

PENGARUH PENGEMBANGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN VARIBEL MODERASI BEBAN KERJA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN LABUHAN BATU

Armansyah Tarigan¹, Zulkarnain Nasution², Anita Sri Rejeki Hutagaol³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu

¹armantarigan4@gmail.com, ²zulkarnainnasution1974@gmail.com, ³boruhutagaolbest@gmail.com

ABSTRACT - This study aims to explore the influence of work development and work motivation on employee performance by considering workload as a moderating variable. In an ever-evolving work environment, employee skill development and increased work motivation are important elements in supporting performance. However, workload is often a challenge that can affect the effectiveness of both factors. This study uses a quantitative approach with a survey method involving 50 respondents. Data were analyzed using moderated regression techniques to illuminate direct relationships and interactions between variables with smartpls.

Keywords: Job development, work motivation, employee performance, workload, moderating variable

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan beban kerja sebagai variabel moderasi. Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang, pengembangan keterampilan pegawai dan peningkatan motivasi kerja menjadi elemen penting dalam menunjang kinerja. Namun, beban kerja sering kali menjadi tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas kedua faktor tersebut. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 50 responden. Data dianalisis menggunakan teknik regresi moderasi untuk mengevaluasi hubungan langsung dan interaksi antarvariabel dengan smart pls

Kata Kunci: Pengembangan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, beban kerja, variabel moderasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, instansi pemerintahan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan

tugasnya (Astuti, 2022). Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan instansi adalah kinerja pegawai. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, sebagai lembaga pemerintah yang berperan dalam pengembangan sektor perdagangan dan industri di daerah, memiliki tantangan dalam memastikan bahwa pegawainya bekerja secara optimal Sumanti, (2018). Oleh karena itu, pengembangan kerja serta motivasi pegawai menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas Purnami & Utama, (2019).

Pengembangan kerja yang terarah dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks Kesumadewi & Aprilyani, (2024). Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama agar pegawai tetap bersemangat dan memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kombinasi antara pengembangan kerja dan motivasi yang tepat akan menciptakan pegawai yang kompeten, berdedikasi, serta mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Amelia & Arimbi, (2022).

Namun, dalam praktiknya, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang

berlebihan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi tantangan dan menghambat pengembangan diri pegawai Nando dan Putra, (2025). Oleh karena itu, penting bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu untuk memahami hubungan antara pengembangan kerja, motivasi kerja, serta beban kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung peningkatan kinerja pegawai Sitorus & Siagian, (2023)

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan kerja

Pengembangan kerja merupakan proses strategis yang dilakukan organisasi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan di masa mendatang Sutrisno, (2017). Dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, pengembangan karir menjadi langkah penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih optimal dalam mendukung kebijakan dan program pembangunan sektor perdagangan dan industri. Menurut Hasibuan, (2019), Pengembangan kerja merupakan proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik serta mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Dessler, (2017)), Pengembangan kerja tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Indikator – indikator pengembangan kerja menurut (Dessler, 2017) ialah :

1. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan
2. Perencanaan dan Manajemen Karier
3. Peningkatan Kemampuan dan Pengetahuan

Berdasarkan pemahaman diatas ialah pengembangan kerja merupakan strategi organisasi untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan, Secara keseluruhan, pengembangan karir yang efektif akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat membawa instansi menuju tujuan yang lebih baik.

Motivasi Kerja

Motivasi muncul sebagai hasil dari interaksi seseorang dengan situasi yang sedang dihadapinya Robbins and Judge. (2014), menjelaskan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk mengerahkan upaya maksimal demi mencapai tujuan organisasi, dengan syarat bahwa usaha tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadinya. Dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih optimal, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan sektor perdagangan dan industri di daerah Labuhanbatu. Menurut Siagian, (2018) Motivasi kerja berkaitan erat dengan keinginan seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar usahanya dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara, (2020) Motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat dedikasi seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Semakin besar dorongan dan semangat yang dimiliki,

semakin optimal pula kontribusi yang diberikan dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas instansi.

