge management* mencakup kemampuan memperoleh, menyimpan, berbagi, memanfaatkan, hingga menciptakan pengetahuan baru yang dapat menunjang efektivitas pengelolaan keuangan. Tanpa pengetahuan yang memadai, sistem pengelolaan keuangan cenderung berjalan tidak efisien, kurang transparan, dan rentan terhadap kesalahan dalam pengambilan keputusan (Ndayishimiye *et al.*, 2023).

Berdasarkan teori literasi, pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu dimensi utama literasi yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karyawan dengan *Knowledge management* yang baik akan mampu menyusun anggaran secara akurat, memahami prosedur keuangan, serta menyajikan laporan keuangan yang transparan. Pengetahuan ini juga memperkuat keterampilan analitis dalam memanfaatkan data keuangan untuk pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, semakin tinggi *Knowledge management*, semakin besar kontribusinya terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit (Ismail *et al.*, 2025).

Dalam perspektif teori agensi, *Knowledge management* berperan sebagai mekanisme pengendalian yang mengurangi asimetri informasi antara agen (manajemen) dan prinsipal (pemilik). Agen yang memiliki *Knowledge management* memadai akan lebih mampu menyajikan laporan keuangan secara jelas dan akuntabel, sehingga meminimalkan potensi moral hazard. Hal ini meningkatkan transparansi serta memastikan bahwa keputusan keuangan diambil sesuai kepentingan organisasi, bukan hanya kepentingan pribadi agen (Amellya *et al.*, 2022).

Knowledge management juga berkaitan erat dengan efisiensi penggunaan sumber daya. Rumah sakit yang mendorong akuisisi dan pemanfaatan pengetahuan akan mampu mengalokasikan dana secara tepat, mengurangi pemborosan, serta memastikan setiap pengeluaran memberikan nilai tambah. Dengan demikian, pengetahuan tidak hanya menjadi aset intelektual, tetapi juga instrumen penting untuk mendukung pengendalian anggaran dan efektivitas keuangan (Wubante *et al.*, 2022).

Lebih jauh, *Knowledge management* mempercepat pengambilan keputusan keuangan. Karyawan dengan pemahaman mendalam terhadap sistem keuangan rumah sakit akan lebih sigap merespons perubahan kondisi keuangan, baik karena faktor internal maupun eksternal. Kecepatan ini sangat penting dalam sektor kesehatan, di mana keterlambatan keputusan dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan Teori Literasi, yang menekankan pentingnya pengetahuan sebagai modal utama dalam kinerja organisasi (Rosnidah *et al.*, 2022).

Selain itu, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di antara karyawan meningkatkan koordinasi antarunit rumah sakit. Proses ini mendorong terciptanya budaya transparansi dan akuntabilitas, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas pengelolaan keuangan. Dalam kerangka Teori Agensi, *knowledge sharing* mengurangi potensi informasi tersembunyi yang sering menjadi sumber konflik antara manajemen dan stakeholder (Kosklin *et al.*, 2023).

Penelitian Ndayishimiye *et al.*, (2023) menegaskan bahwa pemanfaatan pengetahuan dalam proses manajerial meningkatkan transparansi serta kepatuhan

terhadap regulasi keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge management* merupakan determinan penting dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge management* memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Melalui perspektif teori literasi, pengetahuan meningkatkan keterampilan dan kinerja individu, sementara melalui teori agensi, pengetahuan berperan mengurangi asimetri informasi dan meningkatkan akuntabilitas. Oleh karena itu, peningkatan *Knowledge management* di lingkungan rumah sakit akan memperkuat transparansi, efisiensi, serta ketepatan pengambilan keputusan keuangan.

H₅: *Knowledge management* berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan..

2.4.6 *Knowledge management* Memediasi Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Motivasi karyawan merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen, dedikasi, serta semangat kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya, termasuk dalam aspek pengelolaan keuangan. Namun, motivasi yang kuat saja belum cukup untuk menghasilkan efektivitas dalam pengelolaan keuangan, karena motivasi harus diiringi dengan pengetahuan yang memadai untuk dapat diaplikasikan dalam praktik manajerial (Ndayishimiye *et al.*, 2023).

Knowledge management dalam hal ini berperan sebagai jembatan antara motivasi karyawan dan efektivitas pengelolaan keuangan. Karyawan yang termotivasi akan terdorong untuk mencari, mempelajari, dan menguasai *Knowledge management* agar mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Pengetahuan ini meliputi pemahaman tentang fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang sangat penting dalam mengelola keuangan organisasi secara efektif (Adit dan Juita, 2021).

Menurut teori agensi, adanya asimetri informasi antara prinsipal dan agen dapat diminimalisir dengan penguasaan *Knowledge management* yang baik. Karyawan

yang termotivasi dan memiliki *Knowledge management* yang memadai mampu menyajikan informasi keuangan secara transparan dan akuntabel. Dengan demikian, kombinasi motivasi dan *Knowledge management* akan meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan, karena keputusan yang diambil didasarkan pada informasi yang jelas dan akurat (Naranjee *et al.*, 2019).

Sementara itu, teori literasi menekankan bahwa individu yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat akan terdorong untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Motivasi tersebut menjadi energi pendorong untuk memperluas pengetahuan manajerial yang selanjutnya diaplikasikan dalam praktik pengelolaan keuangan. Artinya, *Knowledge management* berfungsi sebagai hasil dari motivasi sekaligus faktor penentu efektivitas kerja (Ndayishimiye *et al.*, 2023).

