

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi

Dandy Setiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Jambi
Korespondensi penulis: dandy.tora99@gmail.com

Sumarni Sumarni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Jambi
E-mail: sumarni@unja.ac.id

Fitri Widiastuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Jambi
E-mail: fitriwid2106@unja.ac.id

Alamat: Jl. Raya Jambi-Muara Bulian KM.15 Mendalo Darat, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi, Jambi, Indonesia

Abstract. *This research aims to describe the effect of workload on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. This research uses quantitative methods with data collection techniques by distributing questionnaires to 70 respondents. Hypothesis testing uses descriptive analysis techniques using SmartPLS software. The results of this research indicate that workload has a significant positive influence on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Jambi employees. Workload has a significant positive effect on motivation. Motivation has a significant positive effect on employee performance. workload has a significant positive effect on employee performance through motivation as an intervening variable. Suggestions for this research; (1) In the employee performance variable, it is recommended that employees carry out work according to the targets that have been set, because when determining the targets it has been done carefully so that the work must be in accordance with the targets. (2) Regarding the workload variable, it is recommended that PT Perkebunan Nusantara IV Jambi further improve employee workplace facilities in order to improve the quality of their work. (3) In the work motivation variable, it is recommended that employees be more careful in carrying out work by double-checking work that has been completed so that there are no more mistakes.*

Keywords: *workload, employee performance, work motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuisioner kepada 70 responden. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Saran pada penelitian ini ; (1) Pada variabel kinerja karyawan disarankan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai target yang sudah ditetapkan, karena saat menentukan target sudah dilakukan dengan matang sehingga pekerjaan harus sesuai dengan target. (2) Pada variabel beban kerja disarankan kepada pihak PT Perkebunan Nusantara IV Jambi untuk lebih meningkatkan fasilitas tempat kerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. (3) Pada variabel motivasi kerja disarankan kepada karyawan untuk lebih teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan mengecek ulang pekerjaan yang sudah diselesaikan agar tidak ada kesalahan lagi.

Kata kunci: beban kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan mewujudkan visi, misi, dan tujuan bisnis bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, pentingnya administrasi sumber daya manusia yang kompeten dalam memastikan kemakmuran dan kelangsungan bisnis perlu mendapat perhatian yang cermat. Menurut Rivai (2018) kinerja merupakan hasil dari individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama dengan otoritas dan tanggung jawab mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang ilegal, taat hukum, dan moral dan etis.

Salah satu hal yang dapat membuat karyawan berkinerja buruk adalah beban kerja mereka. Irawati & Carollina (2017) mendukung pandangan tersebut dengan tentukan dan hilangkan hambatan apa pun yang mungkin dimiliki perusahaan. Selain itu, Kurniawan (2017) menyatakan bahwa kinerja yang optimal dapat dipupuk dengan menyesuaikan beban kerja dengan keterampilan individu. Dalam konteks ini, memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang beban kerja dipandang sebagai tantangan dan kesempatan untuk membuat kemajuan yang berarti.

Evaluasi terhadap beban kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja individu. Menurut Pandi Afandi (2018), motivasi adalah suatu dorongan bawaan yang mendorong seseorang berperilaku dengan ikhlas, gembira, dan komitmen guna menghasilkan hasil yang berkaliber tinggi. Ketika dihadapkan dengan beban kerja, motivasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal dan efisien. Robbins & Coulter (2016) mengatakan bahwa dalam mencapai suatu tujuan diperlukan adanya motivasi adalah suatu proses yang mencirikan keuletan, keteguhan hati, dan kekuatan.

