



Pengaruh Beban Kerja, *Perceived Behavioural Control* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Anggota Satlantas Polres Bukittinggi

Ramlin Manik

Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim, Bukittinggi

Dasep Suryanto

Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim, Bukittinggi

Korespodensi Penulis: Ramlanmanik@gmail.com

Abstract. *Police performance is particularly concerned with the task of being one professional, objective, proportional, transparent and accountable law enforcement agency to ensure legal certainty and a sense of justice. The task carried out by the Satlantas Polres of Bukittinggi is to coordinate the execution of tasks with the agency or government agencies related to traffic vehicles and highways. Therefore, efforts are needed to improve performance through the study of various factors that are considered to affect the performance of the Bukittinggi police force itself. The research instrument used is questionnaire/questionnaire. The method of analysis used is inferential analysis with path analysis approach. Based on the results of the research and discussion that has been done, the conclusion that can be taken is (1) respondents the majority of male gender, then has a working period of between 11 – 20 years, and the majority education level graduated high school (2) The first hypothesis test results showed that the performance workload variables had a significant positive effect. (3) The second hypothesis testing results show that the Perceived Behavioural Control variable has a positive and significant influence on performance. (4) The third hypothesis testing results showed that the work motivation variables had a positive and significant influence on performance.*

Keywords: *workload, Perceived Behavioural Control, motivation, performance*

Abstrak. Kinerja kepolisian khususnya berkaitan dengan tugas sebagai salah satu lembaga penegak hukum yang profesional, obyektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan. Tugas yang dilakukan oleh Satlantas Polres Bukittinggi adalah mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan instansi atau lembaga pemerintah yang terkait dengan lalu lintas kendaraan dan jalan raya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kajian terhadap berbagai faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja Polres Bukittinggi itu sendiri. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis inferensial dengan pendekatan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah (1) responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki, kemudian memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, dan tingkat pendidikan mayoritas tamat SMA. sekolah (2) Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel beban kerja kinerja berpengaruh positif signifikan. (3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Perceived Behavioral Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: beban kerja, Kontrol Perilaku yang Dirasakan, motivasi, kinerja

LATAR BELAKANG

Salah satu gerakan yang dilakukan oleh kepolisian adalah menerapkan Reformasi Birokrasi Polri (RBP) Gelombang II Tahun 2011-2015 disusun berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pencapaian Polri pada Program Reformasi Birokrasi Gelombang I, serta dengan mengacu pada arahan Tim Reformasi Birokrasi Nasional dengan mengintegrasikan Rencana Strategis Polri dalam *Grand Strategy* Polri Tahun 2005 - 2025, Renstra Polri Tahun 2011–2015 Tahap II tentang Partnership Building dan Program Revitalisasi Polri. Dalam tahap ini pihak kepolisian melakukan perubahan sikap dan perilaku (*mind set and culture set*) bagi personel Polri yang merupakan jawaban Polri terhadap tuntutan implementasi kepolisian yang demokratis (*democratic policing*), transparan, akuntabel, menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak-hak asasi manusia.

Tahap III tahun 2016 – 2025 yaitu tahap *Strive for Excellence*, pada tahap ini kebutuhan masyarakat akan lebih mengharapkan multi dimensional kualitas pelayanan yang efektif dan efisien ditengah globalisasi kejahatan yang makin canggih. Pelaksanaan ketiga tahap Reformasi Birokrasi Polri tersebut menuntut anggota Polri untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok Polri sesuai pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia secara profesional, bermoral, dan modern.

Dengan demikian kinerja kepolisian sangat diperhatikan untuk menjalankan tugas sebagai salah satu lembaga penegak hukum secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum. Lebih dari itu, pihak kepolisian harus mampu memberikan pelayanan dan pengayoman seperti halnya tertuang dalam visi misi kepolisian itu sendiri.

Dalam hal ini, Satlantas Polres Bukittinggi memiliki tanggung jawab tinggi membina dan dalam batas kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum Polres Bukittinggi. Tugas lain yang diemban oleh Satlantas Polres Bukittinggi adalah melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dengan Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait dengan lalu lintas kendaraan dan jalan raya. Satlantas sendiri terdiri dari berbagai unit diantaranya adalah Unit Regident, Unit Dikyasa, Unit Laka, Unit Patroli, dan Bagian Operasional Lalu Lintas (BO Lantas). Masing-masing unit memiliki tugas spesifik yang menunjang terwujudnya fungsi lalu lintas yang berlangsung aman dan lancar.

