

ARTIKEL_PERAN MEDIASI
MOTIVASI PADA STRES KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOMISI
PEMILIHAN UMUM (KPU)KOTA
PROBOLINGGO - Tri Indah
Landasari.docx

by Lab Bahasa Universitas Panca Marga

Submission date: 05-Sep-2024 10:42PM (UTC-0400)

Submission ID: 2405603341

File name:

ARTIKEL_PERAN_MEDIASI_MOTIVASI_PADA_STRES_KERJA_DAN_BEBAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_KOMISI_PEMILIHAN_UMUM_KPU_KOTA_PROBOLINGGO_
_Tri_Indah_Landasari.docx (1.01M)

Word count: 4631

Character count: 30455

**FUNGSI PERANTARA INSPIRASI UNTUK TEKANAN PROFESI SERTA TANGGUNG JAWAB
PROFESI PADA PERFORMA PERSONEL KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA
PROBOLINGGO**

Tri Indah Landasari¹, Dedi Joko Hermawan², Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga^{1,2,3}
triindah.1322@gmail.com¹, dedijoko@gmail.com², putrivosa@upm.ac.id³

ABSTRAK

Eksplorasi ini dikerjakan pada lembaga Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo dengan sasaran supaya mengetahui fungsi perantara inspirasi untuk tekanan profesi serta tanggung jawab profesi pada performa personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) kota probolinggo. Tipe eksplorasi ini memakai eksplorasi kajian serta berkarakter relasional kausalitas. Jumlah penduduknya ialah personel Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo sebanyak 30 karyawan serta perolehan model memakai teknik penyamplingan jenuh sejumlah 30 partisipan. Cara perolehan informasi yang dipakai pada eksplorasi ini ialah tanya jawab, arsip serta formulir yang diberikan pada partisipan. Cara analisis informasi dari hasil eksplorasi yaitu metode kuantitatif berupa tes Validitas *Convergent*, Validitas *Discriminant* serta tes reliabilitas serta melakukan pengujian hipotesis memakai *SmartPLS 3.0*. Hasil eksplorasi menampilkan Stres kerja tidak berdampak baik serta signifikan pada performa, Tanggung jawab profesi berdampak positif serta signifikan pada performa, Stres kerja berdampak positif serta signifikan pada inspirasi, Tanggung jawab berdampak positif serta signifikan pada inspirasi, inspirasi tidak berdampak positif serta signifikan terhadap performa, stres kerja berdampak positif serta signifikan pada performa lewat inspirasi, serta tanggung jawab profesi berdampak positif dan signifikan pada performa lewat inspirasi.

Kata Kunci: motivasi, stres profesi, beban profesi, Performa Karyawan

ABSTRACT

This study was carried out at the workplace of the General Election Commission (KPU) of Probolinggo City in order to determine the role of motivation mediation on work stress and burnout and workload on the execution of employees of the General Election Commission (KPU) of Probolinggo City. This research method involves using surveys research and is relational causal. The population growth is 30 employees of the General Election Commission (KPU) of Probolinggo City and sampling using saturated sampling techniques of 30 respondents. The methods of data gathering utilized in this study are utilized interview, collected documentation, and issued questionnaires to participants. The data assessment method from the outcome of the study is a quantitative method presented through *Convergent Validity* test, *Discriminant Validity* evaluation and reliability test result and conducting hypothesis testing using *SmartPLS 3.0*. The results of the study indicate that work stress is significantly correlated with employee performance does not have work stress has a positive and significant effect on performance, while workload also has a positive and significant effect on performance has a positive and significant effect on motivation, workload exerts a positive and significant impact on inspiration, inspiration does not have a beneficial and statistically significant impact on performance, work stress has a positive and significant effect on

employee satisfaction performance through inspiration, and workload has a positive and significant effect on job satisfaction on performance through motivation.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Afandi (2018:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola secara baik akan berimbas besar terhadap efektivitas organisasional dibanding dengan sumber daya yang lainnya".

