

PENGARUH BEBAN KERJA, PERILAKU KARYAWAN, IKLIM ORGANISASI DAN JOB DESKRIPSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Hendy Widiyanto¹, Nurul Hidayat², Shine Pintor Siolemba Patiro³

hendy.habibie@gmail.com¹, nurul.hidayat8910@gmail.com², shinepintor@ecampus.ut.ac.id³

Universitas Terbuka^{1,3}, Universitas Borneo Tarakan²

Abstract

The problems faced by the company are declining employee performance and failure to meet company targets according to the work plan. The purpose of this study was to determine whether workload, employee behavior, organizational climate, job descriptions and motivation affect employee performance, and motivation moderates the relationship between workload, employee behavior, organizational climate, and job descriptions with employee performance. This study was conducted at PT. Bulir Emas Nusantara (BEN) in Karawang district. The population in this study was 97 employees (36 permanent employees and 61 non-permanent employees), the sample used was a saturated sample (the entire population was used as a sample). The number of samples used in this study was 97 employees. The dependent variable is employee performance with the independent variables being workload, employee behavior, organizational climate and job descriptions while the moderating variable in this study is Motivation. The data analysis method uses SEM-PLS with SmartPLS 3.2.9 software. The results of the study indicate that the variables of workload, job description and motivation have a positive and significant effect on employee performance while the variable of employee behavior has a positive and insignificant effect on employee performance as well as the variable of organizational climate has a negative and insignificant effect on employee performance. The moderating effect of the motivation variable has a positive and insignificant effect on moderating the relationship between workload and organizational climate on employee performance while the motivation variable has a negative and insignificant effect on moderating the relationship between employee behavior and job description with employee performance.

Keywords: *Workload, Employee Behavior, Organization Climate, Job Description, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah penurunan kinerja karyawan dan tidak terpenuhinya target perusahaan sesuai dengan rencana kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi, job deskripsi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi memoderasi hubungan antara beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi, dan job deskripsi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bulir Emas Nusantara (BEN) di kabupaten Karawang. Populasi pada penelitian ini berjumlah 97 orang karyawan (36 karyawan tetap dan 61 karyawan tidak tetap), sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (seluruh populasi dijadikan sebagai sampel). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 orang karyawan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan dengan variabel independent adalah beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi dan job deskripsi sedangkan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Motivasi. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, job deskripsi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel perilaku karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan demikian juga dengan variabel iklim organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun efek moderasi dari variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan memoderasi hubungan antara beban kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan memoderasi hubungan antara perilaku karyawan dan job deskripsi dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Perilaku Karyawan, Iklim Organisasi, Job Deskripsi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang kompetitif menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat vital bagi keberhasilan sebuah organisasi. Pengelolaan distribusi beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi, dan job deskripsi menjadi fokus utama dalam upaya mencapai efektivitas dan produktivitas organisasi. Keterkaitan erat antara elemen-elemen ini memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja dan performa keseluruhan organisasi. Distribusi beban kerja yang tepat menjadi landasan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efisien, menghindari kelelahan dan kerja berlebihan yang dapat menurunkan produktivitas. Di sisi lain, perilaku karyawan, yang mencakup aspek sikap, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan, berpengaruh besar terhadap kinerja individu dan kolaboratif. Selanjutnya, iklim organisasi, yang mencerminkan budaya, norma, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi, stres kerja bisa lebih cepat terjadi. Stres kerja dapat berdampak besar pada kinerja. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja bisa menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan, dan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang stres juga mungkin lebih mudah frustrasi dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pelatihan manajemen stres dan fasilitas kesehatan. Beban kerja yang terlalu berat bisa menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga kinerja menurun. Namun, beban kerja yang pas dan sesuai kemampuan justru bisa memotivasi dan meningkatkan produktivitas. Keseimbangan adalah kuncinya. Penting juga bagi perusahaan untuk memberikan dukungan seperti waktu istirahat yang cukup dan sumber daya yang memadai, agar karyawan bisa bekerja dengan efektif tanpa merasa terbebani. Di sisi lain, beban kerja yang kurang dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi/perusahaan.