Keberhasilan pengelolaan keuangan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja dengan baik, ketika memiliki *Knowledge management* yang cukup, akan lebih mampu mengalokasikan sumber daya keuangan secara efisien, mengurangi risiko pemborosan, serta memastikan keberlanjutan pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge management* memiliki peran mediasi dalam hubungan antara motivasi karyawan dan efektivitas pengelolaan keuangan. Motivasi yang kuat mendorong penguasaan *Knowledge management*, yang kemudian memperkuat kemampuan karyawan dalam mengelola keuangan secara efektif. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₆: *Knowledge management* memediasi pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan.

2.4.7 *Knowledge management* Memediasi Literasi Keuangan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan

Literasi Keuangan merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan menganalisis informasi keuangan secara efektif. Literasi ini mencakup pengetahuan mengenai standar akuntansi, penyusunan anggaran, penguasaan perangkat lunak keuangan, serta keterampilan dalam membuat keputusan berbasis data keuangan. Literasi Keuangan yang baik menjadi dasar

penting dalam menciptakan efektivitas pengelolaan keuangan di organisasi, termasuk rumah sakit (Kosklin *et al.*, 2023).

Namun, Literasi Keuangan yang dimiliki karyawan tidak serta-merta menjamin efektivitas dalam pengelolaan keuangan jika tidak didukung dengan *Knowledge management*. *Knowledge management* menjadi faktor penting yang memungkinkan Literasi Keuangan dapat diterapkan secara lebih sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dengan kata lain, *Knowledge management* berperan sebagai penghubung antara keterampilan teknis keuangan dengan pencapaian efektivitas pengelolaan (Amellya *et al.*, 2022).

Menurut teori agensi, salah satu tantangan dalam organisasi adalah asimetri informasi antara agen dan prinsipal. Karyawan yang memiliki Literasi Keuangan tinggi tetapi tidak disertai *Knowledge management* dapat menghasilkan informasi yang kurang relevan bagi pengambilan keputusan. Sebaliknya, jika Literasi Keuangan didukung dengan *Knowledge management* yang memadai, maka agen mampu menyajikan laporan keuangan yang transparan, akuntabel, dan sesuai regulasi, sehingga meningkatkan kepercayaan prinsipal terhadap kinerja organisasi (Sari *et al.*, 2024).

Dalam Rumah Sakit, karyawan yang memiliki Literasi Keuangan tinggi akan lebih mampu mengelola dana operasional, menyusun anggaran kesehatan, serta meminimalkan risiko pemborosan. Namun, kemampuan tersebut hanya dapat terwujud secara maksimal apabila didukung dengan *Knowledge management*, sehingga keputusan keuangan tidak hanya tepat secara teknis, tetapi juga relevan dengan strategi organisasi rumah sakit (Andrianto *et al.*, 2025).

Dengan demikian, *Knowledge management* memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara Literasi Keuangan dan efektivitas pengelolaan keuangan. Literasi Keuangan yang baik akan mendorong peningkatan *Knowledge management*, dan pada akhirnya menghasilkan pengelolaan keuangan yang lebih efektif.

Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H7: *Knowledge management* memediasi pengaruh Literasi Keuangan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pengumpulan data berbentuk angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2022). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan dan pengaruh antar variabel, yaitu motivasi, literasi keuangan, dan *knowledge management* terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

Menurut Creswell (2018), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan meneliti hubungan antar variabel yang dapat diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil penelitian yang lebih objektif, sistematis, dan terukur.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2019). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas motivasi, literasi keuangan, dan *knowledge management*, sedangkan variabel dependen adalah efektivitas pengelolaan keuangan.

Pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap efektivitas pengelolaan keuangan secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation

Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel penelitian secara lebih komprehensif.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan metode survei. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi, literasi keuangan, dan knowledge management terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

Menurut Sekaran dan Bougie (2019), penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, hubungan yang diuji adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga jenis penelitian asosiatif dinilai sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari responden menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen utama penelitian (Creswell, 2018). Penggunaan metode survei memungkinkan peneliti memperoleh data secara langsung dari responden mengenai persepsi dan kondisi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi, tetapi juga menjelaskan pengaruh motivasi, literasi keuangan, dan *knowledge management* terhadap efektivitas pengelolaan keuangan berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi dan literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan pada rumah sakit yang ada di Kota Bandar Lampung. Kota Bandar Lampung dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat pelayanan kesehatan di Provinsi Lampung yang memiliki rumah sakit pemerintah maupun swasta dengan tingkat kompleksitas pengelolaan keuangan yang relatif tinggi, terutama dalam pengelolaan pembiayaan layanan kesehatan, klaim BPJS, serta anggaran operasional rumah sakit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit di Kota Bandar Lampung yang terlibat secara langsung dalam proses pengelolaan dan administrasi keuangan. Populasi tersebut dipilih karena memiliki peran strategis dalam penyusunan anggaran, pencatatan dan pelaporan keuangan, serta pengelolaan klaim asuransi dan BPJS, sehingga relevan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi dan literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.

Menurut Duryadi (2021), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi mencakup karyawan bagian keuangan, petugas administrasi unit pelayanan, serta petugas klaim asuransi dan BPJS pada rumah sakit yang ada di Kota Bandar Lampung.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Bagian-bagian tersebut dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas pengelolaan keuangan rumah sakit. Pegawai bagian keuangan bertanggung jawab terhadap penyusunan dan pelaporan keuangan, petugas

administrasi unit pelayanan menangani pencatatan transaksi layanan, sedangkan petugas klaim BPJS dan asuransi berperan dalam proses pengajuan dan verifikasi klaim pembiayaan. Oleh karena itu, ketiga bagian tersebut dinilai relevan untuk memberikan informasi terkait efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.

2. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dalam bidang pengelolaan keuangan rumah sakit.
3. Terlibat langsung dalam penyusunan anggaran, pelaporan keuangan, atau pengambilan keputusan keuangan.

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Stanley Lemeshow, yang digunakan ketika jumlah populasi tidak diketahui secara pasti (Lemeshow *et al.*, 1997). Rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum berdasarkan pendekatan proporsi. Rumus Lemeshow adalah sebagai berikut:

$$n = (Z^2 \times p \times (1 - p)) / d^2$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

Z = nilai Z pada tingkat kepercayaan tertentu (1,96 untuk 95%)

p = proporsi (diasumsikan 0,5 jika tidak diketahui)

d = margin of error (ditetapkan sebesar 0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= (1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)) / (0,1^2) \\ &= (3,8416 \times 0,25) / 0,01 \\ &= 96,04 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal sebesar 96,04 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden agar memudahkan dalam pengolahan data.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai konsep yang digunakan dalam penelitian agar dapat diukur dengan jelas dan sistematis. Menurut Sekaran & Bougie (2020), definisi operasional digunakan untuk mengonversi konsep abstrak menjadi indikator yang dapat diukur secara empiris. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel utama, yaitu Motivasi (X1), Literasi Keuangan (X2), Efektivitas Pengelolaan Keuangan (Y), dan *Knowledge management* (Z).

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah efektivitas pengelolaan keuangan (Y).

3.4.1.1 Efektivitas Pengelolaan Keuangan (Y)

Efektivitas pengelolaan keuangan adalah sejauh mana organisasi mampu mengelola sumber daya keuangan secara optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sandria *et al.*, (2020), efektivitas pengelolaan keuangan dapat dilihat dari aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Adapun dimensi dan indikator efektivitas pengelolaan keuangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Penganggaran

Indikator:

- a. Anggaran sesuai kebutuhan
- b. Realisasi sesuai rencana
- c. Penyimpangan anggaran terkendali

2. Pelaporan dan Pertanggungjawaban

Indikator:

- a. Transparansi laporan
- b. Laporan dapat dipertanggungjawabkan
- c. Informasi akurat dan jelas

3. Efisiensi Penggunaan Dana

Indikator:

- a. Penggunaan dana optimal
- b. Pengeluaran sesuai prioritas
- c. Mendukung efisiensi operasional

4. Kepatuhan dan Pengawasan

Indikator:

- a. Kesesuaian dengan regulasi
- b. Prosedur sesuai standar
- c. Pengawasan konsisten

5. Pengambilan Keputusan

Indikator:

- a. Keputusan berdasarkan data
- b. Ketepatan waktu Keputusan
- c. Mendukung keberlanjutan organisasi

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari motivasi (X1) dan literasi keuangan (X2).

3.4.2.1 Motivasi (X1)

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Menurut Ferdiansyah dan Fajri (2025) motivasi terdiri dari faktor intrinsik (kepuasan kerja, pencapaian, pengakuan) dan faktor ekstrinsik

(gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan). Dalam penelitian ini, dimensi dan indikator motivasi karyawan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pencapaian Kerja (*Achievement*)

Indikator:

- a. Semangat mencapai target kerja
- b. Kepuasan terhadap hasil kerja
- c. Keinginan meningkatkan kualitas kerja

2. Pengakuan (*Recognition*)

Indikator:

- a. Apresiasi dari atasan
- b. Pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja
- c. Pengakuan meningkatkan semangat kerja

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Indikator:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Kemandirian dalam bekerja
- c. Rasa memiliki terhadap pekerjaan

4. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Indikator:

- a. Lingkungan kerja mendukung
- b. Hubungan kerja yang baik
- c. Kenyamanan lingkungan kerja

5. Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Indikator:

- a. Kesesuaian insentif
- b. Penghargaan meningkatkan motivasi
- c. Sistem penghargaan meningkatkan kinerja

3.4.2.2 Literasi Keuangan (X2)

Literasi keuangan merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan menggunakan informasi keuangan secara tepat untuk

mendukung pengambilan keputusan keuangan organisasi. Menurut Gacic et al. (2023), literasi keuangan mencerminkan tingkat pemahaman seseorang terhadap pengelolaan keuangan, penyusunan anggaran, analisis laporan keuangan, serta sikap dalam pengelolaan keuangan. Dimensi dan indikator literasi keuangan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Pemahaman Keuangan Dasar**

Indikator:

- a. Pemahaman prosedur keuangan
- b. Pemahaman sistem penganggaran
- c. Pemahaman standar pelaporan

2. **Kemampuan Pengelolaan Keuangan**

Indikator:

- a. Kemampuan menyusun anggaran
- b. Kemampuan menganalisis laporan keuangan
- c. Kemampuan mengelola data keuangan

3. **Sikap dan Tanggung Jawab Keuangan**

Indikator:

- a. Ketelitian dalam pengelolaan keuangan
- b. Kejujuran dalam pengelolaan keuangan

3.4.3 Variabel Mediasi

Knowledge management adalah tingkat penguasaan individu maupun organisasi dalam memperoleh, menyimpan, berbagi, memanfaatkan, dan menciptakan pengetahuan untuk mendukung proses manajerial. Menurut Ndayishimiye *et al.*, (2023) indikator yang digunakan adalah:

