

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebijakan *Minus Growth* (Studi Kasus: Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat)

Hepiana Patmarina¹, Eni Anggraeni*²

^{1,2} Business Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Bandar Lampung University, Lampung

*Correspondence email: anggraeni977@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama. Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif dengan pendekatan survei, dengan sampel sebanyak 67 responden yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang selaras dengan tujuan penelitian serta mendukung teori *Job Demands-Resources (JD-R)*. Studi ini menyimpulkan bahwa terdapat peran krusial dari pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penguatan motivasi untuk menjaga produktivitas pegawai. Implikasi penelitian mencakup kontribusi teoretis berupa pengembangan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta rekomendasi praktis bagi manajemen Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat untuk mengevaluasi pembagian tugas dan meningkatkan program apresiasi kinerja. Selain itu, studi ini mengidentifikasi peluang penelitian masa depan pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; *Minus Growth*.

Abstract. *This study aims to analyze the influence of workload and work motivation on employee performance, both individually and collectively. This study adopted a quantitative design with a survey approach, with a sample of 67 respondents selected through a total sampling technique. The research findings revealed that workload had a negative and significant effect on performance, while work motivation had a positive and significant effect on performance, which is in line with the research objectives and supports the Job Demands-Resources (JD-R) theory. This study concludes that proportional workload management and strengthening motivation play a crucial role in maintaining employee productivity. The implications of this study include theoretical contributions in the form of developing literature on human resource management in the public sector, as well as practical recommendations for the management of the West Sumatra Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise to evaluate task distribution and improve performance appreciation programs. In addition, this study identifies future research opportunities on work environment, leadership, and compensation variables.*

Keywords: *Workload, Work Motivation, Employee Performance, Minus Growth.*

PENDAHULUAN

Di kancah internasional, dinamika manajemen sumber daya manusia sektor publik terus beradaptasi dengan tuntutan efisiensi anggaran dan reformasi birokrasi yang kompleks. Fenomena ini tercermin dalam penggunaan strategi organisasi untuk mengoptimalkan luaran kerja di tengah keterbatasan jumlah personel yang tersedia. Landasan konseptual yang sering digunakan untuk membedah dinamika ini adalah *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001) yang menjelaskan keterkaitan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*), ketersediaan sumber daya (*job resources*), serta konsekuensi kerja seperti kinerja. Pada tingkat nasional, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Keuangan telah mengimplementasikan kebijakan *minus growth* sejak tahun 2020 sebagai langkah strategis untuk membatasi jumlah pegawai melalui skema rekrutmen yang lebih sedikit dibandingkan jumlah pegawai yang pensiun. Kebijakan ini secara langsung berdampak pada restrukturisasi beban kerja di berbagai unit vertikal, termasuk di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sumatera Bagian Barat. Penurunan jumlah SDM ini menjadi tantangan serius dalam menjaga stabilitas pelayanan publik di sektor fiskal.

Data sekunder menunjukkan bahwa jumlah pegawai Kementerian Keuangan (2024) mengalami penurunan sebesar 4,42% dari tahun 2021 hingga 2024. Secara spesifik, pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat, terjadi fluktuasi penurunan personil yang mencapai 13% dalam kurun waktu 2022 hingga 2024. Kondisi ini menciptakan disparitas antara volume aktivitas administrasi yang tetap tinggi dengan ketersediaan jumlah pegawai pelaksana yang semakin berkurang. Peneliti merespons fenomena ini dengan menelaah bagaimana beban kerja dan motivasi kerja berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di tengah keterbatasan struktural tersebut. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (2024). Budiasa (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai rasio antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu, di mana ketidakseimbangan pada aspek ini berisiko menurunkan efektivitas organisasi. Respon manajerial yang tepat sangat diperlukan agar tuntutan tugas fisik maupun mental tidak melampaui ambang batas kemampuan pegawai.