Perilaku karyawan mencakup berbagai aspek, seperti etos kerja, komunikasi, kerjasama tim, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Perilaku Karyawan yang positif seperti proaktif, jujur dan bertanggung jawab biasanya akan di hargai dan bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Perilaku karyawan sangat berkaitan dengan kinerja. Contohnya, karyawan yang proaktif dan disiplin cenderung lebih produktif dan dapat diandalkan. Keterampilan komunikasi yang baik membantu dalam kolaborasi tim dan menyelesaikan konflik. Perilaku yang etis dan jujur akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan reputasi perusahaan. Jadi, perilaku positif karyawan biasanya berbanding lurus dengan kinerja yang baik. Iklim organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain iklim organisasi, kepemimpinan, inisiatif, motivasi, keberlanjutan, kualitas kerja dan disiplin kerja (Robbins, 2013). Efektivitas organisasi mengacu pada seberapa sukses kelompok yang diorganisir dengan tujuan tertentu menyelesaikan tugas mereka. Efektivitas organisasi berarti seluruh bagian organisasi bekerja sama untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pentingnya job deskripsi juga tidak dapat diabaikan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dan terinci membantu karyawan memahami tanggung jawab mereka dengan jelas, mengurangi ambiguitas dalam tugas-tugas mereka, dan meningkatkan kejelasan dalam pencapaian tujuan organisasi. Job deskripsi merupakan suatu aspek yang penting dan harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dimana uraian tugas yang benar akan membantu

karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, efisien dan efektif, sehingga memudahkan setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab. Pengaruh job deskripsi meliputi hubungan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, ringkasan tugas, dan identifikasi pekerjaan selama bekerja untuk mencapai kinerja yang baik (Hasibuan, 2021). Oleh karena itu, perlunya perusahaan untuk dapat membimbing karyawannya dengan baik dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan memahami apa saja tanggungjawabnya dalam bekerja. Biasanya job deskripsi mencakup judul pekerjaan, gambaran umum posisi, tugas dan tanggung jawab utama, kualifikasi pendidikan dan pengalaman, keterampilan dan kompetensi yang diharapkan serta hubungan pelaporan (kepada siapa melapor dan siapa yang melapor ke posisi tersebut).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi merupakan suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, kemauan bekerja sama, berdaya guna dan terpadu penuh untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi berpengaruh positif terhadap organisasi dan berpengaruh terhadap terbentuknya komitmen organisasi. Jika melihat pentingnya motivasi, orang yang tidak termotivasi tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku tertentu dan memungkinkan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja (Elny, 2021). Motivasi yang tinggi biasanya berhubungan erat dengan kinerja yang baik. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung bersemangat, proaktif, dan berkomitmen pada tugas-tugas mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT.Bulir Emas Nusantara (BEN) di Kabupaten Karawang, ditemukan karyawan yang kurang memahami tugas dan fungsinya, sehingga banyak pekerjaan yang menjadi tugas pokok tidak mampu untuk diselesaikan. Sebagai contoh masih ditemukan karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan beban kerja dan memahami job deskripsi yang di berikan oleh pihak perusahaan sebagai tugas pokok seorang karyawan yang digunakan sebagai acuan dan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan. Diperhatikan juga masih banyak karyawan yang masih kesulitan memahami job deskripsi dari tanggung jawab yang di emban, sehingga terkadang terlihat banyak pekerjaan yang menumpuk dan tidak selesai tepat waktu, sehingga terkadang tidak dapat memenuhi batas waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, orang diharapkan mampu melaksanakan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Menurut Gibson & Ivancevich (2012), beban kerja adalah tekanan sebagai respons yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yaitu akibat dari beberapa aktivitas eksternal (lingkungan, situasi, peristiwa yang memberikan terlalu banyak tuntutan psikologis atau fisik pada seseorang).

Perilaku karyawan (employee behavior) adalah pola tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi efektivitas organisasi tersebut. Sebagian perilaku karyawan, disebut dengan perilaku kinerja, langsung berkontribusi pada produktivitas dan kinerja. Perilaku lainnya, disebut dengan kewarganegaraan organisasi, memberikan manfaat positif bagi organisasi tetapi secara tidak langsung. Perilaku karyawan adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja dan mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja (Yanti & Yanti, 2020).

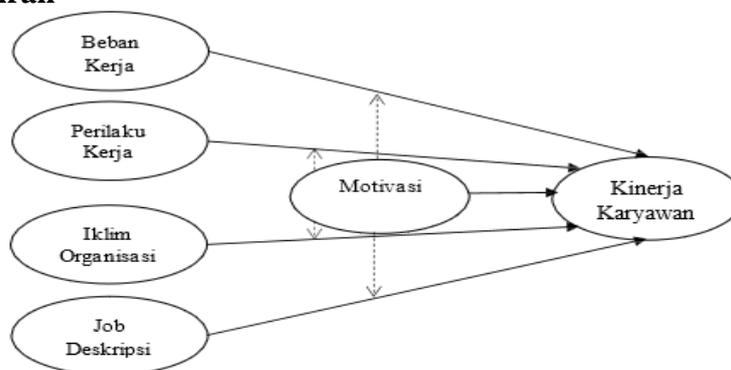
Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal.

