



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI MOTIVASI KERJA PADA UNIVERSITAS MUARA BUNGO

Khoirun Nisa*, Yudhi Novriansyah, Khairun A Roni

Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo-Jambi

yudinov1983@gmail.com

ABSTRAK

Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Universitas Muara Bungo. Populasi adalah seluruh karyawan non dosen pada Universitas Muara Bungo menggunakan teknik *Total Sampling* berjumlah 45 orang. Penelitian menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif serta uji statistik SmartPLS 3. Hasil penelitian dapat disimpulkan Beban Kerja tidak berpengaruh/memperlemah Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh/memperkuat Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak berperan dalam memoderasi/memperlemah Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muara Bungo.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila beban kerja yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas kemampuan yang mereka miliki. Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta kinerja sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi (Rohman and Ichsan, 2021).

Selain beban kerja, motivasi merupakan sebuah kegiatan yang mengakibatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan semangat membara yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay, Kurnia and Maulana, 2019). Selanjutnya pengertian kinerja merupakan tindakan- tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu dan dapat diukur

(Fauzi A, 2020). Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Menurut (Melati et al., 2015), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Sedangkan menurut (Ahmad, Tewal and Taroreh, 2019), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang didapati oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dimana apabila beban kerja terlalu tinggi akan membuat seseorang mejadi lebih lelah dan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo 2017) yang meliputi antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan :Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan Waktu Kerja: Waktu kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai: Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Daulay *et al.*, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sedangkan menurut Bismala dalam (Iskandar and Yusnandar, 2021) motivasi dapat dirtikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, Anwar, 2012) penilaian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Abas, 2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Prihantoro, 2015), kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016) indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas: Ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
2. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
3. Disiplin kerja: Status karyawan atau sikap hormat terhadap aturan dan ketegasan instansi organisasi.
4. Inisiatif: Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
5. Ketelitian: Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.
6. Kepemimpinan: Proses dimana para pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Kejujuran: Korespondensi sikap antara kata-kata dan tindakan nyata

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution *et al.*, 2020). Penelitian menggunakan analisis data kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan Tenaga Administrasi (Non Dosen) pada populasi dijadikan sampel yaitu 45 orang. Jadi teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling* (sampling jenuh).

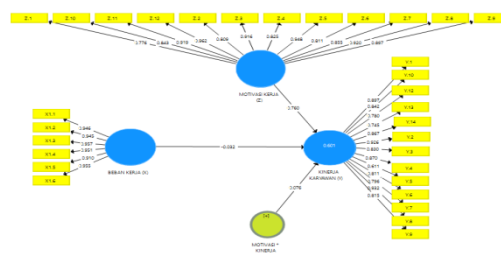
Uji Instrumen

Penelitian ini di analisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial, analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan. Manfaat dengan menggunakan PLS antara lain dengan melakukan analisis Evaluasi Model pengukuran (Outer Model), Evaluasi Model Struktural (Inner Model), Analisis SEM Dengan Efek Mediasi dengan fleksibilitas yang lebih baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali and Dan, 2018).

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a) Convergent Validity

Model pengukuran di atas menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variable* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Pada pengujian ini diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0,5 masih diterima.

Tabel 1.
Nilai Loading Factor Beban Kerja (X)

Kode	Parameter Loading Factor	Nilai Loading Factor	Kriteria
X.1	0,5	0,946	Valid
X.2	0,5	0,945	Valid
X.3	0,5	0,957	Valid
X.4	0,5	0,951	Valid
X.5	0,5	0,910	Valid
X.6	0,5	0,955	Valid

Tabel 2.
Nilai Loading Factor Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z)

Kode	Parameter Loading Factor	Nilai Loading Factor	Kriteria
Z.1	0,5	0,776	Valid
Z.2	0,5	0,809	Valid
Z.3	0,5	0,916	Valid
Z.4	0,5	0,825	Valid
Z.5	0,5	0,948	Valid
Z.6	0,5	0,811	Valid
Z.7	0,5	0,855	Valid
Z.8	0,5	0,920	Valid
Z.9	0,5	0,897	Valid
Z.10	0,5	0,843	Valid
Z.11	0,5	0,919	Valid
Z.12	0,5	0,962	Valid

Tabel 3.
Nilai Loading Factor variable Endogen Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Parameter Loading Factor	Loading Factor	Kriteria
Y.1	0,5	0,897	Valid
Y.2	0,5	0,926	Valid
Y.3	0,5	0,830	Valid
Y.4	0,5	0,870	Valid
Y.5	0,5	0,611	Valid
Y.6	0,5	0,811	Valid
Y.7	0,5	0,796	Valid
Y.8	0,5	0,932	Valid
Y.9	0,5	0,815	Valid
Y.10	0,5	0,842	Valid
Y.12	0,5	0,780	Valid
Y.13	0,5	0,745	Valid
Y.14	0,5	0,867	Valid

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa ada satu pernyataan Y.11 yang memperoleh nilai <0,5 dan butir pernyataan terkait dikeluarkan dari

b) Discriminant Validity

Cara untuk mengukur *outer model* dengan *Discriminant Validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Diperkirakan model yang baik, jika nilai AVE masing-masing konstruk nilainya > 0.5 untuk dapat dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik.