Badan Pilihan Publik adalah institusi bangsa yang mengadakan seleksi publik di tanah air yang bertipe kebangsaan, permanent serta independen. Pemilihan umum tersebut mencakup pilihan publik Presiden serta Wakil Presiden, pilihan publik Anggota DPR/DPD/ DPRD, serta pilihan publik Kepala Daerah serta Wakil Kepala Daerah. Badan Pilihan Publik sebuah institusi yang memiliki peran penting untuk menjalankan proses demokrasi di Indonesia.

Salah satu sektor krusial dalam mewujudkan keberhasilan tersebut adalah kinerja karyawan, kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) sangat diperiksa melalui Bawaslu sebab untuk puncak lambang pelaksanaan pilihan publik. Performa karyawan komisi pemilihan umum dihitung melalui tujuan profesi personel serta kewajiban personel yang sudah dibentuk. Menurut Afandi (2018: 83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Performa personel juga dampak oleh stres profesi. Makin besar tekanan profesi personel, sehingga kinerjanya menurun (Azhar dkk, 2023). Menurut Afandi (2018:173) "Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan". Tekanan profesi yang diterima oleh personel yaitu tanggung jawab profesi yang besar. Performa personel juga dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab profesi. Menurut Mahawati, dkk (2021: 4) "Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya". Menurut Kasubbag teknis penyelenggaraan, partisipasi, dan hubungan masyarakat "Mengatakan bahwa pada saat musim pemilu karyawan harus siap 24 jam apabila ada panggilan kerja untuk menyelesaikan tugas dan wewenang agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu sehingga karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo dapat menyelenggarakan pemilihan umum secara langsung, umum, bebas, rahasia dan adil".

“Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi. Pemberian motivasi kerja baik dari pimpinan, rekan kerja sangat penting untuk menumbuhkan perasaan untuk bekerja terlebih apabila dalam diri sendiri tumbuh motivasi maka hal ini justru berpengaruh pada kinerja agar lebih maksimal (Dewi et al., 2023)”. Inspirasi menyediakan etos supaya individu supaya bertugas lebih unggul sejalan tata cara serta sasaran yang sudah ditentukan. Afandi (2018: 23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Dalam konteks ini peran mediasi motivasi menjadi semakin penting karena dapat berfungsi sebagai mekanisme yang bisa menolong personel mengatasi stres kerja dan beban kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan. Namun, meskipun pentingnya peran motivasi sebagai mediasi, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi relasi antara motivasi, tekanan profesi, tanggung jawab profesi, serta performa personel pada lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo masih sempit.

Mengacu pada konteks di puncak, pengkaji minat guna melakukan eksplorasi yang bertajuk “Peran Mediasi Motivasi Pada Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo”.

Pernyataan Masalah

Mengacu pada konteks di puncak, sehingga pernyataan masalah pada eksplorasi ini yaitu : a) terdapat Tekanan profesi (X1) pada Performa (Y) Pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?, b) terdapat dampak Tanggung Jawab Profesi (X2) Pada Performa (Y) Pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?, c) terdapat dampak Tekanan profesi (X1) lewat Inspirasi (Z) Pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?, d) terdapat dampak Tanggung Jawab Profesi (X2) lewat Inspirasi (Z) Pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?, e) terdapat dampak Inspirasi (Z) Pada Performa (Y) Pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?, f) terdapat dampak Tekanan profesi (X1) Pada Performa (Y) lewat Inspirasi (Z) Pada Karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?, g) Dampak Tanggung Jawab Profesi (X2) Pada Personel (Y) lewat Inspirasi (Z) Pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo?

TELAAH PUSTAKA

Tekanan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020: 157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam lingkungan, akibatnya karyawan mengalami berbagai gejala stress yang dapat memengaruhi kemampuannya dalam pekerjaan”.

Menurut Afandi (2018:173) “Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana dengan ketidaksesuaian

karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya”.

Mengacu pada opini di atas bisa disimpulkan bahwa tekanan kerja ialah keadaan ketika seorang personel tertekan serta tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menjadi emosi, marah marah dan tidak terkendali.