Menurut Wirawan (2013:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Job deskripsi dapat diartikan sebagai uraian tugas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam perusahaan, yang tujuannya agar pegawai dapat mengetahui apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Job deskripsi adalah dokumen tertulis yang menguraikan fungsi atau tugas dasar suatu pekerjaan, menjelaskan kondisi di mana tugas tersebut dilakukan, dan mendefinisikan kualifikasi, termasuk persyaratan pelatihan atau sertifikasi khusus untuk pekerjaan tersebut (Jackson, et al., 2018).

Motivasi kepribadian seseorang berpengaruh langsung terhadap tindakannya, karena motivasi merupakan kekuatan seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Menurut Robbins & Judge (2015), motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan tekad seseorang dalam berjuang mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa besar usaha yang dikeluarkan seseorang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Dari kerangka pemikiran di atas diperoleh jawaban sementara dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, antara lain H1: Distribusi beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). H2: Perilaku karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). H3: Iklim organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). H4: Job deskripsi (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). H5: Motivasi (X5) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). H6: Motivasi (Z) memoderasi hubungan antara distribusi beban kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). H7: Motivasi (Z) memoderasi hubungan antara perilaku karyawan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) H8: Motivasi (Z) memoderasi hubungan antara iklim organisasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y) H9: Motivasi (Z) memoderasi hubungan antara job deskripsi (X4) dengan kinerja karyawan (Y).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, informasi yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Sugiyono (2013) menjelaskan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, atau satu nilai atau lebih (independen) tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian

kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data berupa angka-angka atau data kualitatif yang dikumpulkan (Sugiyono, 2013).

Penulis memakai kuesioner selaku instrument penelitian untuk menghimpun data penelitian yang diperlukan. Kuesioner yang telah disusun kemudian disebarakan kepada para karyawan sejumlah 97 karyawan (36 karyawan tetap dan 61 karyawan tidak tetap) dari 3 (tiga) unit kerja PT. Bulir Emas Nusantara (BEN) di Kabupaten Karawang per September 2024. Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang sesuai dengan karakteristik populasi penelitian. Populasi yang memenuhi syarat adalah sebanyak 97 karyawan dari 3 (tiga) unit kerja PT. Bulir Emas Nusantara (BEN) di Kabupaten Karawang.

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka terdapat 6 (enam) variabel yang diteliti yaitu variabel independen yang terdiri atas beban kerja (X1), perilaku karyawan (X2), iklim organisasi (X3), dan job deskripsi (X4). Variabel moderasi yaitu motivasi (Z). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Variabel terukur diubah menjadi sub variabel, yang kemudian dibagi menjadi komponen-komponen terukur.

Seperti yang dijelaskan di awal yakni penelitian dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang dirangkum dalam sebuah rumusan masalah, kemudian dilakukan studi pustaka mengenai masalah yang telah teridentifikasi, pengumpulan data yang mendukung penelitian berbentuk data primer dan sekunder yakni dengan penyebaran kuesioner kepada responden untuk selanjutnya diolah dan dianalisis sehingga mendapatkan kesimpulan penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner. Adapun tahapan pengolahan data yang peneliti lakukan yakni: melakukan seleksi (editing) data yang terkumpul dengan melakukan pemeriksaan atas jawaban responden yang disesuaikan dengan kualifikasi yang ditentukan, melakukan penskoran terhadap item kuesioner berdasar pada pola skor ke dalam tabel rekapitulasi data (tabulasi), menganalisa data selanjutnya menginterpretasikannya sehingga mendapatkan kesimpulan penelitian.