- 1) Perolehan Pengetahuan (*Knowledge Acquisition*)
- 2) Penyimpanan Pengetahuan (*Knowledge Storage*)
- 3) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)
- 4) Pemanfaatan Pengetahuan (*Knowledge Utilization*)
- 5) Penciptaan Pengetahuan (*Knowledge Creation*)

Knowledge management merupakan tingkat kemampuan individu maupun organisasi dalam memperoleh, menyimpan, berbagi, memanfaatkan, dan menciptakan pengetahuan guna mendukung proses manajerial dan pengambilan keputusan organisasi. Menurut Ndayishimiye et al. (2023), knowledge management menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pengelolaan organisasi. Dimensi dan indikator *knowledge management* dalam penelitian ini meliputi:

1. Perolehan Pengetahuan (*Knowledge Acquisition*)

Indikator:

- a. Pelatihan pengetahuan
- b. Dorongan peningkatan pengetahuan
- c. Pencarian informasi

2. Penyimpanan Pengetahuan (*Knowledge Storage*)

Indikator:

- a. Dokumentasi prosedur
- b. Kemudahan akses informasi
- c. Sistem penyimpanan informasi

3. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Indikator:

- a. Berbagi informasi dengan rekan kerja
- b. Ketersediaan berbagi informasi
- c. Budaya berbagi pengetahuan

4. Pemanfaatan Pengetahuan (*Knowledge Utilization*)

Indikator:

- a. Penggunaan pengetahuan dalam Keputusan
- b. Informasi meningkatkan efektivitas

c. Pengalaman sebagai pembelajaran

5. Penciptaan Pengetahuan (*Knowledge Creation*)

Indikator:

- a. Dorongan inovasi
- b. Penghargaan terhadap ide baru
- c. Keterlibatan dalam perbaikan proses

Berikut adalah definisi operasional variabel dalam bentuk tabel untuk mempermudah pemahaman:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Motivasi Karyawan (X1)	Pencapaian Kerja (<i>Achievement</i>) (Herzberg, 1959)	Semangat mencapai target kerja (Herzberg, 1959)	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik
		Kepuasan terhadap hasil kerja (Herzberg, 1959)	Saya merasa puas jika target pekerjaan keuangan tercapai
		Keinginan meningkatkan kualitas kerja (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Saya terdorong meningkatkan kualitas kerja
	Pengakuan (<i>Recognition</i>) (Herzberg, 1959)	Apresiasi dari atasan (Herzberg, 1959)	Atasan memberikan apresiasi atas kinerja saya
		Pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja (Herzberg, 1959)	Kinerja saya dihargai pimpinan dan rekan kerja
		Pengakuan meningkatkan semangat kerja (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Pengakuan membuat saya lebih semangat bekerja
Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) (Herzberg, 1959)	Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Herzberg, 1959)	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan	

		Kemandirian dalam bekerja (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Saya menyelesaikan tugas tanpa diawasi
		Rasa memiliki terhadap pekerjaan (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Pekerjaan saya penting bagi organisasi
	Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>) (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Lingkungan kerja mendukung (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Lingkungan kerja mendukung kinerja optimal
		Hubungan kerja yang baik (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Hubungan kerja terjalin baik
		Kenyamanan lingkungan kerja (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Kondisi kerja nyaman meningkatkan semangat
	Sistem Penghargaan (<i>Reward System</i>) (Herzberg, 1959)	Kesesuaian insentif (Herzberg, 1959)	Insentif sesuai dengan beban kerja
		Penghargaan meningkatkan motivasi (Herzberg, 1959)	Penghargaan memotivasi saya bekerja lebih baik
		Sistem penghargaan meningkatkan kinerja (Ferdiansyah & Fajri, 2023)	Sistem penghargaan meningkatkan kinerja keuangan
Literasi Keuangan (X2)	Pemahaman Keuangan Dasar (Gacic et al., 2023)	Pemahaman prosedur keuangan (Gacic et al., 2023)	Memahami prosedur keuangan rumah sakit
		Pemahaman sistem penganggaran (Gacic et al., 2023)	Memahami sistem penganggaran
		Pemahaman standar pelaporan (Gacic et al., 2023)	Memahami standar pelaporan

Knowledge Management (Z)	Kemampuan Pengelolaan Keuangan (Gacic et al., 2023)	Kemampuan menyusun anggaran (Gacic et al., 2023)	Mampu menyusun anggaran
		Kemampuan menganalisis laporan keuangan (Gacic et al., 2023)	Mampu menganalisis laporan keuangan
		Kemampuan mengelola data keuangan (Gacic et al., 2023)	Mampu mengelola data keuangan
	Sikap dan Tanggung Jawab Keuangan (Gacic et al., 2023)	Ketelitian dalam pengelolaan keuangan (Gacic et al., 2023)	Bekerja teliti dalam keuangan
		Kejujuran dalam pengelolaan keuangan (Gacic et al., 2023)	Menjunjung kejujuran dalam keuangan
	Perolehan Pengetahuan (<i>Knowledge Acquisition</i>) (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Pelatihan pengetahuan (Ndayishimiye et al., 2023)	Mendapat pelatihan keuangan
		Dorongan peningkatan pengetahuan (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Organisasi mendorong peningkatan pengetahuan
		Pencarian informasi (Ndayishimiye et al., 2023)	Aktif mencari informasi keuangan
	Penyimpanan Pengetahuan (<i>Knowledge Storage</i>) (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Dokumentasi prosedur (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Prosedur terdokumentasi baik
		Kemudahan akses informasi (Ndayishimiye et al., 2023)	Informasi mudah diakses
	Sistem penyimpanan informasi (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Sistem penyimpanan jelas	
Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge</i>	Berbagi informasi dengan rekan	Berbagi pengetahuan dengan rekan	