Berdasarkan fakta awal kinerja organisasi, beban kerja, dan motivasi intrinsik, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kusnaedi (2021) adalah setiap gerak, tindakan, pelaksanaan, kegiatan, atau tindakan yang dilakukan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mathis (2020) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan secara prinsip adalah apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan. Selain itu, kinerja juga menetapkan standar

kinerja individu, yang mencakup output dalam hal kuantitas dan kualitas, waktu penyelesaian, sikap kerjasama dan kehadiran di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk pencapaian tujuan individu dan organisasional, produktivitas, kualitas kerja, tingkat kehadiran, sikap kerja, kreativitas, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017), ada dua komponen yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Pertama adalah faktor kemampuan, yang dapat dievaluasi oleh seorang pimpinan atau organisasi. Kedua adalah faktor motivasi, yang mengevaluasi cara seorang pegawai menghadapi lingkungan kerja. Menurut Mitchel (2017) menyajikan indikator berikut sebagai cara untuk mengukur kinerja karyawan; kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Beban Kerja

Menurut Ali dalam Norawati (2021), beban kerja diartikan sebagai suatu hal yang menimbulkan beban atau tanggungan yang sulit untuk diatasi. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Karyawan mungkin merasa bosan jika kemampuan mereka melebihi tuntutan pekerjaan, sementara jika kemampuan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, mereka mungkin merasa lebih lelah.

Beban kerja, yang didefinisikan oleh standar waktu dan kuantitas tenaga kerja, merupakan ukuran berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau unit organisasi, menurut Rolos (2018). Kebosanan dapat terjadi karena kemampuan karyawan melebihi beban kerja, sedangkan kelelahan yang ekstrim dapat terjadi karena kemampuan karyawan tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian beban kerja menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau tim dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup semua aktivitas yang diharapkan atau ditugaskan kepada mereka, dari tugas rutin hingga proyek-proyek khusus, serta melibatkan berbagai aspek pekerjaan seperti pemecahan masalah, koordinasi, dan pengambilan keputusan.

Menurut Diana (2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan Fisik

- Rancangan ruang kerja
- Rancangan pekerjaan
- Kondisi lingkungan pekerjaan
- Sirkulasi udara

2. Faktor lingkungan psikis

- Lingkungan psikis dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang
- Sistem pengawasan yang buruk, politik organisasi yang tidak stabil

Menurut Putra dalam Rolos (2018) mengungkapkan empat indikator beban kerja yaitu; target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Herzberg dalam Luthans (2011) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

Herzberg (2001) menyatakan bahwa mereka telah menemukan penjelasan tentang komponen yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain; *hygiene factors* dan *motivation factors*. Untuk pengukuran motivasi peneliti lebih memfokuskan pada motivasi intrinsik menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Adapun pengukuran motivasi intrinsik sebagai berikut; prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan potensi individu.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini yang berjumlah 227 orang merupakan seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. Dalam mengambil penarikan jumlah sampel populasi di penelitian ini, rumus solvin dapat digunakan untuk menentukan sampel Aslichati (2022). Dengan menggunakan rumus Slovin, 70 pekerja PT Perkebunan Nusantara IVJambi dijadikan sebagai sampel penelitian ini. Observasi, tinjauan literatur, dan penyebaran kuesioner adalah teknik yangditerapkan sepanjang proses pengumpulan data untuk penelitian numerik.

Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program SmartPLS SEM (Partial Least Square Structural Equation Modeling). PLS dapat melakukan analisis- analisis sekaligus menjelaskan hubungan antar variabel. PLS digunakan peneliti untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten dan mendukung hipotesisnya. Imam Ghozali (2014) menegaskan bahwa variabel laten yang tidak mungkin diukur secara langsung, dapat dinilai dan dijelaskan dengan pendekatan PLS. Penulis melakukan evaluasi model pengukuran (outer model) dengan instrumennya seperti, *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reability*. Dan evaluasi struktural (inner model) dengan instrumennya seperti, *R-Square* dan *Boostrapping*.