Instrument penelitian yang baik harus terpenuhi 2 syarat penting yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti menganalisis data dengan metode SEM dengan moderasi, dengan terlebih dahulu menyusun diagram jalur (path analysis) menggunakan Partial Least Square (PLS). Pemakaian PLS ini untuk mengukur kompleksitas hubungannya konstruk dengan indikatornya dengan konstruksinya. Menurut Ghazali (2014), dalam PLS Path Modelling ada 2 model yakni outer model dan inner model. Berikut ini langkah-langkah dalam uji t (uji parsial) dengan menggunakan program software SmartPLS (Partial Least Square). Uji hipotesis ini dilaksanakan dengan metode bootstrapping ketika pengolahan data model structural yang dikembangkan oleh Geisser & Stone, peneliti menerapkan uji statistik t. Penggunaan metode bootstrapping ini bisa berlaku distribusi data yang bebas tidak mengasumsikan distribusi yang normal serta tidak membutuhkan sampel berjumlah besar (disarankan sampel minimalnya 30). Uji hipotesis ini dilaksanakan dengan mencermati probabilitas dan statistiknya. Dalam menilai probabilitas, nilai p-value dengan $\alpha=5\%$ ialah dibawah 0,05. Nilai t-tabel untuk $\alpha=5\%$ ialah 1,661. Sehingga pedoman penentuan hipotesisnya ialah sewaktu t-statistik > t- tabel. Adapun pada t-test, jika didapatkan p-value $\leq 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dinyatakan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

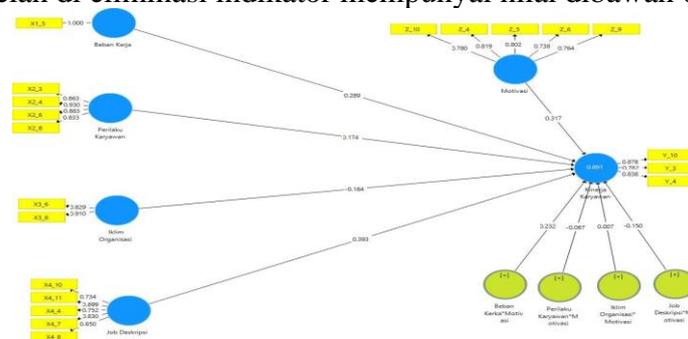
Berdasarkan karakteristik responden penelitian didapatkan hasil sebagai berikut Pengumpulan data yang dilakukan terhadap 97 orang karyawan yang bekerja PT BEN Karawang, terdapat 95 orang atau sebanyak 97,9% adalah laki-laki, dan sejumlah 2 orang atau sebanyak 2,1% adalah perempuan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa berdasarkan jenis kelamin mayoritas karyawan pada PT BEN Karawang berjenis kelamin

laki-laki. Berdasarkan hasil jawaban responden, didapatkan data usia responden yaitu responden dengan usia dibawah 17 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1%, usia antara 17 – 24 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,1%, usia antara 25 – 34 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 9,3%, usia antara 35 – 49 tahun sebanyak 41 orang atau 42,3%, usia 50 – 64 tahun sebanyak 42 orang atau sebanyak 43,3% dan sisanya untuk usia > 65 tahun ada sebanyak 2 orang atau 2,1%. Hal tersebut memperlihatkan jika mayoritas responden adalah berusia 50 – 64 tahun. Data lama bekerja responden, untuk responden dengan lama kerjanya dibawah 1 tahun berjumlah 28 orang (28,9%), kemudian lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 46 orang (47,4%), dan untuk responden dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 23 orang (23,7%). Responden tersebut tergolong sebagai karyawan yang mampu menjaga kinerjanya didalan menjalankan pekerjaan. Dari data pendidikan responden, untuk responden dengan Pendidikan SD berjumlah 41 orang (42,3%), kemudian Pendidikan SMP sebanyak 47 orang (48,5%), untuk responden dengan Pendidikan SMA sebanyak 6 orang (6,2%), untuk responden dengan Pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (1,0%) dan untuk responden dengan Pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang (2,1%). Jadi mayoritas karyawan yang bekerja pada PT BEN Karawang adalah berpendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Untuk mendeskripsikan data dari semua variabel penelitian, maka akan disusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) masing-masing variabel penelitian termasuk dalam kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, atau sangat setuju (Sugiyono, 2015). Tabel distribusi frekuensi hasil perhitungan skor dari kuesioner mengenai variabel beban kerja (X1), perilaku karyawan (X2), iklim organisasi (X3), job deskripsi (X4), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) yang telah dibagikan kepada 97 responden. Dari hasil penelitian dapat diketahui analisis jawaban responden ditujukan untuk melihat jawaban responden terhadap setiap pernyataan yang menjadi instrumen penelitian ini, jadi akan bisa diketahui intensitas kondisi dari setiap variabel.

