

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Gramedia Asri Media Di Jatiland Mall Ternate

Nurhalija Mustafa¹, Rosida Hasyim², Dian Windriyanti³, Rheonaldy⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Khairun

Abstrak

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Gramedia Asri Media Di Jatiland Mall Ternate. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Gramedia Asri Media Di Jatiland Mall Ternate. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 responden, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan data dianalisis menggunakan software SPSS Statistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Gramedia Asri Media Di Jatiland Mall Ternate.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja

✉ Corresponding author: nurhalijamustafa641@gmail.com¹,

Email Address : rosidakonsumsi@gmail.com², indri.tamanyira01@gmail.com³,

rheonaldy.104@gmail.com⁴

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya dengan suatu perusahaan yang harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya Dimbau et al. (2021). Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan suatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan bisnis perusahaan, maka diperlukan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu instansi/perusahaan. Apabila suatu instansi/perusahaan mempunyai orang-orang yang baik

dan berkinerja tinggi maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Namun kinerja karyawan perusahaan tidak selalu meningkat, bahkan pada beberapa kasus, kinerja karyawan bisa saja menurun. Mencapai kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Karena kinerja karyawan penting bagi instansi/perusahaan untuk menciptakan kondisi yang mendorong atau memungkinkan karyawan meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar dan aktif kepada instansi/perusahaan (Pramesti, 2022).

Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai manusia, pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi, maka oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menciptakan kinerja yang baik kepada pegawai, dengan cara memberi motivasi kerja kepada pegawai dan memberi balasan berupa uang atau bentuk lainnya kepada penerima kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat meningkatkan serta menciptakan kualitas yang bermutu untuk mencapai tujuan suatu organisasi, serta mampu memberi motivasi atau dorongan kepada pegawai agar mereka memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan indikator kinerja karyawan yang baik. Istilah motivasi mengacu pada upaya dan hasrat individu yang terinternalisasi untuk menyelesaikan tugas. Motivasi setiap orang dapat berkembang, dan itu dipengaruhi oleh lingkungan mereka. Ketika hasrat individu dapat dipenuhi, itu mempengaruhi motivasi, yang merupakan hasrat untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan jika sudah termotivasi akan berusaha lebih keras di tempat kerja, membuatnya lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan perlu termotivasi dan mematuhi aturan kerja yang ketat agar dapat dirangsang untuk bekerja secara efisien. Menurut Sastrohardiwiryo dalam (Hasyim et al., 2020). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak cukup hanya memaksakan aturan kerja yang kaku aspek motivasi juga harus diperhitungkan. Dalam situasi ini, perusahaan membutuhkan inspirasi dari stafnya agar sangat termotivasi untuk memenuhi tujuannya.

Beberapa aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan, salah satunya yaitu beban kerja. Cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kinerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbelengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, beban kerja itulah yang membuat penurunan kinerja karyawan (Rohman & Ichsan 2021). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu

pekerjaan beban kerja, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia dapat dicapai dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan

Karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Hal ini merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun beban kerja yang terlalu berat pada karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, seperti yang terjadi pada karyawan Toko Gramedia Asri Media Ternate dimana tidak adanya pembagian kerja yang jelas sehingga memberikan beban kerja yang tidak semestinya kepada karyawan yang mengakibatkan kejenuhan dan kelelahan yang berlebih (Dewi, 2023).

Toko Gramedia Asri Media Ternate adalah anak perusahaan kelompok Kompas Gramedia yang menyediakan jaringan toko buku dengan nama Toko Gramedia Asri Media Ternate di beberapa kota di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Februari 1970 dengan diawali dari satu toko buku kecil berukuran 25m² di daerah Jakarta Barat dan sampai tahun 2002 telah berkembang menjadi lebih dari 50 toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain menyediakan buku, toko-toko Gramedia juga menyediakan berbagai produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, mainan anak-anak, peralatan elektronik, alat musik dan lain-lain. Dalam menjalankan usahanya Toko Gramedia Asri Media Ternate menetapkan beban kerja melalui target penjualannya pada setiap karyawan, hal ini dikarenakan apabila karyawan tersebut tidak memenuhi target yang telah ditetapkan maka akan berdampak pada insentif yang diterima oleh karyawan tersebut, target-target tersebut diantaranya target aktif seling, target my value, target sosmed dan target penjualan. Setiap karyawan harus memenuhi target yang telah ditetapkan setiap harinya, dan apabila target tersebut tidak dicapai maka karyawan akan mendapatkan sanksinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan Toko Gramedia Asri Media Ternate bahwa target yang harus dicapai oleh karyawan sangat tinggi dan tugas yang diberikan terkadang sangat mendadak dengan tingkat penyelesaiannya sangat singkat sehingga menjadi beban untuk para karyawan di Toko Gramedia Asri Media Ternate. "Pada Toko Gramedia Asri Media Ternate sendiri telah bekerja sama dengan 12 counter. Tetapi ada 1 counter yang tidak ada salesnya" (wawancara sales superintendent). Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa hal ini merupakan beban kerja berlebih pada karyawan Toko Gramedia Asri Media Ternate, mengingat bahwa setiap karyawan memiliki tugas dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