Petunjuk pemicu Tekanan Profesi yaitu a) Tanggung jawab profesi yang terlalu banyak; b) Batas waktu dan kebutuhan mendesak; c) pengawasan kerja yang kurang baik; d) Atmosfer kerja yang tidak kondusif; e) kendala individu.

Tanggung Jawab Profesi

Menurut Mahawati, dkk (2021: 50) “Beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Hart & Steveland dalam Tarwaka (2019: 104) “Bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”.

Dari uraian di atas bisa dinyatakan bahwa tanggung jawab profesi yang disetujui oleh individu harus sesuai atau seimbang terhadap kemampuan maupun keterbatasan pekerja.

Menurut Tarwaka (2019: 131) “Pengukuran beban kerja bisa dilakukan melalui pengukuran beban kerja mental secara subjektif (subjective methode) salah satunya menggunakan teknik pengukuran beban kerja subjektif (Subjective Workload Assesment Technique-SWAT). Dalam metode SWAT, performansi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu a) Beban waktu (*time load*); b) Beban usaha mental (*mental effort load*); c) Beban tekanan psikologis (*psychological stres load*)”.

Performa Personel

Menurut (Afandi, 2018: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa performa merupakan output yang diraih oleh individu menurut skala yang diterapkan untuk tugas yang relevan.

Menurut (Afandi, 2018: 89) “Dimensi dan indikator kinerja yaitu a) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja dan Efisiensi dalam melaksanakan tugas.; b) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu Disiplin kerja, Inisiatif dan Ketelitian.; c) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu Kepemimpinan, Kejujuran dan Kreativitas”.

Inspirasi

"Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2020: 61)". Menurut (Afandi, 2018: 83) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas".

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa inspirasi ialah kemauan yang muncul dari dalam diri individu sebab termotivasi untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan ketulusan.

"Dimens dan indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2020 : 95) yaitu a) Dimensi kebutuhan fisiologi, memiliki indikator yaitu gaji/ pendapatan dan waktu istirahat; b) Dimensi kebutuhan rasa aman, memiliki indikator yaitu alat-alat keamanan, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan; c) Dimensi kebutuhan merasa memiliki, memiliki indikator yaitu hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja; d) Dimensi kebutuhan akan dihargai, memiliki indikator yaitu pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi; e) Dimensi kebutuhan mengaktualisasi diri, memiliki indikator yaitu kesempatan dalam menyampaikan gagasan/ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan".

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan eksplorasi sebelumnya pada (Lutfi Azhar, Pahlawansjah Harahap & Rohmini Indah Lestari 2023) "menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dan Stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja."

Berdasarkan eksplorasi sebelumnya pada (Intan Auliana & Nur Achmad 2023) "Menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja".

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Riski Fitria dewi, dkk 2023) "menunjukkan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Stress kerja berpengaruh terhadap beban kerja; Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Beban kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja; Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan; Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja; Beban kerja dan motivasi kerja secara serial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan."

Hipotesis Penelitian

H1 : Ada Dampak Penting antara Tekanan kerja (X1) pada performa (Y) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo

- H2 : Ada Dampak Penting antara Tanggung Jawab Kerja (X2) pada Performa (Y) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo
- H3 : Ada Dampak Penting antara Tekanan kerja (X1) pada Inspirasi (Z) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo
- H4 : Ada Dampak Penting antara Tanggung Jawab Kerja (X2) pada Inspirasi (Y) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo
- H5 : Ada Dampak Penting antara Inspirasi (Z) pada performa (Y) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo
- H6 : Ada Dampak Penting antara Tekanan kerja (X1) pada performa (Y) lewat Inspirasi (Z) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo
- H7 : Ada Dampak Penting antara Tanggung Jawab Kerja (X2) pada performa (Y) lewat Inspirasi (Z) pada Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo

METODOLOGI PENELITIAN

Tipe eksplorasi ini memakai penelitian pengamatan dan bermakna ³⁷ **asosiatif kausal**. Menurut Sujarweni (2019: 47) "Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden". Sedangkan asositif menurut Sugiyono (2022: 37) "Adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat". Menurut Sujarweni (2019: 80) "Populasi adalah keseluruhan jumlah terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) kota Probolinggo yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh". Menurut Sujarweni (2019: 88) "Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang digunakan untuk penelitian. sedangkan sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo yang berjumlah 30 orang".