Pengujian Outer Model

Model persamaan meliputi dua kelompok variabel yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen merupakan variabel yang tidak estimasi oleh variabel lain dalam model ataupun banyak juga yang menyebutkan sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi konstruk eksogen terdiri dari Beban Kerja (X1), Perilaku Karyawan (X2), Iklim Organisasi (X3) dan Job Deskripsi (X4). Kemudian yang menjadi konstruk endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y). dan yang menjadi moderasi dalam penelitian ini adalah variabel motivasi (Z). Dari pengujian Convergent Validity didapatkan hasil sebagai berikut setelah di eliminasi indikator mempunyai nilai dibawah 0,7.



Berdasarkan output dari gambar di atas, faktor loading untuk keenam variable yaitu beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi, job deskripsi, kinerja karyawan dan motivasi sudah memiliki nilai convergent validity per indikator > 0.7 artinya data tersebut sudah valid dan bisa dipergunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Reliabilitas

Variable	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Beban Kerja	1,000	1,000
Perilaku Karyawan	0,931	0,901
Iklim Organisasi	0,862	0,687
Job Deskripsi	0,908	0,873
Kinerja Karyawan	0,867	0,771
Motivasi	0,887	0,842
Beban Kerja*Motivasi	1,000	1,000
Perilaku Karyawan*Motivasi	1,000	1,000
Iklim Organisasi*Motivasi	1,000	1,000
Job Deskripsi*Motivasi	1,000	1,000

Tabel di atas memperlihatkan jika untuk variable beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi, job deskripsi, kinerja karyawan dan motivasi mempunyai composite reliability > 0,6 dan cronbachs alpha diatas 0,6 memperlihatkan jika indikator – indikator yang digunakan pada masing masing variable memiliki reliabilitas yang baik atau dapat menguji variabelnya. Validitas diskriminan terlihat dari nilai AVE pada masing-masing variabel dengan hubungan antara variabel dengan variabel yang lain dalam model. Model memiliki validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk masing-masing variabel > dibandingkan hubungan antara variabel yang lain. Pada nilai outer loadings di atas sudah tidak ada data yang nilainya < 0.6 jadi bisa melakukan analisis selanjutnya pada nilai akar AVE.

Tabel 2. Pengujian Average Variance Extracted

Variable	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	1,000	Validitas Konvergen memadai
Perilaku Karyawan	0,771	Validitas Konvergen memadai
Iklim Organisasi	0,758	Validitas Konvergen memadai
Job Deskripsi	0,665	Validitas Konvergen memadai
Kinerja Karyawan	0,685	Validitas Konvergen memadai
Motivasi	0,611	Validitas Konvergen memadai
Beban Kerja*Motivasi	1,000	Validitas Konvergen memadai
Perilaku Karyawan*Motivasi	1,000	Validitas Konvergen memadai

Pendapat dari Hair et al (2010) Cronbach’s Alpha adalah suatu ukuran keandalan yang mempunyai nilai sekitar 0 – 1. Tingkat keandalan Cronbach’s Alpha minimum yaitu 0,60. Cronbach’s Alpha yang dihasilkan dari penelitian ini sebagaimana tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Pengujian Cronbach’s Alpha

Variable	Cronbach’s Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Ket.
Beban Kerja	1,000	1,000	1,000	Reliable
Perilaku Karyawan	0,901	0,919	0,931	Reliable
Iklim Organisasi	0,687	0,728	0,862	Reliable
Job Deskripsi	0,873	0,884	0,908	Reliable
Kinerja Karyawan	0,771	0,792	0,867	Reliable
Motivasi	0,842	0,853	0,887	Reliable
Beban Kerja*Motivasi	1,000	1,000	1,000	Reliable
Perilaku Karyawan*Motivasi	1,000	1,000	1,000	Reliable
Iklim Organisasi*Motivasi	1,000	1,000	1,000	Reliable
Job Deskripsi*Motivasi	1,000	1,000	1,000	Reliable

Pengujian Inner Model

Sesuai dengan data analisis model struktural dengan metode PLS, nilai koefisien determinasi sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengujian Pengujian R Square

Variable	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,891	0,880	Kuat

Tabel diatas memperlihatkan nilai (R²) dari variable kinerja sebesar 0,891 yang berarti nilai tersebut memperlihatkan jika beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi dan job deskripsi dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 89,1% kemudian sisanya yaitu sebesar 10,9% disebabkan oleh pengaruh dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