Menurut data Satlantas Polres Bukittinggi (tahun 2019) mengenai kecelakaan kendaraan bermotor menunjukkan jumlah kecelakaan sebanyak 221 kejadian dengan 39 orang meninggal dunia, 3 orang luka berat dan 256 orang luka ringan. Jumlah kerugian yang ditanggung sebesar Rp. 566.500.00,-. Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya kerugian yang luar biasa baik korban jiwa, luka, cacat maupun kerugian materiil. Sebagian penyebab kecelakaan selain dari faktor pengguna jalan, maka dalam hal lain penyebabnya adalah kurangnya kinerja Satlantas polres bukittinggi.

Pihak satlantas polres bukittinggi sendiri sebenarnya sudah memberikan tindakan kepada pelanggaran lalu lintas yang terjadi agar jumlah kecelakaan lalu lintas dapat ditekan, di antaranya melalui tindakan tilang dan teguran. oleh karenanya diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kajian berbagai faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja satlantas polres bukittinggi itu sendiri. Dengan demikian penelitian ini menganalisis Pengaruh Beban Kerja, *Perceived Behavioural Control* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Anggota Satlantas Polres Bukittinggi.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi Pranoto (2015), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Perceived Behavioural Control

Menurut Ajzen (2011), *Perceived Behavioral Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu perilaku. *Perceived Behavioral Control* memandang pengendalian / kontrol yang dimiliki seseorang terhadap perilakunya berada pada sebuah kontinum dari perilaku yang mudah dilakukan dengan usaha dan sumber daya yang cukup.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa kontrol perilaku persepsian (*Perceived Behavioral control*) didefinisikan oleh Ajzen (2011) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku persepsian ini merefleksikan pengalaman masa lalu dan mengantisipasi halangan-halangan yang ada sehingga semakin menarik sikap dan norma subjektif terhadap perilaku, semakin besar kontrol perilaku persepsian, semakin kuat pula niat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Kontrol perilaku persepsian yang telah berubah akan memengaruhi perilaku yang ditampilkan sehingga tidak sama lagi dengan yang diniatkan. Persepsi pengendalian perilaku memainkan peran penting dalam teori direncanakan perilaku. Bahkan, teori perilaku terencana berbeda dari teori tindakan beralasan selain atas persepsi pengendalian perilaku.

Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Weidner 2020).

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi kerja ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan Winardi (2006). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo and Armstrong 2018).

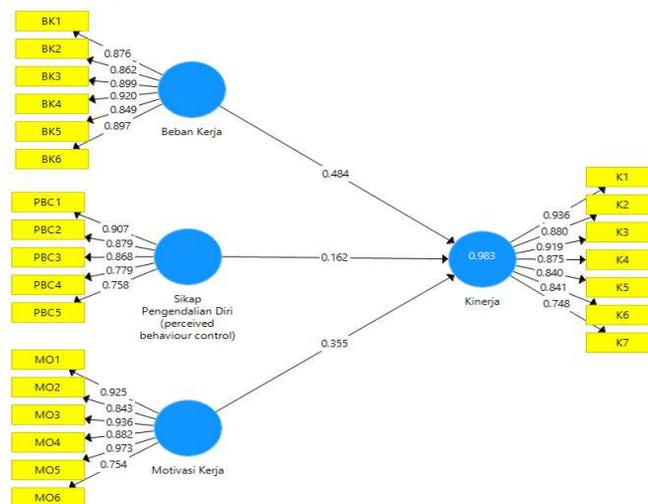
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di POLRES Bukittinggi tepatnya pada kesatuan lalu lintas (SATLANTAS POLRES) sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians Partial Least Square (PLS). SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung (Ghozali 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Outer Model

1. Uji Convergent Validity



Gambar 1. Hasil Diagram path Outer Model

Sumber: Hasil olahan data

Dalam Uji Convergent Validity, dapat dilihat dari nilai standardize Loading Factor. Nilai Loading Factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten).

2. Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain mengamati nilai Cross Loading pada Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $>0,5$.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------------|----------------------------------|
| Beban Kerja | 0,782 |
| Perceived Behaviour Control | 0,706 |
| Motivasi kerja | 0,789 |
| Kinerja | 0,748 |

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Hasil Output SmartPLS pada tabel 1. memperlihatkan nilai AVE semua variabel laten diatas 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel laten telah memiliki nilai Validity yang baik. Hal ini juga dibuktikan dari gambar grafik batang berikut ini

3. Uji *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. *Composite reliability* menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki nilai *composite reliability* nya $>0,6$ berarti memiliki reliabilitas yang tinggi. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel:

Tabel 2. Nilai *Composite Reliability*

| | Composite Reliability |
|-----------------------------|-----------------------|
| Beban Kerja | 0,956 |
| Perceived Behaviour Control | 0,923 |
| Motivasi kerja | 0,957 |
| Kinerja | 0,954 |

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 2. diatas, diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $>0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini juga dibuktikan dari gambar grafik batang berikut ini

4. Uji *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha dari hasil Output SmartPLS penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Cronbach Alpha*

| | Cronbach's Alpha |
|-----------------------------|------------------|
| Beban Kerja | 0,944 |
| Perceived Behaviour Control | 0,895 |
| Motivasi kerja | 0,945 |
| Kinerja | 0,943 |

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Cronbach Alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $>0,7$. Hasil cronbach alpha pada tabel 3. memperlihatkan semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.7.

B. Evaluasi *Inner Model*

1. Uji R-square

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berikut hasil nilai R-square pada penelitian ini:

Tabel 4. Nilai R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|---------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0,983 | 0,982 |

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai *R-square* yang tertera pada tabel 4. dijelaskan bahwa *R-Square* pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,983 atau 98,3% yang mana dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Perceived Behaviour Control, dan Motivasi kerja dan sisanya 0,017 atau 1,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model pada penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficient

| Hipotesis | Uraian | Original Sample (O) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics | P Values | Keterangan |
|-----------|------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| 1 | Beban Kerja -> Kinerja | 0,484 | 0,112 | 4,325 | 0,000 | Hipotesis Diterima |
| 2 | Motivasi kerja -> Kinerja | 0,355 | 0,137 | 2,590 | 0,010 | Hipotesis Diterima |
| 3 | Sikap Pengendalian Diri (Perceived Behaviour Control) -> Kinerja | 0,162 | 0,070 | 2,324 | 0,021 | Hipotesis Diterima |

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data

Hasil penelitian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat bahwa pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis ketiga, yang dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

1. Adanya Pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi

Hasil pengujian pengaruh hipotesa ini menunjukkan bahwa beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistiknya 4,325 dengan probabilitas signifikannya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika semakin tinggi beban kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi maka kinerjanya akan semakin berpengaruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali et al. 2014; Asamani et al. 2015; Chin-Quee et al. 2016; Paramitadewi 2017; Zülch et al. 2015; yang juga menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kinerja anggota Satlantas Polres Bukittinggi dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada anggota Satlantas Polres Bukittingginya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja anggota Satlantas Polres Bukittinggi dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Begitu pula dengan beban kerja yang dialami oleh anggota Satuan Lalu Lintas, akan dapat melatih kecakapan dalam bertindak dan menyelesaikan permasalahan.

2. Adanya Pengaruh positif signifikan Perceived Behavioural Control terhadap Kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi

Hasil pengujian pengaruh hipotesa ini menunjukkan bahwa *Perceived Behavioural Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistiknya 2,324 dengan probabilitas signifikannya sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika semakin baik *Perceived Behavioural Control* anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Kyle et al. 2014; Yan and Guo (2019) bahwa *Perceived Behavioural Control* memiliki dampak positif terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi. Pengendalian diri yang dilakukan oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi, tingkat konsentrasi dalam bekerja akan meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pun meningkat. Hubungan yang positif signifikan antara *Perceived Behavioural Control* dan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi, menguatkan pandangan bahwa *Perceived Behavioural Control* mempengaruhi kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi.

3. Adanya Pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi

Hasil pengujian pengaruh hipotesa ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistiknya 2,590 dengan probabilitas signifikannya sebesar 0,010 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa jika semakin tinggi motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi maka kinerjanya juga semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chin-Quee et al. 2016; Onanda 2015; Surya Safari SD et al. 2017; Zameer et al. 2014; yang juga menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan potensi yang ada dalam diri individu-individu baik sebelum maupun sesudah mendapatkan pengaruh dari unsur lain, dan merupakan dasar dalam melaksanakan sesuatu kegiatan sehingga aplikasi motivasi kerja dapat berwujud nyata dalam bentuk kinerja. Jadi jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

2. Adanya Pengaruh positif signifikan beban kerja, Perceived Behavioural Control, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi

Hasil pengujian pada R-square menunjukkan bahwa dari ke-3 variabel mempengaruhi Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi sebesar 98,3%. Pengaruh ini dikategorikan sangat kuat/ besar. Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi tergolong sangat baik. Walaupun Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bukittinggi memiliki Beban kerja yang tinggi, tetapi mereka mampu untuk melakukan pengontrolan diri, dan ini tidak lepas dari adanya motivasi diri sendiri. Sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tetap sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan, serta tetap melaksanakan tugas dan sebaik-baiknya.