Indikator – indikator motivasi kerja menurut Siagian, (2018) ialah :

1. Pengakuan dan Apresiasi
2. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan
3. Peluang untuk Berkembang
4. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Berdasarkan pemahaman diatas ialah motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas individu dalam sebuah organisasi, motivasi tercipta dari interaksi individu dengan situasi yang dihadapinya, yang mendorong individu untuk mengerahkan usaha maksimal guna mencapai tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan pribadinya.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Rivai, (2020), saat pegawai menjalankan pekerjaannya, mereka menghasilkan apa yang dikenal sebagai kinerja Nurhalizah & Oktiani, (2024). Kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup sejauh mana pegawai dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sangat bergantung pada kinerja pegawainya untuk memastikan kelancaran berbagai program dan kebijakan yang mendukung perkembangan sektor perdagangan dan industri. Dengan kinerja yang optimal, instansi ini dapat mencapai tujuan

strategisnya secara lebih efektif. Zalukhu dkk., (2022). perspektif psikologis, keterampilan dapat dikategorikan berdasarkan tingkat IQ atau potensi kemampuan pegawai, yang umumnya memiliki standar nilai antara 110 hingga 120.

Kompetensi pegawai sering kali diukur melalui keterampilan serta potensinya dalam menjalankan tugas. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai respons alami individu dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika di lingkungan kerja. Dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, kombinasi antara keterampilan dan motivasi yang tinggi sangat diperlukan agar pegawai dapat bekerja secara optimal, mendukung kebijakan yang diterapkan, serta berkontribusi dalam pengembangan sektor perdagangan dan industri di wilayah tersebut Wahyuni, (2023). Indikator – indikator kinerja menurut Rivai, (2020) ialah:

1. Hasil Kerja
2. Kedisiplinan
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama

Berdasarkan pemahaman diatas ialah bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu instansi. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor pengembangan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka

Beban Kerja

Menurut Solihin dkk, (2021), beban kerja yang terlalu berat dapat memberikan tekanan pada individu, yang pada gilirannya dapat memicu stres Nurhandayani, (2022). Hal ini sering kali disebabkan oleh tuntutan tinggi terkait keterampilan

yang diperlukan, kecepatan kerja yang harus dijaga, serta berbagai faktor lainnya. Dampak ini dapat merugikan organisasi secara tidak langsung, karena karyawan yang tidak dapat memberikan kontribusi maksimal akan menyulitkan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Siagian, 2018), Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, pembagian beban kerja dilakukan secara optimal untuk meningkatkan efisiensi serta memastikan setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan manajemen beban kerja yang tepat, diharapkan produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat dapat terus meningkat.

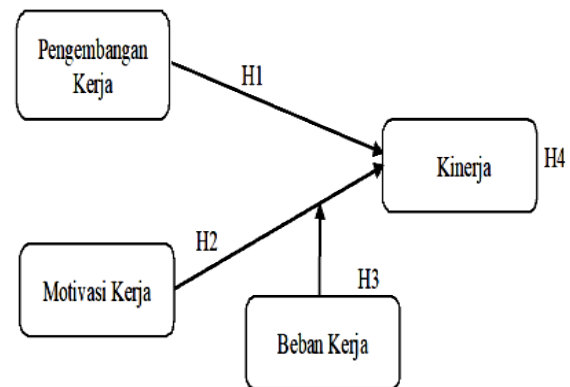
Indikator – indikator beban kerja menurut (Siagian, 2018), sebagai berikut :

1. Aspek Tugas
2. Target yang Harus Dicapai
3. Kondisi Pekerjaan
4. Penggunaan Waktu Kerja
5. Standar Pekerjaan

Berdasarkan pemahaman diatas ialah bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan pada individu, yang berpotensi memicu stres dan menurunkan kinerja. Beban kerja yang tinggi, terkait dengan keterampilan yang dibutuhkan, kecepatan kerja, dan faktor lainnya, dapat berdampak buruk baik pada individu maupun instansi. Dengan pembagian beban kerja yang optimal, diharapkan setiap pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kerangka Koseptual

Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya dan tinjauan teori yang ada, kerangka penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Pengembangan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

H3: Beban kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

H4; Pengembangan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, yang berlokasi di Jalan Gelugur No. 18, Rantau Utara. Estimasi waktu yang dibutuhkan

untuk menyelesaikan penelitian ini adalah sekitar 5 bulan, mencakup tahapan pengumpulan data, observasi lapangan, serta pengisian kuesioner hingga seluruh proses penelitian selesai.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono dalam Sugiarti,(2018) Populasi adalah seluruh individu dari kelompok objek maupun subjek yang akan diteliti. populasi dipenelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Labuhanbatu yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil sampel Pegawai Negri Sipil (PNS) yang berjumlah 50 orang di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Labuhanbatu. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling dengan sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SMART PLS untuk mengolah data. Penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menganalisis pengaruh pengembangan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan beban kerja sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara pengembangan kerja serta motivasi kerja

terhadap kinerja. Dengan menggunakan MRA, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Jika Beban Kerja (M) berperan sebagai variabel moderasi, maka model regresinya menjadi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 (X_1 \times M) + \beta_5 (X_2 \times M) + \epsilon$$

Dimana:

M = Beban Kerja (Moderasi)

$X_1 \times M$ = Interaksi antara Pengembangan Kerja dan Beban Kerja

$X_2 \times M$ = Interaksi antara Motivasi Kerja dan Beban Kerja

β_3 = Koefisien Beban Kerja

β_4, β_5 = Koefisien interaksi antara variabel independen dan moderasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model (Model Pengukuran)

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diuji menggunakan loading factor dan AVE. Indikator dikatakan valid jika memiliki loading factor > 0,7, meskipun nilai 0,6 masih diterima dalam penelitian eksploratif.

Konstruk	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Pengembangan Kerja (X1)	X1.1	0.837	Valid
Pengembangan Kerja (X1)	X1.2	0.858	Valid
Pengembangan Kerja (X1)	X1.3	0.881	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.824	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.2	0.815	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.3	0.804	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.4	0.829	Valid
Beban Kerja (Z)	Z1	0.811	Valid
Beban Kerja (Z)	Z2	0.822	Valid
Beban Kerja (Z)	Z3	0.823	Valid
Beban Kerja (Z)	Z4	0.818	Valid
Beban Kerja (Z)	Z5	0.809	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.830	Valid
Kinerja (Y)	Y2	0.848	Valid
Kinerja (Y)	Y3	0.861	Valid
Kinerja (Y)	Y4	0.835	Valid

Average Variance Extracted (AVE)

AVE digunakan untuk menilai seberapa besar varians indikator yang berhasil dijelaskan oleh konstruk. Nilai AVE > 0,5 menandakan validitas konvergen yang baik.

Konstruk	AVE
Pengembangan Kerja	0.733
Motivasi Kerja	0.678
Beban Kerja	0.682
Kinerja	0.721

Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker)

Validitas diskriminan diuji dengan membandingkan akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk dengan korelasi antar konstruk. Jika $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar dari korelasi konstruk lain, maka validitas diskriminan terpenuhi.

Konstruk	X1 (0.856)	X2 (0.823)	Z (0.826)	Y (0.849)
X1 - Pengembangan Kerja	0.856	0.652	0.619	0.701
X2 - Motivasi Kerja	0.652	0.823	0.688	0.739
Z - Beban Kerja	0.619	0.688	0.826	0.720
Y - Kinerja	0.701	0.739	0.720	0.849

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai yang baik adalah > 0,7.

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengembangan Kerja	0.798	0.878
Motivasi Kerja	0.836	0.892
Beban Kerja	0.844	0.897
Kinerja	0.822	0.885

Inner Model (Model Struktural)

Pengujian Hubungan Antar Variabel Laten (Path Coefficient)

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Pengembangan Kerja → Kinerja	0.346	5.599	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja	0.317	2.140	0.038	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja	0.255	2.220	0.032	Signifikan
Interaksi (Motivasi x Beban) → Kinerja	0.248	2.022	0.045	Signifikan

Koefisien Determinasi (R-Squared)

Variabel Dependen	R-Square	Adjusted R ²
Kinerja	0.860	0.851

Uji Hipotesis

Seluruh hipotesis H1, H2, H3, dan H4 diterima karena memiliki nilai $p < 0.05$.