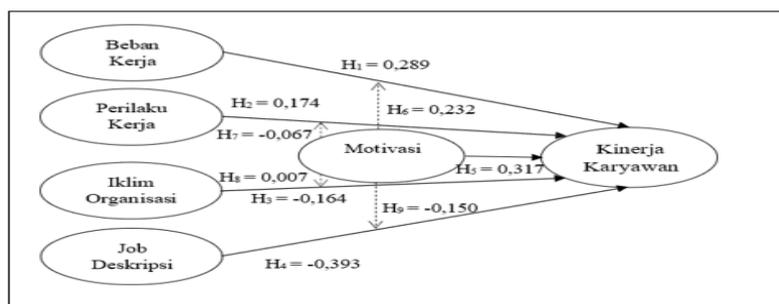
Pengujian Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi korelasi kausal dalam model konseptuan yang diajukan. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 5. Path Coefisien Inner Model

Pengaruh Variabel	Koefisien Parameter	T- Statistik	P Values	Keterangan
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,289	2,160	0,031	Signifikan
Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	0,174	1,268	0,205	Tidak Signifikan
Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	-0,164	1,408	0,160	Tidak Signifikan
Job Deskripsi terhadap Kinerja Karyawan	0,393	2,829	0,005	Signifikan
Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0,317	3,743	0,000	Signifikan
Motivasi memoderasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,232	1,739	0,083	Tidak Signifikan
Motivasi memoderasi Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	-0,067	0,476	0,634	Tidak Signifikan
Motivasi memoderasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,007	0,055	0,956	Tidak Signifikan
Motivasi memoderasi Job Deskripsi terhadap Kinerja Karyawan	-0,150	1,211	0,226	Tidak Signifikan

Sesuai dengan nilai t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $df = (n-2)$ atau $(97-2) = 95$ mendapatkan nilai t-tabel 1.661. Hasil dari pengujian hipotesis diterjemahkan ke dalam bentuk model penelitian dan persamaan sebagai berikut:



Gambar 4. 9 Hasil Pengujian Hipotesis

$$Y = 0,289X_1 + 0,174X_2 - 0,164X_3 + 0,393X_4 + e.....(1)$$

$$Z = 0,317Y + 0,232X_1 - 0,067X_2 + 0,007X_3 - 0,150X_4 + e.....(2)$$

Pembahasan

Perhitungan yang dilaksanakan dalam penelitian ini berbantuan SmartsPLS 3.2.9 yang menguji secara keseluruhan, yang akan diuraikan di bawah ini:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja adalah 0.289 dengan nilai thitung 2,160 > 1.661 dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan kata lain karyawan masih menginginkan adanya pembebanan kerja. Walaupun cara ini belum sepenuhnya sesuai harapan responden, namun sebagian besar responden merasa beban kerja yang diberikan masih dalam batas kemampuannya. Responden telah terbiasa melaksanakan pekerjaan bekerja, Beban kerja yang menantang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mampu mengatasi tugas yang diberikan, mereka akan merasa lebih termotivasi dan puas. Beban kerja yang cukup dapat membantu karyawan untuk lebih fokus pada tugas yang sedang dikerjakan. Mereka akan lebih sedikit terganggu oleh tugas-tugas lain yang kurang penting. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, mereka akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Fransisca (2020) dan menguatkan H1 di mana ada korelasi yang positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel perilaku karyawan terhadap kinerja adalah 0.174 dengan nilai thitung 1,268 < 1.661 dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi positif dan tidak signifikan antara perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik perilaku karyawan yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Perilaku yang positif dan produktif dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas hasil, serta kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa alasan mengapa perilaku karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara singkat, perilaku karyawan yang positif dapat menciptakan lingkaran positif yang saling menguatkan. Ketika karyawan berperilaku baik, mereka akan mendapatkan hasil kerja yang baik, diakui oleh perusahaan, dan merasa puas. Hal ini akan mendorong mereka untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan perilaku positif tersebut. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Elny, S (2021) dan menguatkan H2 di mana ada korelasi yang positif antara perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja adalah -0.164 dengan nilai thitung 1,408 < 1.661 dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi negatif dan tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin buruk Iklim Organisasi yang ada maka semakin menurunkan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas hasil, serta kepuasan kerja. Iklim perusahaan yang negatif dapat menjadi penghalang besar bagi kinerja karyawan. Bayangkan bekerja di lingkungan yang penuh tekanan, ketidakpastian, atau bahkan permusuhan. Tentu saja, hal ini akan sangat sulit bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Beberapa factor terbentuknya iklim yang negative adalah Stres dan Kelelahan, Lingkungan kerja yang