Jenis eksplorasi ini menggunakan penelitian survei dan bersifat asosiatif kausal. ³⁶ **Partial Least Square (PLS)** ialah teknik kajian informasi yang kuat, informasi yang diproses tidak wajib menuruti sebuah penyaluran tertentu. Melalui analisis informasi, termasuk tes Validitas Convergent, Validitas Discriminant serta tes reliabilitas serta melakukan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 3.0

HASIL SERTA PENJELASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Temuan Tes Validitas *Convergent*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan	
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	0.832	> 0,7	Valid	
	X1.2	0.827	> 0,7	Valid	
	X1.3	0.769	> 0,7	Valid	
	X1.5	0.800	> 0,7	Valid	
	X1.6	0.738	> 0,7	Valid	
	X1.8	0.764	> 0,7	Valid	
	X1.9	0.797	> 0,7	Valid	
	X1.10	0.786	> 0,7	Valid	
	Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0.785	> 0,7	Valid
		X2.2	0.725	> 0,7	Valid
X2.3		0.853	> 0,7	Valid	
X2.4		0.730	> 0,7	Valid	
X2.5		0.751	> 0,7	Valid	
X2.6		0.875	> 0,7	Valid	
X2.7		0.858	> 0,7	Valid	
X2.8		0.832	> 0,7	Valid	
X2.9		0.772	> 0,7	Valid	
X2.10		0.755	> 0,7	Valid	
Kinerja (Y)	Y1	0.863	> 0,7	Valid	
	Y2	0.797	> 0,7	Valid	
	Y3	0.938	> 0,7	Valid	
	Y4	0.928	> 0,7	Valid	
	Y5	0.905	> 0,7	Valid	
	Y6	0.904	> 0,7	Valid	
	Y7	0.893	> 0,7	Valid	
	Y8	0.726	> 0,7	Valid	
	Y9	0.902	> 0,7	Valid	
Motivasi (Z)	Z1	0.831	> 0,7	Valid	
	Z2	0.890	> 0,7	Valid	
	Z3	0.889	> 0,7	Valid	
	Z4	0.819	> 0,7	Valid	
	Z5	0.887	> 0,7	Valid	
	Z6	0.877	> 0,7	Valid	
	Z7	0.892	> 0,7	Valid	
	Z8	0.906	> 0,7	Valid	
	Z9	0.912	> 0,7	Valid	
	Z10	0.901	> 0,7	Valid	

Sumber: Data diolah 2024

Mengacu pada diagram sebelumnya, diperoleh bahwa semua nilai loading factor variabel tekanan kerja, tanggung jawab kerja, performa serta inspirasi menampilkan skor melebihi 0,7. Sehingga, bisa menyimpulkan bahwa semua petunjuk elemen ditetapkan valid serta sudah melewati standar tes validitas convergent.

Tabel 2. Temuan Tes Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	AVE	Keterangan
1.	Stress Kerja (X ₁)	0.782	Valid
2.	Beban Kerja (X ₂)	0.702	Valid
3.	Motivasi (Z)	0.771	Valid
4.	Kinerja (Y)	0.789	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Mengacu pada diagram sebelumnya, diperoleh bahwa semua elemen mempunyai skor **AVE > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa** semua elemen ditetapkan **valid** serta sudah melewati standar tes validitas convergent.

Tes Reliabilitas

Tabel 3. Temuan Tes Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
1.	Stress Kerja (X ₁)	0,722	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja (X ₂)	0,746	0,60	Reliabel
3.	Motivasi (Z)	0,704	0,60	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Mengacu pada diagram sebelumnya, diperoleh bahwa variabel stress kerja, beban kerja, motivasi dan kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat uji reliabilitas.

Evaluasi model struktural (*inner model*)

Tabel 4. Temuan Skor R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja (Y)	0.421	0.407
Motivasi (Z)	0.586	0.573

Sumber: Data diolah 2024

Mengacu pada diagram sebelumnya, diperoleh bahwa Nilai *R-square* masing-masing elemen *endogen* pada eksplorasi ini elemen minat beli didapat *R-square* sebesar 0.421 dan untuk elemen keputusan pembelian didapat *R-square* sebesar 0.586.