	<i>Sharing</i>) (Nonaka & Takeuchi, 1995)	kerja (Nonaka & Takeuchi, 1995)	
		Kesediaan berbagi informasi (Ndayishimiye et al., 2023)	Rekan kerja mau berbagi informasi
		Budaya berbagi pengetahuan (Ndayishimiye et al., 2023)	Budaya sharing berjalan baik
	Pemanfaatan Pengetahuan (<i>Knowledge Utilization</i>) (Ndayishimiye et al., 2023)	Penggunaan pengetahuan dalam keputusan (Ndayishimiye et al., 2023)	Pengetahuan digunakan dalam keputusan
		Informasi meningkatkan efektivitas (Ndayishimiye et al., 2023)	Informasi meningkatkan efektivitas
		Pengalaman sebagai pembelajaran (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Pengalaman jadi pembelajaran
	Penciptaan Pengetahuan (<i>Knowledge Creation</i>) (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Dorongan inovasi (Nonaka & Takeuchi, 1995)	Organisasi mendorong inovasi
		Penghargaan terhadap ide baru (Ndayishimiye et al., 2023)	Ide baru dihargai
		Keterlibatan dalam perbaikan proses (Ndayishimiye et al., 2023)	Terlibat dalam perbaikan proses
Efektivitas Pengelolaan Keuangan (Y)	Perencanaan dan Penganggaran (Sandria, 2020)	Anggaran sesuai kebutuhan (Sandria, 2020)	Anggaran sesuai kebutuhan
		Realisasi sesuai rencana (Sandria, 2020)	Realisasi sesuai rencana
		Penyimpangan anggaran terkendali (Sandria, 2020)	Penyimpangan terkendali

Pelaporan dan Pertanggungjawaban (Sandria, 2020)	Transparansi laporan (Sandria, 2020) Laporan dapat dipertanggungjawabkan (Sandria, 2020) Informasi akurat dan jelas (Sandria, 2020)	Laporan transparan Laporan dapat dipertanggungjawabkan Informasi akurat dan jelas
Efisiensi Penggunaan Dana (Sandria, 2020)	Penggunaan dana optimal (Sandria, 2020) Pengeluaran sesuai prioritas (Sandria, 2020) Mendukung efisiensi operasional (Sandria, 2020)	Dana digunakan optimal Pengeluaran sesuai prioritas Mendukung efisiensi operasional
Kepatuhan dan Pengawasan (Sandria, 2020)	Kesesuaian dengan regulasi (Sandria, 2020) Prosedur sesuai standar (Sandria, 2020) Pengawasan konsisten (Sandria, 2020)	Sesuai regulasi Prosedur sesuai standar Pengawasan konsisten
Pengambilan Keputusan (Sandria, 2020)	Keputusan berdasarkan data (Sandria, 2020) Ketepatan waktu keputusan (Sandria, 2020) Mendukung keberlanjutan organisasi (Sandria, 2020)	Keputusan berdasarkan data Keputusan tepat waktu Mendukung keberlanjutan organisasi

Sumber: Data diolah (2025)

3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi, literasi keuangan, knowledge management, dan efektivitas pengelolaan keuangan.

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara numerik sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik (Creswell, 2018). Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, skala Likert menggunakan lima kategori jawaban, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner tertutup dipilih karena memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta mempermudah proses pengolahan data penelitian.

Indikator variabel motivasi, literasi keuangan, *knowledge management*, dan efektivitas pengelolaan keuangan disusun berdasarkan teori dan penelitian

terdahulu yang relevan sehingga instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian secara tepat.

3.5.4 *Pilot Test* Instrumen

Sebelum kuesioner disebarakan kepada responden utama, dilakukan *pilot test*. *Pilot test* bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sehingga item pernyataan yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2019). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item lebih besar dari nilai r tabel, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 Imam Ghozali (2021). Selain itu, pilot test juga dilakukan sebagai bentuk readiness atau kesiapan yaitu untuk memastikan bahwa instrumen penelitian telah dipahami dengan baik oleh responden, bahasa yang digunakan jelas, serta alur pengisian kuesioner dapat berjalan dengan lancar sebelum penelitian utama dilaksanakan.

1. Uji Validitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_1	0,820	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_2	0,842	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_3	0,896	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_4	0,843	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_5	0,889	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_6	0,912	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_7	0,886	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_8	0,904	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_9	0,923	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_10	0,868	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_11	0,917	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_12	0,921	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_13	0,826	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_14	0,870	Valid
Motivasi (X1)	X1_Motivasi_15	0,826	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_1	0,893	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_2	0,843	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_3	0,852	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_4	0,906	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_5	0,875	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_6	0,902	Valid

Literasi (X2)	X2_Literasi_7	0,873	Valid
Literasi (X2)	X2_Literasi_8	0,878	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_1	0,906	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_2	0,927	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_3	0,836	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_4	0,848	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_5	0,790	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_6	0,909	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_7	0,899	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_8	0,883	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_9	0,833	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_10	0,910	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_11	0,827	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_12	0,894	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_13	0,918	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_14	0,861	Valid
Efektivitas (Y)	Y_Efektivitas_15	0,861	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_1	0,922	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_2	0,897	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_3	0,933	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_4	0,897	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_5	0,889	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_6	0,862	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_7	0,875	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_8	0,902	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_9	0,922	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_10	0,925	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_11	0,926	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_12	0,952	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_13	0,920	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_14	0,924	Valid
Knowledge Management (Z)	Z_KnowledgeManagement_15	0,869	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.2, seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian utama.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0,979	0,990	0,980	0,769	Reliabel
Literasi (X2)	0,967	1,029	0,970	0,782	Reliabel
Efektivitas (Y)	0,978	0,984	0,980	0,765	Reliabel
Knowledge Management (Z)	0,985	1,015	0,985	0,818	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Selain itu, nilai AVE pada masing-masing variabel berada di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk penelitian telah memenuhi validitas konvergen.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan dalam menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2022), analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul yang dilakukan melalui pengelompokan data berdasarkan variabel, tabulasi data, penyajian data, serta pengujian hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS*.