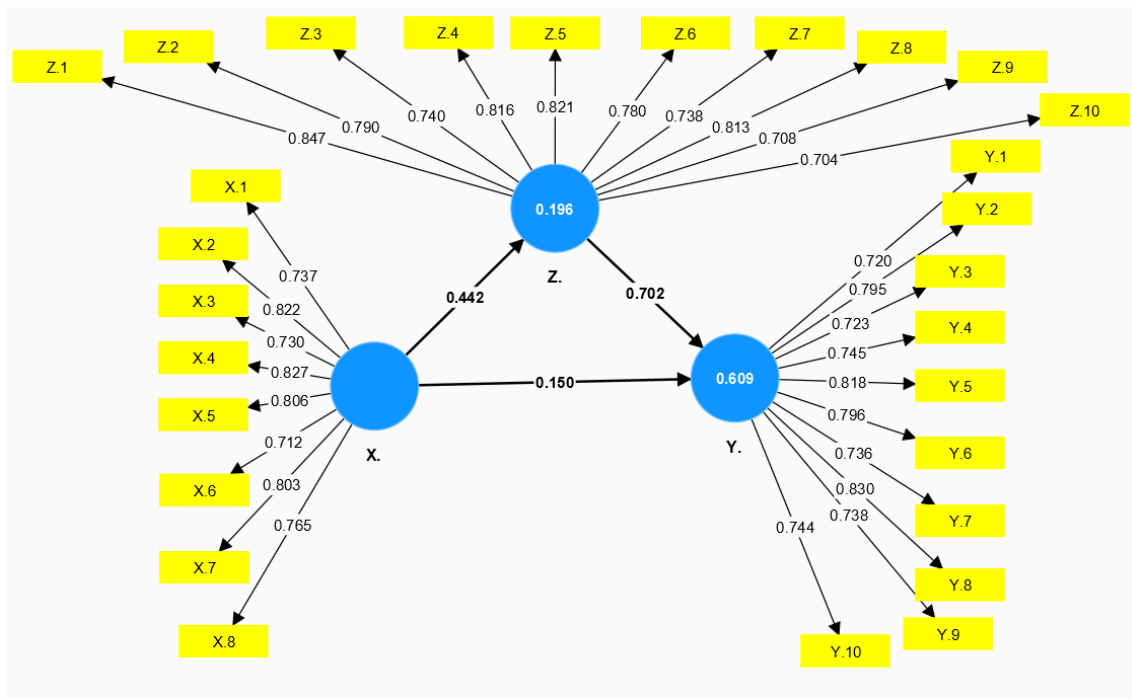
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Terdapat tiga kriteria teknik analisa data dengan *Smart PLS* (v.4.0) untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Model eksternal, tahap pertama penilaian validitas konvergensi, dievaluasi dengan model pengukuran menggunakan indikator refleksi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi oleh perangkat lunak *SmartPLS* (v.4.0).



Gambar 1. Outer Model Indikator ke Dimensi

Informasi yang diperoleh dari pengolahan menggunakan SmartPLS (v.4.0) tergambar dalam gambar 5.1 diatas. Nilai outer loading, yang merupakan korelasi antara konstruk dan variabel, menunjukkan bahwa semua nilai tersebut melebihi 0,70. Oleh karena itu, tidak ada konstruk yang dihapus dari model dan terdapat korelasi tinggi antara variabel laten dan konstruknya.

2. Uji Realibilitas (Composite reliability dan cronbach alpa)

Dalam konteks PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS (v.4.0), terdapat dua metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk: composite reliability dan Cronbach's alpha. Konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability dan Cronbach's alpha melebihi 0,70. Berikut ini data hasil analisis pengujian composite reability dan cronbach's alpha :

Matriks	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reability	Avarange Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X)	0,907	0,923	0,924	0,603
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,928	0,934	0,586
Motivasi Kerja (Z)	0,927	0,94	0,938	0,604

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2024)

Hasil pengujian diatas menunjukkan suatu hasil composite reability dan cronbach's alpa yang reliabel yaitu nilai masing-masing variabel diatas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian tinggi. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki realibilitas yang baik.

3. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan pengujian yang mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Ini dapat dilihat dari nilai cross loading faktor, yang membandingkan nilai loading pada kontruk tertentu dengan konstruk lainnya. Berdasarkan tabel 5.6 nilai cross loading pada setiap konstruk melebihi 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini berhasil menjelaskan variabel laten dengan tepat serta menegaskan bahwa semua item tersebut valid.