Satuan Lalu lintas (Satlantas) merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pokok dari fungsi lalu lintas pada tingkat Polres yang berada dibawah naungan Kapolres. Anggota Satuan Lalu Lintas bertugas untuk melaksanakan turjawali lalu lintas, kemudian Pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), selanjutnya juga bertugas untuk memberikan pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakkan di bidang lalu lintas.

Untuk daerah Polres Bukittinggi, jumlah anggota Satuan Lalu Lintas tergolong masih minim, sementara beban kerja yang dihadapi tinggi, sebab pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas adalah dalam rangka penegakkan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (kamseltibcarlantas) yang mana keseluruhannya berhubungan dengan seluruh masyarakat. Tetapi hal demikian masih mampu diupayakan untuk melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, sehingga sikap motivasi kerja dan juga sikap *Perceived Behavioural Control* tetap ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang "Pengaruh Beban Kerja, *Perceived Behavioural Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Anggota Satlantas Polres Bukittinggi" maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja, *Perceived Behavioural Control*, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pada Anggota Satlantas Polres Bukittinggi. kemudian Pengaruh Beban Kerja, *Perceived Behavioural Control*, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Bukittinggi adalah sebesar 98,3% terlihat dari nilai R-Square. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kinerja anggota Satlantas Polres Bukittinggi dipengaruhi oleh 3 variabel tersebut dan sangatlah tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 2011. "The Theory of Planned Behaviour: Reactions and Reflections." *Psychology and Health*.
- Ali, Warraich Usman, Ahmed Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz, and Khoso Imamuddin. 2014. "Impact of Stress on Job Performance : An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi , Pakistan." *Research Journal of Management Sciences*.
- Amelia, D., Murni, I., Putri, A., Badri, J., & Johan, H. (2019). A Study of Clothing Industry Competitiveness with Porter's Five Force Approach in Kabupaten Agam Central Industry (A Preliminary Study of Ampek Angkek, Banuhampu, Sungai Puar). *KnE Social Sciences*, 169-185.
- Arikunto. 2019. "Metodelogi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan." in *Rineka Cipta, Jakarta*.
- Ghozali, Imam &. Latan Hengky. 2015. *Konsept, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*.
- Haryono, Siswoyo. 2013. *Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan*.
- Hasibuan, Melayu. 2016. "Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7." in *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hayati, R., Izmuddin, I., & Putri, A. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Terhadap Prilaku Konsumen Muslim Dalam Membeli Makanan Kafe. *ekonomika syariah: Journal Of Economic Studies*, 3(1), 72-84.
- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Herzberg, Frederick. 2009. "Frederick Herzberg The Hygiene Motivation Theory." *Chartered Management Institute*.
- Hidayati, I. 2014. "Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Merianti, L., Amelia, D., Srywayuni, A., & Yuliane, S. A. (2019, August). Stories Of Mothers With Intellectual Disability Children In West Sumatera, Indonesia. In *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Health* (No. 4, pp. 343-351
- Naim, M. A., Rimawan, E., & Mahmud, A. P. (2019). Layout Production Facility of PC. Spun Pile Using Systematic Layout Planning in ABC Factory.
- Nur, D., Putra, M. I., Satria, R., Jomi, H., & Putri, A. (2019). The Effect Of Work Ethics And Discipline On Performance That Is Intervening By The Commitments Of State Civil Organizations (A Case Study Of Educational Laboratory Staff At Padang State Polytechnic). *International Journal Of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 12(2), 1805-1813.
- Pranoto, L. Hardi. 2015. *Analisis Beban Kerja: Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Putri, A. A., Ismoyowati, D., & Pamungkas, A. P. (2019, November). Dynamic Modeling Of Marketing Channels To Control The Inventory Of Black Rice In Yogyakarta Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth And Environmental Science* (Vol. 355, No. 1, P. 012054). IOP Publishing.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 3(02), 102-114.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BCA Finance Cabang Bukit Tinggi. *COSTING: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 2(2), 236-247.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Weidner, Anja. 2020. "Motivation." in *Springer Series in Materials Science*.
- Wibowo, Arief. 2017. "Kajian Tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)." *Konferensi Nasional Sistem Informasi*.
- Winardi, J. 2006. "Teori Organisasi & Pengorganisasian." *Teori Organisasi & Pengorganisasian*.