Metode *SEM-PLS* dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel laten secara simultan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung. Selain itu, *SEM-PLS* dapat digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal secara ketat (Ghozali, 2021). Penggunaan

SEM-PLS juga dinilai sesuai dengan penelitian ini karena mampu menganalisis model penelitian yang melibatkan variabel mediasi.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa pengujian sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian dan kondisi responden. Menurut Sugiyono (2022), statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi:

1. Nilai minimum
2. Nilai maksimum
3. Nilai rata-rata (*mean*)
4. Standar deviasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi, literasi keuangan, *knowledge management*, dan efektivitas pengelolaan keuangan.

3.6.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji *outer model* dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten.

a. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu menjelaskan konstruk variabelnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*. Menurut Ghazali (2021), indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $> 0,70$. Namun, pada penelitian tahap awal, nilai *loading* sebesar 0,50–0,60 masih dapat diterima.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan melalui:

- 1) *Cross loading*, yaitu membandingkan nilai *loading* indikator terhadap konstruknya dengan konstruk lain.
- 2) Kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstruk. Konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai akar AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel laten.

c. *Average Variance Extracted* (AVE)

AVE digunakan untuk mengukur kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai $AVE > 0,50$ (Ghozali, 2021).

d. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Nilai *composite reliability* $> 0,70$ menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

e. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi jawaban responden terhadap indikator variabel penelitian. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

3.6.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan model struktural dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Evaluasi *inner model* dilakukan melalui beberapa pengujian berikut:

a. *R-Square* (R^2)

R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), nilai

R-Square sebesar 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 menunjukkan model moderat, dan 0,25 menunjukkan model lemah.

b. *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel penelitian. Nilai koefisien jalur menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif serta menunjukkan kekuatan pengaruh antar variabel.

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai:

1. *T-statistic*
2. *P-value*
3. *Original sample*

Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan nilai *p-value* $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021). Nilai *original sample* digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, apakah positif atau negatif.

3.6.5 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediasi mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian mediasi dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis *indirect effect* menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS.

Menurut Hair *et al.* (2021), pengaruh mediasi dapat diketahui melalui nilai *indirect effect* yang diperoleh dari hasil *bootstrapping*. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan nilai *p-value* $< 0,05$.

Analisis mediasi dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), sehingga dapat diketahui jenis mediasi yang terjadi, yaitu:

1. *Full Mediation*

Terjadi apabila pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi signifikan.

2. *Partial Mediation*

Terjadi apabila pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sama-sama signifikan.

3. *No Mediation*

Terjadi apabila pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi tidak signifikan.

Melalui uji mediasi, penelitian ini dapat menjelaskan peran variabel mediasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel penelitian secara lebih komprehensif.

ecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai t-statistik menunjukkan kekuatan bukti statistik dari pengaruh antar variabel, sedangkan p-value menunjukkan tingkat probabilitas kesalahan dalam pengambilan keputusan.

3) Analisis Uji Mediasi

Variabel mediasi, sebagaimana diartikulasikan dalam kerangka konseptual yang meliputi aspek perilaku, biologis, psikologis, atau sosial, berfungsi sebagai agen transmisi dalam menghubungkan satu variabel dengan variabel lain. Mediasi merupakan proses di mana variabel mediator, yang merupakan variabel ketiga, memainkan peran krusial dalam menghubungkan dua konstruksi yang terkait, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguraikan mekanisme atau proses yang melatarbelakangi bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain (Hair *et al.*, 2019).

Dalam penelitian ini, terdapat dua bentuk mediasi, yaitu mediasi parsial dan mediasi penuh. Mediasi parsial diidentifikasi ketika baik efek langsung maupun efek tidak langsung dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian bersifat signifikan. Sementara itu, mediasi penuh terjadi ketika efek tidak langsung

signifikan, tetapi efek langsung dari variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, penelitian ini mempertimbangkan kedua tipe mediasi ini untuk mengukur dan memahami secara lebih mendalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

4) Model Penelitian

Model penelitian dalam studi ini menggambarkan hubungan kausal antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari motivasi karyawan dan literasi keuangan, variabel mediasi adalah *knowledge management*, sedangkan variabel dependen adalah efektivitas pengelolaan keuangan.

Secara konseptual, model ini menjelaskan bahwa motivasi karyawan dan literasi keuangan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap efektivitas pengelolaan keuangan, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui *knowledge management* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, *knowledge management* berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara faktor individu dan kinerja organisasi (Hair *et al.*, 2019).

a. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini (Hair *et al.*, 2019). Hubungan tersebut dirumuskan dalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Model 1: } Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_1$$

$$\text{Model 2: } Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Pengelolaan Keuangan
- X1 = Motivasi Karyawan
- X2 = Literasi Keuangan
- Z = Knowledge Management
- b1, b2, b3, = koefisien jalur (path coefficient)
- e1, e2 = error

Persamaan pertama menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan keuangan dipengaruhi oleh motivasi karyawan, literasi keuangan, dan knowledge management. Hal ini berarti peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan keuangan organisasi.