penuh tekanan dan tuntutan yang tidak realistis dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan kelelahan kronis. Hal ini akan menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas kerja. Turnover yang Tinggi, Iklim perusahaan yang negatif seringkali menyebabkan tingkat turnover karyawan yang tinggi. Perusahaan harus terus-menerus merekrut dan melatih karyawan baru, yang tentu saja membutuhkan biaya dan waktu yang signifikan. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Wirawan (2013) dan tidak sesuai dengan H3 di mana ada korelasi yang negatif antara perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Job Deskripsi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel job deskripsi terhadap kinerja adalah 0.393 dengan nilai thitung $2,829 > 1.661$ dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi positif dan signifikan antara job deskripsi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin lengkap job deskripsi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Job deskripsi yang jelas dan komprehensif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini seperti memberikan peta jalan kepada karyawan agar mereka tahu persis ke mana harus pergi dan apa yang harus dilakukan. Job deskripsi yang jelas membuat karyawan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka dapat fokus pada tugas yang relevan dan menghindari kebingungan. Job deskripsi yang jelas mengurangi kemungkinan terjadinya miskomunikasi dan kesalahan dalam menjalankan tugas sehingga Karyawan dapat dipertanggungjawabkan atas hasil kerja mereka karena mereka tahu persis apa yang menjadi tanggung jawab mereka. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Panungkelan (2020) dan menguatkan H4 di mana ada korelasi yang positif antara job deskripsi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 0.317 dengan nilai thitung $3,743 > 1.661$ dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sederhananya, ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cepat. Mereka akan mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Motivasi mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Mereka akan lebih teliti dan memperhatikan detail. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi atas masalah. Sehingga Motivasi adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Shafarila dan Supardi (2016) dan menguatkan H5 di mana ada korelasi yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

6. Motivasi Memoderasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel motivasi memoderasi variabel beban kerja terhadap kinerja adalah 0.232 dengan nilai thitung $1,739 < 1.661$ dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi positif dan tidak signifikan dimana variabel motivasi memoderasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi seringkali diasosiasikan dengan peningkatan kinerja. Namun, hal ini tidak selalu benar. Ada kalanya beban kerja yang tinggi justru dapat menurunkan kinerja jika tidak

dikelola dengan baik. Di sinilah peran motivasi menjadi sangat penting. Jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi, ia cenderung akan melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang. Mereka akan lebih produktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi tetapi motivasi yang rendah, ia cenderung merasa terbebani, stres, dan akhirnya akan mengalami penurunan kinerja. Sehingga Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan bagaimana karyawan merespons beban kerja. Dengan memahami peran motivasi sebagai moderator, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Nuriasih (2016) dan menguatkan H6 di mana ada korelasi yang positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Motivasi Memoderasi Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel motivasi memoderasi variabel Perilaku Karyawan terhadap kinerja adalah -0.067 dengan nilai t hitung $0,476 < 1.661$ dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi negatif dan tidak signifikan dimana variabel motivasi memoderasi antara Perilaku Karyawan terhadap kinerja karyawan. Perilaku karyawan adalah segala tindakan yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Perilaku ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi. Motivasi berperan sebagai "penguat" terhadap perilaku tertentu. Jika seorang karyawan memiliki perilaku positif (misalnya, proaktif, kooperatif) dan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut cenderung akan sangat baik. Motivasi akan mendorong karyawan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan perilaku positifnya. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki perilaku negatif (misalnya, malas, tidak disiplin) dan memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja karyawan tersebut akan sangat buruk. Motivasi yang rendah akan memperkuat perilaku negatif tersebut. Motivasi berperan sebagai jembatan antara perilaku karyawan dan kinerja karyawan. Dengan memahami peran motivasi sebagai moderator, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Elny, S (2021) dan menolak H7 di mana ada korelasi yang negatif antara Perilaku Karyawan terhadap kinerja karyawan.