Nilai *Q-square predictive-relevance* diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R1^2) \times (1 - R2^2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,421) \times (1 - 0,586)$$

$$Q2 = 1 - (0,579) \times (0,414)$$

$$Q2 = 1 - (0,239)$$

$$Q2 = 0,761$$

$$Q2 = 76,1\% \text{ (persen)}$$

Pada rumus diatas dapat diketahui bahwa nilai *predictive-relevance* 76,1% maka model pada eksplorasi ini bisa disimpulkan layak. Menunjukkan adanya variasi data pada penelitian sebesar 76,1%. Sisanya 23,9% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum mengandung dalam tipe) serta *error*. Temuan tersebut disebutkan bahwa model PLS yang terbentuk sudah baik, sebab bisa ditampilkan 76,1% dari informasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, konsep mempunyai prediktif yang optimal agar bisa dipakai untuk pengetesan praduga.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Temuan Tes Praduga temuan *output Bootstrapping*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	P-values
Pengaruh Langsung					
Stres Kerja ->Kinerja	0.069	0.083	0.112	0.618	0.537
Beban Kerja -> Kinerja	0.474	0.445	0.116	4.095	0.000
Stres Kerja ->Motivasi	0.271	0.280	0.118	2.295	0.023
Beban Kerja -> Motivasi	0.407	0.397	0.121	3.358	0.001
Motivasi -> Kinerja	0.033	0.036	0.049	0.670	0.504
Pengaruh Tidak Langsung					
Stres kerja -> Kinerja-> Motivasi	0.129	0.123	0.060	2.153	0.033
Beban Kerja -> Kinerja-> Motivasi	0.193	0.178	0.074	2.593	0.011

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 17, penjelasan dari hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Dampak tekanan kerja pada performa

Temuan uji coba praduga pertama, ialah dampak stres kerja terhadap kinerja, menampilkan skor original sampel sebesar 0,069 dengan nilai t -statistic sejumlah 0,618 dan p -value sebesar 0,537. Nilai t -statistic 0,618 lebih kecil dari t -tabel 2,04 dan nilai p -value 0,537 melebihi dari 0,05. Temuan ini menampilkan bahwa stres kerja tidak berdampak baik serta penting pada performa. Agar praduga yang menyebutkan bahwa stres kerja berdampak langsung pada performa pengunjung ditolak.

b. Dampak tekanan profesi pada performa

Temuan uji coba praduga kedua, ialah dampak beban kerja terhadap kinerja menampilkan skor original sampel sebesar 0,474 dengan nilai t -statistic sejumlah 4,095 dan p -value sejumlah 0,000. Nilai t -statistic 4,095 melebihi dari t -tabel 2,04 dan nilai p -value 0,000 kurang dari 0,05. Hasil tersebut menampilkan bahwa beban kerja memperoleh dampak yang baik serta penting terhadap kinerja. Sehingga praduga yang menyebutkan bahwa beban kerja berdampak langsung pada performa diterima.

c. Dampak tekanan profesi pada inspirasi

Temuan uji coba praduga ketiga, ialah dampak stres kerja pada motivasi menampilkan skor original sampel sebesar 0,271 dengan nilai t -statistic sebesar 2,295 dan p -value sebesar 0,023. Nilai t -statistic 2,295 melebihi dari t -tabel 2,04 dan nilai p -value 0,023 kurang dari 0,05. Hasil tersebut menampilkan bahwa stres kerja mempunyai dampak yang baik serta penting pada inspirasi. Sehingga praduga yang menyebutkan bahwa stres kerja berdampak langsung pada inspirasi diterima.

d. Dampak tanggung jawab pada inspirasi

Temuan uji coba hipotesis ketiga, yakni pengaruh stres kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai hipotesis keempat, yakni pengaruh fasilitas terhadap loyalitas pengunjung menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,407 dengan nilai t -statistic sebesar 3,358 dan p -value sebesar 0,001. Nilai t -statistic 3,358 lebih besar dari t -tabel 2,04 dan nilai p -value 0,001 kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi diterima.

e. Dampak inspirasi pada performa

Temuan uji coba hipotesis ketiga, yakni pengaruh stres kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai hipotesis kelima, yakni pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,033 dengan nilai t -statistic sebesar 0,670 dan p -value sebesar 0,504. Nilai t -statistic 0,670 lebih kecil dari t -tabel 2,04 dan nilai p -value 0,504 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi pengunjung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja ditolak.