Pengujian Model Struktural (inner model)

1. R-square

Chin mengatakan bahwa hasil dengan variabel laten intrinsik R2 sebesar 0,67 atau lebih tinggi pada model struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel ekstrinsik (terpengaruh) terhadap variabel intrinsik (terpengaruh) dalam kategori baik. Dikatakan skor 0,33-0,67 berada pada kategori sedang, dan skor 0,19-0,33 berada pada kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, tabel menunjukkan hasil estimasi koefisien determinasi menggunakan *SmartPLS* (v.4.0)

Variabel	R-Square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,609	0,597
Motivasi Kerja (Z)	0,196	0,184

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS(2024)

Tabel ditemukan bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,609. Hal ini menandakan bahwa variabel beban kerja dapat menjelaskan sebesar 60,9% dari variasi dalam kinerja karyawan. oleh karena itu, dampak variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan signifikan . selain itu, variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,196, menunjukkan bahwa variabel beban kerja dapat menjelaskan sebanyak 19,6% variasi dalam motivasi. Hasil ini menegaskan bahwa dampak variabel beban kerja terhadap motivasi kerja dalam kategori lemah.

Nilai R-Square yang rendah ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor lain di luar motivasi yang mempengaruhi beban kerja dan perlu diteliti lebih lanjut. Namun, hasil ini juga mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dan positif terhadap beban kerja, meskipun tidak menjadi faktor utama dalam variasi yang terjadi.

Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.150	0.148	0.087	1.732	0.042
Beban Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.442	0.485	0.103	4.276	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.702	0.701	0.071	9.934	0.000

Variabel	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.310	0.337	0.065	4.740	0.000

Sumber: data diolah dengan SmartPLS (2024)

H1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,150, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan adalah 0,042, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 1,732. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima

H2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,442, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara beban kerja dan motivasi kerja adalah 0,000, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 4,276. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima.

H3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,702, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah 0,000, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 9,934. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

H4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,310, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah 0,000, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 4,740. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini berarti hipotesis 4 diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Gambaran kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi sudah pada kategori tinggi. Gambaran Beban kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi pada kategori tinggi. Serta gambaran motivasi kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi pada kategori termotivasi.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin baik juga kinerja karyawannya.
3. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Jambi, Beban kerja dapat membuat seorang karyawan memiliki semangat untuk menghadapinya. Semakin tinggi beban kerja maka semakin besar juga motivasi yang timbul pada diri seorang karyawan.
4. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Jambi. Apabila seorang karyawan termotivasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya jika karyawan kurang

termotivasi maka karyawan tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkannya kurang optimal.

5. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan beban kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, hal ini bisa terjadi karena beban kerja yang tinggi tersebut merupakan tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan akan memiliki motivasi tinggi untuk menghadapi beban kerja yang tinggi tersebut.

Saran

1. Pada variabel kinerja karyawan disarankan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai target yang sudah ditetapkan, karena saat menentukan target sudah dilakukan dengan matang sehingga pekerjaan harus sesuai dengan target.
2. Pada variabel beban kerja disarankan kepada pihak PT Perkebunan Nusantara IV Jambi untuk lebih meningkatkan fasilitas tempat kerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.
3. Pada variabel motivasi kerja disarankan kepada karyawan untuk lebih teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan mengecek ulang pekerjaan yang sudah diselesaikan agar tidak ada kesalahan lagi.
4. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk memperluas cakupan literatur dan merujuk pada referensi yang lebih banyak lagi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya serta memberikan kontribusi pada pengetahuan yang lebih luas. Selain itu, direkomendasikan untuk menambah indikator yang komprehensif agar hasil penelitian menjadi lebih beragam dan meningkatkan akurasi penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aslichati, L., Prasetyo, B., & Irawan, P. (2022). *Metode penelitian sosial (1st ed.)*. Universitas Terbuka.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit – UNDIP.

- Hersberg, Frederick. (2001). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1).
- Kurniawan, I. (2017). Analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Sinar Sosro kantor penjualan Yogyakarta). E-Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Kusnaedi. (2021). *Ekonomi sumber daya manusia dan alam*. Universitas Terbuka.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Michael, T. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. CV. R. A. De.Rozarie. Retrieved from https://www.academia.edu/34934418/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Edisi_Revisi
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 15(1), 95–106.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-7)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Jilid 1 Edisi 13)*. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Rolos, S. R. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.