8. Motivasi Memoderasi Iklim Organisasi Terhadap kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel motivasi memoderasi variabel iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0.007 dengan nilai t hitung $0,055 < 1.661$ dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi positif dan tidak signifikan dimana variabel motivasi memoderasi antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan organisasi yang positif (misalnya, rekan kerja yang suportif, pemimpin yang inspiratif) dan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut akan sangat baik. Motivasi akan mendorong karyawan untuk memanfaatkan kondisi yang baik ini untuk mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan organisasi yang negatif (misalnya, rekan kerja yang toxic, pemimpin yang tidak adil) dan memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja karyawan tersebut akan sangat buruk. Motivasi yang rendah akan memperburuk dampak negatif dari iklim organisasi yang buruk. Motivasi berperan sebagai penguat atau pelemah hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, efektivitas iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat motivasi karyawan. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Wirawan (2013) dan menguatkan H8 di mana ada korelasi yang positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Motivasi Memoderasi Job Deskripsi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh variabel motivasi memoderasi variabel Job Deskripsi terhadap kinerja adalah -0.150 dengan nilai $t_{hitung} 1,211 < 1.661$ dalam tingkat signifikan 5% yang membuktikan adanya korelasi negatif dan tidak signifikan dimana variabel motivasi memoderasi antara job deskripsi terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki job deskripsi yang jelas dan lengkap serta memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut akan sangat baik. Motivasi akan mendorong karyawan untuk berusaha melampaui ekspektasi yang tercantum dalam job deskripsi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki job deskripsi yang jelas namun memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja karyawan tersebut mungkin hanya akan memenuhi standar minimal yang telah ditetapkan. Motivasi yang rendah akan membatasi potensi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi berperan sebagai penguat hubungan antara job deskripsi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, seberapa efektif job deskripsi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat motivasi karyawan. Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan Panungkelan (2020) dan menolak H_9 di mana ada korelasi yang negatif antara job deskripsi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin sesuai beban kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Perilaku karyawan secara positif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik perilaku karyawan maka tingkat kinerja karyawan juga semakin meningkat.
3. Iklim organisasi secara negatif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin buruk iklim organisasi maka tingkat kinerja karyawan juga semakin buruk.
4. Job Deskripsi secara positif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin lengkap job deskripsi maka tingkat kinerja karyawan juga semakin meningkat.
5. Motivasi secara positif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik motivasi yang diberikan maka tingkat kinerja karyawan juga semakin meningkat.
6. Motivasi memoderasi beban kerja memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik motivasi memoderasi beban kerja maka tingkat kinerja karyawan juga semakin meningkat.
7. Motivasi memoderasi perilaku karyawan memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik motivasi memoderasi perilaku karyawan belum tentu tingkat kinerja karyawan semakin meningkat.
8. Motivasi memoderasi iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik motivasi memoderasi iklim organisasi maka tingkat kinerja karyawan juga semakin meningkat.
9. Motivasi memoderasi job deskripsi memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika semakin baik

motivasi memoderasi job deskripsi belum tentu tingkat kinerja karyawan semakin meningkat.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan penelitian, penulis dapat menyampaikan saran diantaranya:

1. Saran bagi perusahaan untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, perusahaan perlu menerapkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan semua variabel tersebut. Misalnya, dengan memberikan job deskripsi yang jelas dan meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan iklim organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan perilaku karyawan dan kinerja secara keseluruhan. Penting untuk melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas dari upaya peningkatan kinerja. Gunakan metrik yang relevan untuk mengukur perubahan dalam beban kerja, perilaku karyawan, iklim organisasi, dan kinerja.
2. Meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang kompleks dan membutuhkan komitmen dari seluruh pihak dalam organisasi. Dengan menerapkan saran-saran di atas secara konsisten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.
3. Bagi peneliti selanjutnya pentingnya melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang lebih kompleks yang mempengaruhi kinerja dan motivasi. Variable- variabel yang memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, perlu dilaksanakan penelitian kembali pada populasi yang lain untuk memastikan ada tidaknya pengaruh dari variabel yang dimasukkan. Dalam pengambilan sampel akan lebih baik apabila kategori respondennya bisa disamaratakan baik dari sisi usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

dan Penelitian, Raja Wali Pers. Jakarta.

- Elny, S (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. Wahana Inovasi, volume 10(2) Juli.
- Fransisca, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio : Jurnal Ilmiah
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). Kepemimpinan Pendidikan. Surakarta: Fairuz Media.
- Jackson, Susan E., Randal S. Schuler, and Steve Werner. (2018). Managing Human Resources (12th Ed.). Oxford University Press.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. Pearson Education. New Jersey
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). Iklim Organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 1(1) Agustus 2016 , 19-29.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Wirawan. (2007). Budaya dan iklim organisasi. Jakarta. Salemba Empat Wirawan. (2013). Kepemimpinan, Teori Psikologi , Prilaku Organisasi, Aplikasi
- Yanti, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap pengembangan Karir Karyawan Pada Premier Basko Hotel Padang. Jurnal Matatua, 2(4), 371 - 380.