Model Fit (SRMR)

Nilai SRMR = 0.062. Karena < 0.08 , maka model fit dengan data.

Prediksi (Q-Square)

Nilai $Q^2 = 0.641$ yang menunjukkan kemampuan prediktif model cukup baik.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai path coefficient sebesar 0.346 dan p-value 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas pengembangan kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pengembangan kerja mencakup pelatihan, peningkatan keterampilan, dan perencanaan karier. Temuan ini mendukung teori dari Dessler (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan kerja akan

meningkatkan kemampuan teknis, soft skill, dan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, pelatihan dan pengembangan kompetensi membuat pegawai lebih siap menjalankan tugas-tugas administratif maupun teknis yang kompleks. Kesesuaian ini juga diperkuat dengan hasil loading factor dari indikator pengembangan kerja yang semuanya $> 0,8$, menandakan bahwa responden konsisten menilai pengembangan kerja sebagai komponen penting dalam menunjang kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh posi dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.317 dan p-value 0.038. Motivasi kerja menjadi pendorong internal yang membantu pegawai bekerja secara optimal dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Indikator motivasi kerja seperti penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang, berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pencapaian kinerja tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2014) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri yang mendorong individu mencapai tujuan kerja. Temuan ini didukung oleh indikator motivasi yang semuanya memiliki loading factor tinggi, yang berarti motivasi kerja merupakan konstruk kuat dalam model ini.

Peran Beban Kerja sebagai Variabel Moderasi

Analisis interaksi antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja menghasilkan koefisien

sebesar 0.248, dengan p-value 0.045, menunjukkan bahwa beban kerja berperan sebagai moderator yang signifikan.

Beban kerja yang proporsional memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Artinya, ketika pegawai memiliki motivasi tinggi, dan beban kerja berada pada tingkat yang tepat (tidak terlalu berat atau terlalu ringan), maka kinerja akan meningkat secara optimal. Namun, bila beban kerja terlalu berat, maka meskipun pegawai termotivasi, kinerjanya bisa menurun karena stres dan kelelahan. Temuan ini selaras dengan Siagian (2018), yang menyatakan bahwa manajemen beban kerja yang tidak proporsional dapat melemahkan semangat kerja, bahkan menciptakan burnout.

Pengaruh Secara Simultan

Secara simultan, pengembangan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R-Square sebesar 0.860 mengindikasikan bahwa 86% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga konstruk tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan hanya dengan fokus pada satu aspek, melainkan harus didukung oleh strategi pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta pengelolaan beban kerja yang efektif dan efisien. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dan membentuk ekosistem kerja yang produktif.

KESIMPULAN

Pengembangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Program pelatihan, peningkatan keterampilan, dan

perencanaan karier mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi, baik karena insentif, pengakuan, maupun peluang berkembang, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Beban kerja berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dapat menghambat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

Secara simultan, pengembangan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja memberikan kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 0.860 yang berarti 86% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kesumadewi, E., & Aprilyani, A. (2024). Mengatasi Pengangguran melalui Peningkatan Kewirausahaan dengan Program Tenaga Kerja Mandiri. *Journal of Macroeconomics and Social Development*, 1(4), 1–15.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nando, F., & Putra, M. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima. *Jurnal Keperawatan*.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5636.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonesia.
- Wahyuni, R. (2023). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Kinerja. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 142–149.
- Zalukhu, R. S., Hutaeruk, R. P. S., Hutabarat, M. I., & Andini, N. S. (2022). Pengaruh Green Accounting dan Struktur Modal terhadap Kinerja Perusahaan. *Akuntansi* 45, 3(2), 208–217.