Tabel 4. Nilai Rata-Rata Varians di Ekstrak (AVE)

VARIABEL	Parameter	AVE	Kriteria
Beban Kerja (X)	0,5	0,892	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,5	0,687	Baik
Motivasi Kerja (Z)	0,5	0,766	Baik
Motivasi * Kinerja Karyawan	0,5	0,694	Baik

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar dari 0.5.

c) Collinearity Statistic (VIF)

Pengujian *Collinearity Statistic (VIF)* pada *outer model* bertujuan untuk melihat terjadinya korelasi antar indikator pada variabel laten dalam suatu model.

Tabel 5. Collinearity Statistic (VIF)

VARIABEL	Kinerja Karyawan
Beban Kerja (X)	1,297
Motivasi Kerja (Z)	1,327
Motivasi*Kinerja	1,157

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka yang diperoleh dari hasil uji *Collinearity Statistic* setiap kolom nilai $VIF < 5$. Dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi Kolinearitas antar variabel .

d) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan guna membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas konstruk dalam PLS uji reliabilitas diukur dengan dua kriteria yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar 0.7. Sedangkan beberapa batasan mengenai nilai cronbach alpha > 0.6 . hasil pengolahan dengan menggunakan smartPLS. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel laten mendapatkan hasil > 0.7 .

Tabel 6. Composite Reliability dan Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X)	0,976	0,980
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	0,966
Motivasi Kerja (Z)	0,972	0,975
Motivasi*Kinerja	0,994	0,994

2. Evaluasi model Struktural (Inner Model)

Nilai R Square

Nilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* > 0.75 (besar/kuat), > 0.50 (sedang/moderat) dan > 0.25 (kecil/lemah)

Tabel 7. Nilai R. Squar

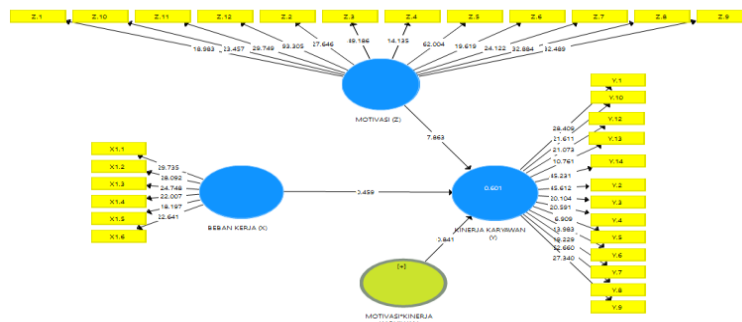
Hasil Pengujian Goodnes Of Fit

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,601

R-Square : 0,601. Artinya kemampuan variabel Beban Kerja (X) yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja (Z) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 60,1% (sedang/moderat) adapun sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

3. Hasil Uji Hipotesis (Analisis SEM dengan Efek Moderasi)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan *bootstrapping* dalam PLS kita dapat memperoleh hasil *path coefficients* dan *P values*



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis (Analisis SEM dengan Efek Moderasi)

a) Path Coofisient Analysis

Analisis Koofisien Jalur (*Path Cooficient Analysis*) adalah suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel Mempengaruhi (Eksogen) terhadap variabel dipengaruhi (Endogen).

Tabel 8. Hasil Pengujian Signifikasi

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Beban Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y)	-0,032	-0,018	0,069	0,459 [*]	0,646
Motivasi kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,760	0,738	0,097	7,863	0,000

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisa PLS adalah sebagai berikut:

1. H1 : Pengaruh Variabel Eksogen Beban Kerja (X) Terhadap Variabel Endogen Kinerja Karyawan (Y), **Hipotesis Ditolak.**

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel Beban Kerja (X) nilai P – Values (0,646 > 0,05), maka bernilai tidak signifikan. Kemudian berdasarkan hasil analisis nilai T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel (0,459 < 1,96).

2. H2 : Pengaruh Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z) terhadap Variabel Endogen Kinerja Karyawan(Y), **Hipotesis Diterima**

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa nilai P – Values ($0,000 < 0,05$), maka bernilai signifikan. Kemudian berdasarkan hasil analisis nilai T-Statistik lebih besar dari nilai T-Tabel ($7,863 > 1,96$),

b) Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi dalam memperlemah atau memperkuat variabel independen (eksogen) dengan variabel dependen (endogen).