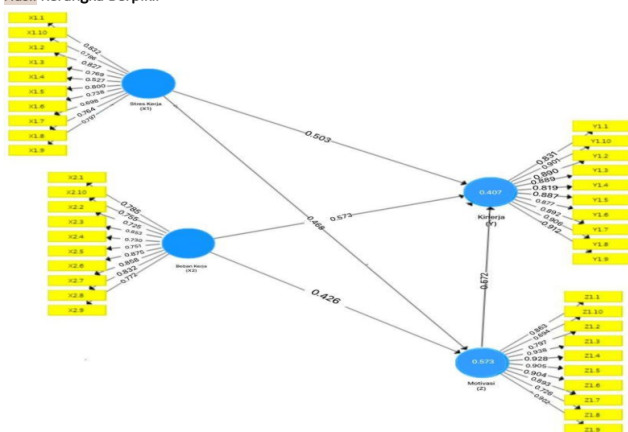
f. Dampak tekanan kerja pada performa lewat inspirasi

Temuan uji coba hipotesis ketiga, yakni pengaruh stres kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai hipotesis keenam, yakni pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,129 dengan nilai t -statistic sebesar 2,153 dan p -value sebesar 0,033. Nilai t -statistic 2,153 lebih besar

dari t-tabel 2,04 dan nilai p-value 0,033 kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi diterima.

g. Dampak tanggung jawab pada performa lewat inspirasi
 Hasil pengujian hipotesis ketujuh, yakni pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan nilai original sampel sebesar 0.193 dengan nilai t-statistic sebesar 2.593 dan p-value sebesar 0,011. Nilai t-statistic 2.593 lebih besar dari t-tabel 2,04 dan nilai p-value 0,011 lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi diterima

Hasil Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah 2024

Pembahasan

Dampak Tekanan Profesi Pada Performa

Berdasarkan hasil uji hipotesis, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji validitas convergent nilai terbesar ditunjukkan pada indikator beban kerja yang berlebihan. Dimana karyawan sering menemui kesulitan saat bekerja. Sedangkan nilai terkecil pada indikator kualitas pengawasan yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, investigasi yang

23
dilakukan instansi sudah baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semakin besar stres kerja pada karyawan, maka kinerjanya rendah atau turun. Stres kerja bisa menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, karena karyawan akan merasa bahwa tugas yang diberikan membosankan dan memberatkannya. Stres kerja mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk berkembang serta membuat karyawan tidak bisa memaksimalkan hasil kinerjanya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Azhar dkk (2023), Sutrisno & Kurniawan (2022) serta Dewi dkk (2023). Namun, tidak sama dengan penelitian Mahaputra & Ardana (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5 Dampak Tanggung Jawab Profesi Pada Performa

6 Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji validitas convergent nilai terkecil pada indikator beban waktu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mengerjakan pekerjaan yang berbeda setiap harinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan melakukan pekerjaan yang padat, namun tidak membuat karyawan tersebut merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya beban kerja pada karyawan masih dalam kondisi yang wajar sehingga ha-hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Auliana & Achmad (2023) serta Nabawi (2019). Namun, tidak sama dengan penelitian Dewi dkk (2023) serta Sutrisno & Kurniawan (2022).