Persamaan kedua menunjukkan bahwa knowledge management dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan literasi keuangan. Artinya, kualitas pengelolaan pengetahuan dalam organisasi sangat ditentukan oleh faktor individu, baik dari sisi motivasi maupun kemampuan literasi keuangan.

b. Model Mediasi (Indirect Effect)

Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dihitung melalui perkalian koefisien jalur antara variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Pengaruh tidak langsung motivasi karyawan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan melalui knowledge management dirumuskan sebagai:

$$IE_1 = b_1 \times b_3$$

Pengaruh tidak langsung literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan melalui knowledge management dirumuskan sebagai:

$$IE_2 = b_2 \times b_3$$

Pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini, motivasi karyawan dan literasi keuangan tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas pengelolaan keuangan, tetapi juga melalui peningkatan *knowledge management*.

V. PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu:

1. Motivasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.
2. Literasi keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pemahaman keuangan karyawan belum secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas pengelolaan keuangan organisasi.
3. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge management*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik pula proses pengelolaan pengetahuan dalam organisasi.
4. Literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge management*. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan keuangan yang dimiliki karyawan mampu mendukung proses pengelolaan pengetahuan dalam organisasi.
5. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa

pengelolaan pengetahuan yang baik mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan rumah sakit.

6. *Knowledge management* mampu memediasi pengaruh motivasi karyawan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan apabila didukung oleh sistem pengelolaan pengetahuan yang baik.
7. *Knowledge management* mampu memediasi pengaruh literasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa literasi keuangan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap efektivitas pengelolaan keuangan apabila diintegrasikan dalam *knowledge management*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan keuangan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti motivasi dan literasi keuangan, tetapi lebih ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada rumah sakit di Kota Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor atau wilayah lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan adanya bias persepsi responden dalam memberikan jawaban.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas pada motivasi karyawan, literasi keuangan, dan *knowledge management*, sehingga belum mencakup faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan, seperti sistem pengendalian internal, teknologi informasi, maupun budaya organisasi.

Keempat, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum mampu menggali secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait praktik pengelolaan keuangan dan *knowledge management* di rumah sakit.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk lebih fokus dalam mengembangkan sistem *knowledge management* yang terstruktur melalui dokumentasi pengetahuan, pelatihan berkelanjutan, serta penerapan sistem informasi yang mendukung proses berbagi pengetahuan antar karyawan. Peran *knowledge management* menjadi penting karena berdasarkan hasil penelitian variabel ini terbukti mampu mendukung efektivitas pengelolaan keuangan melalui peningkatan pemanfaatan informasi, koordinasi kerja, dan pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung proses pembelajaran dan transfer pengetahuan secara berkelanjutan.

2. Bagi Karyawan Rumah Sakit

Peningkatan motivasi karyawan tetap perlu dilakukan melalui pemberian insentif, penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, motivasi tersebut perlu diarahkan agar mendukung proses berbagi pengetahuan dan pembelajaran organisasi. Selain itu, peningkatan literasi keuangan karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi di bidang keuangan. Dalam hal ini, *knowledge management* berperan sebagai sarana untuk menyebarkan pengetahuan dan pengalaman kerja antar karyawan sehingga pemahaman terkait pengelolaan keuangan dapat diterapkan secara lebih efektif dalam aktivitas kerja sehari-hari.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain

seperti sistem pengendalian internal, teknologi informasi, atau budaya organisasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai peran *knowledge management* sebagai variabel mediasi maupun moderasi dalam hubungan antar variabel organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* agar mampu menggali fenomena secara lebih mendalam, khususnya terkait implementasi *knowledge management* dalam organisasi rumah sakit..