Tabel 9. Hasil Pengujian Efek Moderasi (MRA)

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Moderasi Mot*Kin → Kinerja Karyawan (Y)	0,076	0,107	0,090	0,841	0,401

3. H3 : Pengaruh Variabel Beban (X) Kerja yang dimoderasi oleh Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel Beban Kerja (X) yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh Positif ($O=0,076$) terhadap konstruk Kinerja Karyawan (Y) Universitas Muara Bungo. nilai P – Values ($0,401 > 0,05$), maka bernilai tidak signifikan. Kemudian berdasarkan hasil analisis nilai T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel ($0,841 < 1,96$), hal tersebut mengindikasikan bahwa **Hipotesis 3 (H3) ditolak**.

PENUTUP

a) Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti melalui metode *Bootstrapping* bahwa variabel Beban Kerja (X) mempunyai pengaruh Negatif (terhadap konstruk Kinerja Karyawan (Y) Universitas Muara Bungo. Kemudian berdasarkan hasil analisis nilai T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel ($0,459 < 1,96$), hal tersebut mengindikasikan bahwa **Hipotesis 1 (H1) ditolak**. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh terhadap konstruk Kinerja Karyawan (Y) Universitas Muara Bungo. nilai P – Values ($0,000 < 0,05$), signifikan. analisis nilai T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel ($7,863 > 1,96$), hal tersebut mengindikasikan bahwa **Hipotesis 2 (H2) diterima**. Selanjutnya berdasarkan pengolahan variabel Beban Kerja (X) yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja (Z) Karyawan (Y) Universitas Muara Bungo. nilai P – Values ($0,401 > 0,05$), maka bernilai tidak signifikan. Kemudian berdasarkan hasil analisis nilai T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel ($0,841 < 1,96$), hal tersebut mengindikasikan bahwa **Hipotesis 3 (H3) ditolak**. Dengan kata lain, Motivasi Kerja (Z) tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Saran

Disarankan kepada Pimpinan Universitas Muara Bungo memberi beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsi setiap karyawan dan melakukan analisis jabatan untuk menyesuaikan jabatan dengan beban kerja. Kemudian menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) agar karyawan lebih fokus dan terarah dalam bekerja. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan terus melakukan pengawasan secara berjenjang sesuai jabatan agar karyawan bekerja dengan baik, tuntas dan cermat serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja, sehingga Kinerja Karyawan lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017) *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Afandi, P. (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, Y. Tewal, B. . and Taroreh, R. N. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), pp. 2303–1174. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- Burhannudin, Zainul, M. and Harlie, M. (2019) 'Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), pp. 191–206. Available at: <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>.
- Daulay, R. et al. (2017) 'Manajemen', *Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Daulay, R., Kurnia, E. and Maulana, I. (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan', *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), pp. 209–218. Available at: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>.
- Dayani, J. and Kadang, C. D. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), pp. 969–976.
- Fauzi A, N. R. . (2020) *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al and Nurtjahjono, G. E. (2014) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), p. 46.
- Ghozali, I. (2021) 'Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)', *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. and Dan, S. E. M. T. K. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS dengan IBM SPSS 25*, *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hardono, I., Nasrul, H. W. and Hartati, Yeni (2019) 'the Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ' S Work Achievement', *Jurnal Dimensi*, 8(1), pp. 28–43.
- Hartatik, S. and Agustini, T. (2013) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Ibu Hamil Mengonsumsi Tablet Fe Di UPTD Puskesmas Bantur', *Journal of Visual Languages & Computing*, 1(1), pp. 22–31.
- Hasibuan, S. H. and Munasib, A. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan', *MANEGGGIO:*

- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp. 247–258.
- Hasyim and Pasaribu, F. (2021) ‘Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara’, *Jurnal Humaniora*, 5(1), pp. 153–169.
- Iskandar, D. and Yusnandar, W. (2021) ‘Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja’, *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), pp. 99–110. Available at: <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>.
- Juliandi, A. (2018) ‘Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS’, *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 1617.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M. and Dotulong, L. O. . (2019) ‘Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), pp. 141–150. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22292>.
- Mangkunegara, A. and Anwar, P. (2012) ‘Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama’.
- Masrokah.Melati, P. et al. (2015) ‘Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia’, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), pp. 1149–1165.
- Nabawi, R. (2019) ‘Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 170–183.
- Najib, M. Y. (2020) ‘Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan’. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nasution, M. I. et al. (2020) ‘The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS)’, *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5), pp. 0–7. doi: 10.1088/1742-6596/1477/5/052052.
- Novriansyah, Y. and Al-Aziz, A. Y. (2021) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo’, *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Rohman, M. A. and Ichsan, R. M. (2021) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik’, *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), pp. 1–22. Available at: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.