Untuk memperkuat argumen tersebut, dorongan internal dan eksternal berupa motivasi kerja menjadi instrumen krusial. Wibowo dalam Putri & Patmarina (2023) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mempengaruhi semangat individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam situasi beban kerja yang meningkat, motivasi berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang menjaga komitmen pegawai agar tetap mampu memberikan kontribusi optimal sesuai dengan sasaran unit kerja. Temuan dari Andini et al (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memberikan gambaran yang beragam terkait hubungan antar variabel ini. Studi oleh Aisyah & Nurhayaty (2024) pada PT Askrindo Cabang Tangerang menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 66,8%.

Adanya inkonsistensi temuan dari riset sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan terdapat celah penelitian yang perlu dieksplorasi lebih dalam. Mayoritas penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan daerah, sehingga masih terdapat keterbatasan literatur yang mengkaji fenomena ini pada instansi pemerintah pusat yang sedang menerapkan kebijakan efisiensi pegawai secara ketat. Celah penelitian ini semakin nyata karena belum ada studi spesifik yang mengaitkan kebijakan *minus growth* di lingkungan Kementerian Keuangan sebagai konteks struktural utama. Kebijakan ini memaksa pegawai untuk melakukan penyesuaian prioritas tugas agar target organisasi tetap terjaga meskipun berada di bawah tekanan sumber daya manusia yang terbatas. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam untuk menutup celah empiris tersebut.

Keunikan penelitian ini terletak pada integrasi variabel kontekstual berupa kebijakan nasional pertumbuhan aktual sebagai faktor yang mempengaruhi dinamika *job demands* dan *job resources*. Hal ini didukung oleh teori JD-R yang menegaskan bahwa apabila organisasi mampu menyediakan sumber daya pekerjaan seperti sistem penghargaan dan pengembangan diri yang memadai, maka kinerja dapat tetap terjaga meskipun tuntutan pekerjaan meningkat. Kinerja dalam kerangka organisasi mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal, dimana prestasi tersebut menunjukkan tingkat pencapaian output yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana dijelaskan oleh Rivai dalam Patmarina et al. (2022). Hasil akhir dari kontribusi individu ini merupakan respons langsung terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh instansi

Berdasarkan tinjauan teori JD-R, tuntutan pekerjaan mencakup aspek organisasional yang memerlukan upaya fisik dan psikologis yang besar (Lestari & Zamralita, 2017). Peneliti memfokuskan kajian pada bagaimana beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis menjadi indikator penentu dalam mengukur beban kerja pegawai pelaksana di DJBC. Sementara itu, motivasi diukur melalui dimensi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Ramiati, 2023). Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat. Kinerja pegawai dalam studi ini dinilai melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen berdasarkan teori dari Silaen et al. (2021). Secara keseluruhan, penelitian ini berikhtiar memberikan kontribusi baru bagi literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan memasukkan faktor kebijakan efisiensi organisasi sebagai variabel kontekstual. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi instansi pemerintah

dalam merumuskan kebijakan strategis untuk mengelola beban kerja secara efektif guna menjaga produktivitas nasional di era reformasi birokrasi.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data numerik yang kemudian dianalisis melalui teknik statistik guna mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan (Abdullah et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai dengan jabatan pelaksana di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *total sampling*, yakni pendekatan yang melibatkan seluruh elemen populasi sebagai subjek penelitian tanpa pengecualian. Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan parameter *Cronbach's Alpha*, dimana instrumen dianggap andal apabila nilai koefisiennya melebihi ambang batas 0,60, yang menunjukkan konsistensi pengukuran sepanjang waktu.