Toko Gramedia Asri Media Ternate juga memasang target penjualan setiap harinya pada karyawan, "Ketika target yang ditetapkan dalam sebulan misalnya 30 juta maka sales dari counter tersebut harus berusaha untuk target tersebut tercapai entah dengan melakukan promosi pada social media atau menawarkan secara langsung karena jika target tidak tercapai karyawan diberi peringatan atau bisa saja langsung dikeluarkan" (hasil wawancara sales superintendent). Pada karyawan Toko Gramedia Asri Media Ternate juga setiap bulannya sering dilakukan penilaian kinerja dari hasil kerja yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa karyawan sering dituntut untuk bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut didukung oleh penelitian Sitorus, Ali Fikri & Yasykur (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan bebas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan

tersebut Rolos et al., (2018) didapat hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Nabawi (2019) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian mengenai beban kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. ketika beban kerja tidak lagi menjadi penyebab utama menurunnya kinerja karyawan, maka hal lain seperti kepuasan kerja dan stres kerja bisa menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan studi dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Asri Media Di Jatiland Mall Ternate. Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah untuk: (1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Gramedia Asri Media Ternate. (2). Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Gramedia Asri Media Ternate. (3). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Gramedia Asri Media Ternate.

KERANGKA TEORITIK

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Chairunnisah, KM, and Mataram 2021). Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika Muis et al. (2018)

Mangkunegara et al. (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Faisal (2015), dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang

ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerjanya di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Indikator Kinerja

Bagaimana derajat kinerja menurut (Ratnasari, 2018) dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif meliputi perhitungan keluaran pelaksanaan latihan. Hal ini dapat dikaitkan dengan jumlah output yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu nilai yang harus dihasilkan (baik atau tidak). Pengukuran subjektif menunjukkan seberapa baik pengaturan pelaksanaan latihan. Biasanya terkait dengan bentuk hasil.

Beban Kerja

Menurut Jannah (2021), beban kerja dapat didefinisikan serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati. Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak mencapai hasil yang optimal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Delima, 2018).

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) ada 3 indikator dalam beban kerja adalah yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
Kondisi kerja adalah faktor-faktor fisik, sosial serta pengelolaan yang mempengaruhi lingkungan kerja bagi para pekerja.
2. Penggunaan waktu
Penggunaan waktu kerja dimana penggunaan periode waktu yang digunakan karyawan melakukan pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai

Target yang dimaksud adalah target yang ditetapkan perusahaan dan target yang ditetapkan oleh pribadi. Target yang dicapai diri sendiri akan memberi kepercayaan diri lebih dalam bekerja dan berkarir. Selain itu, pencapaian tersebut juga akan jadi motor yang mendorong untuk terus maju dalam pekerjaan.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu kegiatan yang menjadikan seseorang menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan semangat (Halim & Andreani, 2017). Motivasi kerja juga merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang sehingga menjadikan seorang karyawan mau dan rela untuk memberikan seluruh kemampuan serta tanggung jawabnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan atasan atau manajer guna untuk memberikan kesadaran kepada seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan (Suryanti & Hidayat, 2022). Menurut Silaen (2021) motivasi merupakan suatu kondisi tertentu yang dapat memberikan gairah terhadap seseorang ke arah tujuan tertentu agar dapat bekerja secara maksimal sehingga keinginan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerjasama secara efektif, dan terintegrasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

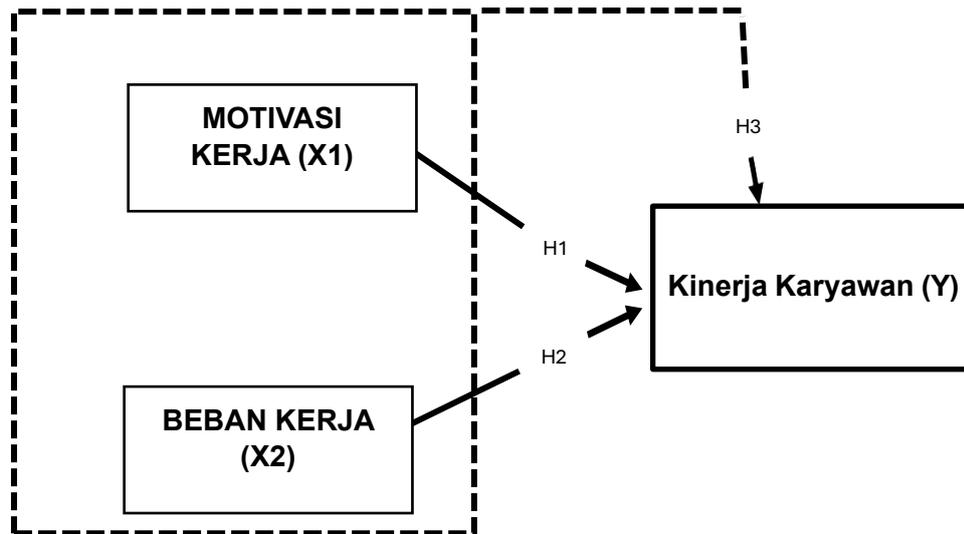
Indikator Motivasi

Menurut Halim & Andreani (2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut adalah :