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah Usman, N., & Mude, H. (2023). Pengaruh Literasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Kota Palopo. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 8531–8546.
- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Literasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwasin. In *Journal Management* (Vol. 21, Issue 1).
- Andar, S., & Idris, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *NMaR Nobel Management Review*, 3(1). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Andrianto, Suyono, J., Rosyid, A., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi Dan Literasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandie – Surabaya. *Jurnal Literasi Ilmu Sosial*, 3(2), 196–211. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.63>
- Aniswara, I., & Latifah, M. (2025). Pengaruh Literasi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 7, Issue 1).
- Bayram, A., Pokorná, A., Ličen, S., Beharková, N., Saibertová, S., Wilhelmová, R., Prosen, M., Karnjus, I., Buchtová, B., & Palese, A. (2022). Financial competencies as investigated in the nursing field: Findings of a scoping review. In *Journal of Nursing Management* (Vol. 30, Issue 7, pp. 2801–2810). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/jonm.13671>
- Budi Setyawan, T., Ekowati, S., & Tiara Yulinda, A. (2021). Pengaruh Literasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 2, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.); 5th Edition). SAGE Publications.
- Duryadi, H. (2021). *Structural equation modeling dengan partial least square (PLS-SEM): Konsep dan aplikasi*. Penerbit Andi.
- Dwi S., N., Ermayanti S., D., & PGRI Dewantara Jombang, S. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pada Rumah Sakit Jombang. *7(3)*, 2023.
- Dwianto, A. S., & Damanik, L. R. (2024). The Mediating Role of Work Motivation in the Relationship Between Compensation, Work Environment, and Employee Performance at Medistra Hospital. *Petra International Journal of Business Studies*, *7(2)*, 145–157. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.7.2.145-157>
- Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Literasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. *Islamic Economics & Financial Journal*, *4*, 110–126. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.416>
- Eriva C. Y.; Handayani M.; Dani T. (2024). _Hal+22-32+Cut+Yunina+Eriva. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *10(1)*, 22–32.
- Eti R., Enas E., & Aini K.. (2024). Pengaruh Literasi Manajerial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, *1(2)*, 14–23. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i2.784>
- Ferdiansah, R., & Fajri, A. (2025). Linking Job Satisfaction, Motivator-Hygiene Factors, and Loyalty of Online Drivers in Semarang City. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, *10(3)*, 181-196.
- Gacic, J., et al. (2023). *Financial literacy and financial management behavior in organizational decision making*. *Journal of Risk and Financial Management*, *16(4)*, 1–15.
- GarisKomando. (2025, October 9). *Wali Kota Eva Dwiana Harap RS Urip Sumoharjo Bersinergi dengan Pemkot dalam Peningkatan Layanan Kesehatan*.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd Editio). SAGE Publications.
- Haryuni D., T., Tri, ;, Lestari, D., Tenriyola, A. P., Manajemen,), T& Amkop, I. E. (2022). Pengaruh Literasi dan Reward terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *Journal of Applied Management and Business Research*, 2(2). <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Indratni, M. P., Jak, Y., Kamaruzzaman, M., Studi, P., Administrasi, M., & Sakit, R. (2022). Analisa Dampak Kinerja Pelayanan dan Kinerja Keuangan Terhadap Motivasi Karyawan (Jam Kerja Efektif, Remunerasi, Pelatihan Karyawan) di Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 6(2).
- Ismail, H. A., Kotp, M. H., Basyouny, H. A. A., Abd Elmoaty, A. E. E., Hendy, A., Ibrahim, R. K., Abdelaliem, S. M. F., Hendy, A., & Aly, M. A. (2025). Empowering nurse leaders: leveraging financial management practices to foster sustainable healthcare – a mixed-methods study. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02981-6>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Materia Socio-Medica*, 34(3), 216–224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Karsikas, E., Meriläinen, M., Tuomikoski, A. M., Koivunen, K., Jarva, E., Mikkonen, K., Oikarinen, A., Kääriäinen, M., Jounila-Iloa, P., & Kanste, O. (2022). Health care managers' competence in *knowledge management*: A scoping review. In *Journal of Nursing Management* (Vol. 30, Issue 5, pp. 1168–1187). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/jonm.13626>
- Kementrian Kesehatan. (2025). RS Urip Sumoharjo Memiliki Akreditasi A dan LAFKI. *RS Urip Sumiharjo*.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Kosklin, R., Lammintakanen, J., & Kivinen, T. (2023). *Knowledge management effects and performance in health care: a systematic literature review*.

Knowledge management Research and Practice, 21(4), 738–748.
<https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2032434>

- Naranjee, N., Sibiya, M. N., & Ngxongo, T. S. P. (2019). Development of a financial management competency framework for Nurse Managers in public health care organisations in the province of KwaZulu-Natal, South Africa. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2019.100154>
- Ndayishimiye, C., Dubas-Jakóbczyk, K., Holubenko, A., & Domagała, A. (2023). Competencies of hospital managers – A systematic scoping review. In *Frontiers in Public Health* (Vol. 11). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1130136>
- OECD. (2005). *Improving financial literacy: Analysis of issues and policies*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 international survey of adult financial literacy*. Paris: OECD Publishing.
- Paarima, Y., Kwashie, A. A., & Ofei, A. M. A. (2021). Financial management skills of nurse managers in the Eastern Region of Ghana. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 14. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100269>
- Palupi H. S. n. P., Yuwono M., & Susilowati E. (2024). 492-496-hana-budiluhur-fix. *Jurnal Ilmiah Rafleasia Akuntansi*, 10(2).
- Rosdyanti T.; Suwanto. (2020). 442-1059-1-PB. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Rosnidah, I., Taufik Hidayat, M., & Rohimatun Nahdiyyah, I. (2022). *Pengaruh Literasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah*. 6(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Sandria, M., Agusti, R., & Putra, A. A. (2020). Determinan Efektivitas Pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD): dimoderasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(1), 89-105.

- Sari, L. A. K., Rachmawati, I. K., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Literasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia pada Provinsi DKI Jakarta. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Kesatuan Dan Kemasyarakatan*, 18(6), 4168. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i6.4156>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th Ed). Wiley.
- Setiawan W., Budianto A., & Darna N.. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Literasi Terhadap Kinerja Pegawai di Blud Rumah Sakit Umum Kota Banjar. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i1.1534>
- Wubante, S. M., Tegegne, M. D., Melaku, M. S., Walle, A. D., & Demsash, addisalem workie. (2022). Knowledge sharing practice and its associated factors among health professionals in Ethiopia: Systematic review and meta-analysis. In *Informatics in Medicine Unlocked* (Vol. 31). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2022.100967>
- Xu, X., Zhou, L., Ampon-Wireko, S., & Quansah, P. E. (2023). Assessing the mediating role of motivation in the relationship between perceived management support and perceived job satisfaction among family doctors in Jiangsu province, China. *Human Resources for Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00849-x>
- Yuliansyah, Y., Rammal, H. G., Maryani, M. ., Mohamed Jais, I. R. ., & Mohd-Sanusi, Z. (2021). Organizational learning, innovativeness and performance of financial service firms in an emerging market: examining the mediation effects of customer-focused strategy. *Business Process Management Journal*, 27(4), 1126–1141.