Sebagai prasyarat model analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan residu terdistribusi normal, uji multikolinieritas melalui nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk mendeteksi korelasi antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas guna memastikan kesamaan varians residual. Teknik analisis inti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengestimasi pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t untuk menilai pengaruh individu masing-masing variabel bebas, serta secara bersama-sama melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Ghazali & Kusumadewi (2023) kriteria pengambilan keputusannya adalah (1) jika nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal (2) Jika nilai Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Asymp.Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keputusan
<i>Unstandardized Residual</i>	67	0,098	Sig > 0,05	Data berdistribusi normal

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk melihat apakah distribusi nilai residu sesuai dengan distribusi normal. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residu terdistribusi secara normal. Sementara, analisis linier berganda merupakan metode dalam statistika yang dimanfaatkan untuk memperkirakan besarnya variabel terikat dengan mempertimbangkan pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas, dengan dasar asumsi bahwa keterkaitan antar variabel tersebut bersifat linier.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisiensi B	Std.Error	Beta	<i>T</i> hitung	Sig.
(Konstansa)	39,336	3,031	-	12,979	0,0001
Beban Kerja	-0,134	0,049	-0,286	-2,759	0,0008
Motivasi Kerja	0,245	0,055	0,458	4,425	0,0001

Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 39,336 - 0,134X_1 + 0,245X_2$. Hasil analisis regresi linier berganda yang memberikan model kesetaraan yang menunjukkan bagaimana variabel beban kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai berhubungan satu sama lain. Konstanta yang bernilai 39,336 mengindikasikan bahwa apabila beban kerja dan motivasi kerja berada pada kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kinerja pegawai pada nilai tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah - 0,134, dan tingkat signifikansi 0,008 ($p < 0,05$). Ini menandakan bahwa beban kerja secara negatif mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan beban kerja satu unit, kinerja pegawai menurun sebesar 0,134 unit, dengan anggapan semua variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,245 terbukti signifikan pada tingkat 0,001. Temuan ini mengisyaratkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta bermakna terhadap kinerja pegawai. Dengan menganggap beban kerja berada dalam kondisi konstan, setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,245 unit. Nilai beta standar menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai beta yang lebih besar daripada variabel beban kerja. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah faktor paling penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

R	R Square (R^2)	Adjusted R^2
0,569	0,324	0,303

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,324 menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja dan motivasi kerja dapat bertanggung jawab atas 32,4% variasi kinerja pegawai. Akibatnya, variabel selain yang sedang diteliti mempengaruhi 67,6%. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,303, kecocokan model analisis regresi yang stabil dan optimal mungkin disebabkan oleh perubahan jumlah variabel yang termasuk dalam sampel penelitian.

Pembahasan

Setelah melakukan pengelolaan data dan analisis statistik pada tahap pembahasan data dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hasil penelitian berdasarkan rumusan-rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengonfirmasi teori *Job Demands-Resources* (JD-R) bahwa tuntutan kerja (*job demands*) yang tinggi, jika tidak dikelola akan mengakibatkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Secara empiris, fenomena ini terjadi karena pengurangan SDM akibat kebijakan *minus growth* memaksa pegawai menyelesaikan tugas di luar jam kerja (lembur), yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja. Hasil ini juga erat kaitannya dengan hasil wawancara lapangan, dimana beberapa pegawai mengungkapkan bahwa penurunan jumlah SDM akibat kebijakan *minus growth* menyebabkan pembagian tugas menjadi lebih berat, terutama saat menghadapi kegiatan tambahan diluar tupoksi utama. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tanpa penyesuaian kapasitas dapat berdampak pada penurunan performa kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan motivasi sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,245 unit. Dalam konteks DJBC Sumatera Bagian Barat, tingginya motivasi didorong oleh sistem penghargaan, kolaborasi tim yang efektif, dan dukungan pimpinan. Hal ini sesuai dengan pilar *Job Demand Resources* dalam teori JD-R, di mana motivasi berfungsi sebagai energi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi meskipun di bawah tekanan kebijakan efisiensi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tetap antusias terhadap pekerjaan mereka meskipun terjadi pengurangan pegawai. Temuan ini konsisten dengan riset Nurmeisa & Wirayudha (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji simultan menghasilkan temuan bahwa variabel beban kerja bersama motivasi kerja memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai F_{hitung} 15,326 dan Sig. 0,001. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,324 yang mengindikasikan bahwa 32,4% perubahan kinerja pegawai mampu diterangkan oleh kedua variabel tersebut. Adapun porsi variasi yang tersisa dipicu oleh beberapa aspek di luar model, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Hasilnya sejalan dengan kerangka