5 Dampak Tekanan Profesi Pada Inspirasi

6 Berdasarkan hasil uji hipotesis, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dari hasil uji validitas convergent nilai terbesar ditunjukkan pada indikator kebutuhan rasa aman. Dimana mendapat jaminan kesehatan, keamanan dan kesejahteraan sehingga karyawan nyaman saat bekerja. Sedangkan nilai terkecil pada indikator kebutuhan mengaktualisasi diri, dimana karyawan merasa kurangnya membuka kesempatan bagi karyawan untuk mengejar prestasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi penurunan stres kerja akan menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan. Artinya, dengan adanya stres kerja, karyawan akan memiliki motivasi kerja cukup tinggi yang disebabkan karena tuntutan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat mereka tetap termotivasi untuk mencapai target kerja. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Mahaputra & Ardana (2020).

5 Dampak Tanggung Jawab Profesi Pada Inspirasi

6 Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dari hasil uji validitas convergent nilai terbesar ditunjukkan pada indikator kebutuhan rasa aman. Dimana mendapat jaminan kesehatan, keamanan dan kesejahteraan sehingga karyawan nyaman saat bekerja. Sedangkan nilai terkecil pada indikator kebutuhan mengaktualisasi diri, dimana karyawan merasa kurangnya membuka

kesempatan bagi karyawan untuk mengejar prestasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beban kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja dimana beban kerja adalah aspek yang tidak diharapkan karena menimbulkan tekanan bagi karyawan. Artinya jika terjadi sesuatu tidak terduga kemudian sumber daya manusia yang menangani hal tersebut terbatas maka motivasi karyawan pun akan menurun. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Dewi dkk (2023).

Dampak Inspirasi Pada Performa

Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji validitas convergent nilai terbesar ditunjukkan pada indikator efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dimana karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan nilai terkecil pada indikator inisiatif, dimana karyawan masih kurang cekatan dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan. Artinya, motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi sebab kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya sehingga mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Dewi dkk (2023) serta Mahaputra & Ardana (2020).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya bahwa karyawan yang mampu menekan stres kerjanya akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya dan dengan meningkatnya rasa motivasinya tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat berupa pengaruh tidak langsung. Motivasi merupakan kondisi psikologis seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi ini mengakibatkan seseorang memberikan semua kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu sebagai dorongan untuk menciptakan semangat dan gairah kerja. Stres yang berlebihan bisa menyebabkan lemahnya motivasi, motivasi yang lemah bisa menyebabkan kinerja karyawan yang semakin menurun. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Mahaputra & Ardana (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya, jika beban kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan dapat menurun. Artinya jika karyawan mengalami ketegangan pada pekerjaannya karena menganggap pekerjaan sebagai beban kerja, karena tuntutan dari atasan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut akan menyebabkan perilaku yang kurang baik dari karyawan seperti malas bekerja, dan suka menunda pekerjaan, sehingga akan menurunkan tingkat kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk

(2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil dari analisis data serta penjelasan yang telah peneliti lakukan, mengenai Fungsi Perantara Inspirasi Pada Tekanan Profesi serta Tanggung Jawab Profesi Pada Performa Personel Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo, maka kesimpulannya ialah sebagai berikut:

1. Tekanan Profesi tidak berdampak baik serta substansial pada performa. Dimana personel sering menemui kesulitan saat bekerja dan pada saat personel mengerjakan kekeliruan profesi, investigasi yang dilakukan instansi sudah baik.
2. Tanggung Jawab Profesi berdampak baik serta substansial pada performa. Dimana tidak sedikit personel yang sering mengalami sakit pada saat menerima beban tugas diluar kemampuan dan personel tidak mengerjakan pekerjaan yang berbeda setiap harinya.
3. Tekanan Profesi berdampak baik serta substansial pada inspirasi. Dimana mendapat jaminan kesehatan, keamanan dan kesejahteraan agar personel nyaman saat bertugas serta personel merasa kurangnya membuka kesempatan bagi personel untuk mengejar prestasi.
4. Tanggung Jawab Profesi berdampak baik serta substansial pada inspirasi. Dimana mendapat jaminan kesehatan, keamanan dan kesejahteraan sehingga personel nyaman saat bekerja dan karyawan merasa kurangnya membuka kesempatan bagi personel untuk mengejar prestasi.
5. motivasi tidak berdampak baik serta substansial pada performa. Dimana personel selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan personel masih kurang cekatan dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan.
6. Tekanan Profesi berdampak baik serta substansial pada performa lewat inspirasi. Artinya bahwa personel yang bisa menghambat tekanan kerjanya bisa tertarik untuk memajukan inspirasinya serta dengan memajukan rasa inspirasinya ini sehingga bisa menaikkan performa personel.
7. Tanggung Jawab Profesi berdampak baik serta substansial pada performa lewat inspirasi. Artinya, jika tanggung jawab profesi ditingkatkan, sehingga inspirasi profesi personel bisa menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ashar Sunyoto Munandar. (2014). *Psikologi dan Industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).

- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654–667.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Deni Darmawan. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuan Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261.
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls. Yayasan Prima Agus.
- Eni Mahawati, dkk. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Imam Gozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Undip.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1318. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p05>
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2019). *ERGONOMI INDUSTRI: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* (2nd ed.). Harapan Press Solo.
- V. Wiratna Sujarweni. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- V. Wiratna Sujarweni. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi : Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Wulandari, I. S., & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23.

ARTIKEL_PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)KOTA PROBOLINGGO - Tri Indah Landasari.docx

ORIGINALITY REPORT

21 %	20 %	14 %	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upm.ac.id Internet Source	5 %
2	media.neliti.com Internet Source	2 %
3	ejournal.upm.ac.id Internet Source	2 %
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
5	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
6	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
7	stia-binataruna.e-journal.id Internet Source	1 %
8	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
9	stiemuttaqien.ac.id Internet Source	1 %
10	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.ppns.ac.id Internet Source	<1 %
12	Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja", Sains Manajemen, 2021 Publication	<1 %
13	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %

14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
16	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
18	Agnesia Ragita. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BATANGHARI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022 Publication	<1 %
19	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
20	Salsa Naharani Nurjanah, Euis Soliha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Kota Semarang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
21	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.academicoo.com Internet Source	<1 %
23	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
24	ejournal.umpwr.ac.id Internet Source	<1 %
25	123dok.com Internet Source	<1 %
26	Denis Berkam, Palupi Permata Rahmi. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota	<1 %

Bandung", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen,
Akuntansi dan Bisnis, 2024

Publication

-
- 27 ejournal.stieppi.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 28 eprints.upnyk.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 29 journal.fkpt.org <1 %
Internet Source
-
- 30 jurnal.stienisel.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 31 eprints.perbanas.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 32 journal.ipm2kpe.or.id <1 %
Internet Source
-
- 33 Ade Gafar Abdullah, Ida Hamidah, Siti Aisyah,
Ari Arifin Danuwijaya, Galuh Yuliani, Heli S.H.
Munawaroh. "Ideas for 21st Century
Education", CRC Press, 2017
Publication
-
- 34 Dian Puteri Ramadhani, Indira Rachmawati,
Cahyaningsih, Nidya Dudija et al.
"Acceleration of Digital Innovation &
Technology towards Society 5.0", Routledge,
2022
Publication
-
- 35 Muhammad Sabilal Akbar Payapo, Kumara
Adji Kusuma. "Kepemimpinan, Komitmen
Organisasi, dan Beban Kerja dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Sinar
Terang Beton Surabaya", Innovative
Technologica: Methodical Research Journal,
2024
Publication
-
- 36 repository.stiesia.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 37 Robi'atul Adhewiyah, Dedi Joko Hermawan,
Yekti Rahajeng. "Pengaruh Service Quality, On
Time Delivery, Dan Price Terhadap Customer
Satisfaction Pada PT. Pos Indonesia (Persero)

Kota Probolinggo", JUMAD : Journal
Management, Accounting, & Digital Business,
2023

Publication

38 ijc.ilearning.co <1 %
Internet Source

39 ojs.polmed.ac.id <1 %
Internet Source

40 fekbis.repository.unbin.ac.id <1 %
Internet Source

41 repository.unhas.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

ARTIKEL_PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)KOTA PROBOLINGGO - Tri Indah Landasari.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15