teoretis *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menekankan betapa pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dalam menentukan kinerja pegawai. Apabila tuntutan kerja dapat diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti motivasi individu dan dukungan dari organisasi, maka kinerja pegawai dapat tetap optimal. Konsistensu temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Andini et al. (2025) dan Nurmeisa & Wirayudha (2023) yang membuktikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan urgensi pengaturan beban kerja secara proposional disertai penerapan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, guna menjaga produktivitas pegawai di tengah keterbatasan sumber daya akibat kebijakan *minus growth*.

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris dinamika kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat dalam bingkai kebijakan *minus growth*. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memberikan tekanan negatif terhadap efektivitas kerja akibat keterbatasan personil, faktor motivasi kerja mampu menjadi kekuatan penyeimbang yang signifikan. Hal ini mengonfirmasi bahwa ketahanan organisasi di sektor publik sangat bergantung pada kemampuannya mengelola dorongan internal dan eksternal pegawai sebagai sumber daya kunci (*job resources*) untuk memitigasi tekanan tugas yang berat (*job demands*). Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih dominan daripada beban kerja dalam menentukan luaran kinerja di instansi pemerintah. Namun, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yakni rendahnya nilai koefisien determinasi yang mengindikasikan adanya variabel lain yang belum tereksplorasi. Selain itu, penggunaan metode survei mandiri berisiko memunculkan *subjective bias* dari responden dalam menilai kinerjanya sendiri.

IMPLIKASI

Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan bahwa pimpinan organisasi tidak dapat mengabaikan peningkatan beban kerja fisik dan mental yang timbul akibat efisiensi SDM. Diperlukan peninjauan kembali atas distribusi tugas dan penguatan sistem *reward* yang lebih adaptif untuk menjaga moral pegawai. Secara praktis, kebijakan *minus growth* harus dibarengi dengan akselerasi digitalisasi birokrasi guna mengurangi beban administrasi manual yang menjadi salah satu penyumbang beban kerja terbesar. Untuk pengembangan selanjutnya, disarankan bagi peneliti mendatang untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel seperti *work engagement* atau dukungan organisasi sebagai variabel mediasi. Penggunaan metode campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik mengenai dampak jangka panjang kebijakan efisiensi pegawai terhadap kesehatan mental dan kualitas pelayanan publik di sektor fiskal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askindo Cabang Tangerang. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–7.
- Andini, A., Simon, J., Fahmi, T., & Wiratama, M. J. (2025a). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia. *Jurnal Bisnis Corporate*, 10(1).
- Andini, A., Simon, J., Fahmi, T., & Wiratama, M. J. (2025b). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 10(1), 47–62.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 449–512.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares (PLS) SmartPLS 4.0: Konsep, teknik, dan aplikasi untuk penelitian empiris*. Yoga Pratama.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2024). *Laporan kinerja Kementerian Keuangan*.

- Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran tuntutan pekerjaan (job demands) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai institusi X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 134–143.
- Nurmeisa, D.S., & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di Sari Ater Hot Springs Ciater Kabupaten Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 841–851. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.8420>
- Patmarina, H., Ardansyah, A., Erisna, N., & Sari, D. A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Natfari Bandar Lampung. *SOSIALITA*, 18(1).
- Patmarina, H., Sanida, N., Oktaviannur, M., & Harsinto, S. D. C. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 1059–1075.
- Putri, R.F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92.
- Ramiati. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. CV Widina Media Utama.