1. Perilaku karyawan, yaitu bagaimana seseorang memilih cara bertingkah laku baik dalam bekerja
2. Usaha karyawan, yaitu usaha yang dilaksanakan oleh seseorang selama bekerja, seperti semakin keras usaha yang dilakukan maka semakin tinggi motivasinya dalam bekerja serta mengerjakan tugasnya.
3. Kegigihan, yaitu kemauan seseorang untuk bekerja walaupun terdapat rintangan mauun halangan dalam pekerjaannya.

Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono 2017). Berdasarkan penjelasan dan pengembangan Hipotesis diatas maka pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di gambarkan kerangka pikir pada tabel sebagai berikut:



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang telah termotivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugas dari pekerjaannya. Dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja yang maksimal (Gunawan et al., 2020). Menurut penelitian Permana & Pracoyo, (2021) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian lain dari Halim & Andreani, (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan referensi diatas

H1: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan suatu tuntutan dari pekerjaan yang didapat oleh setiap karyawan, tergolong dalam kemampuan dari individu masing - masing bagaimana menanggung itu semua, karena setiap individu memiliki tingkat kelelahan kerja sendiri dari beban kerja yang didapat. Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek et al., (2022) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis kedua yaitu :

H2: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja merupakan sesuatu atau sekumpulan tugas yang dipikul oleh satu jabatan pekerjaan dimana dapat diselesaikan dengan kurun waktu yang ditentukan. Apabila beban kerja yang didapatkan semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi

pun demikian karena Motivasi merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai lebih meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sitorus, Ali Fikri & Yasykur (2025) Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan bahwa motivasi kerja dan beban kerja baik secara partial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis ketiga yaitu:

H3: motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Toko Gramedia Jatiland Mall Ternate, Jl. Pahlawan Revolusi, Gamalama pada bulan Mei sampai Juni 2025. Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian Darmawan (2016). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja pada Toko Gramedia Ternate. Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah karakteristik ataupun bagian dari populasi penelitian. Menurut Arikunto (2001) menyatakan apabila subyek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Dengan melihat pada pernyataan di atas tersebut peneliti mengambil sampel yaitu 100% dari populasi. Mengingat bahwa jumlah pada populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, yaitu berjumlah 35 orang. Sehingga metode sampel menggunakan studi sensus, yaitu keseluruhan karyawan yang berkerja pada Toko Buku Gramedia Asri Media Ternate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2010). Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3 pernyataan yang dibuat dikatakan valid (Setiaji, 2004).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.693	<.03	Valid
X1.2	0,811	<.03	Valid
X1.3	0,773	<.03	Valid
X1.4	0,811	<.03	Valid
X2.1	0, 605	<.03	Valid
X2.2	0,595	<.03	Valid
X2.3	0,782	<.03	Valid
X2.4	0,706	<.03	Valid
X2.5	0,660	<.03	Valid
X2.6	0,782	<.03	Valid

Variabel	Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan
X2.7	0,888	<.03	Valid
X2.8	0,764	<.03	Valid
X2.9	0,527	<.03	Valid
Y.1	0.668	<.03	Valid
Y.2	0,631	<.03	Valid
Y.3	0,827	<.03	Valid
Y.4	0,864	<.03	Valid
Y.5	0,776	<.03	Valid
Y.6	0,764	<.03	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3, maka variabel tersebut valid. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator meliputi motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Metode estimasi reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode estimasi Cronbach Alpha dengan menggunakan software statistik SPSS 23. Jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,600, struktur atau variabel apa pun dianggap andal.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0.774	4	Reliabel
Beban Kerja	0.826	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.851	6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan data Tabel diatas 2 uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan cronbach'alpha untuk variabel Motivasi kerja sebesar 0.774, beban kerja 0.826, kinerja karyawan 0.851 nilai uji reliabilitas (Cronbach'Alpha) >0,006. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada Hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov didapatkan hasil normalitas sebesar 0.888 lebih besar dari 0,05. jadi dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas terdistribusi normal. Dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0E-7

	Std. Deviation	1.37643062
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.098
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.581
Asymp. Sig. (2-tailed)		.888

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total_X1	0,914	1,094
Total_X2	0,914	1,094

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai dari tolerance motivasi kerja adalah $0.914 > 0.100$ dan nilai VIF $1.094 < 10.00$, dan beban kerja adalah $0.914 > 0.100$ dan nilai VIF $1.094 < 10.00$, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel dependen terhadap independen dengan pengolahan SPSS, maka didapat hasil regresi pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,425	3,130		2,692	0.011
	Total_X1	0.606	0.164	0.497	3,702	0.001
	Total_X2	0.168	0.064	0.352	2,623	0.013

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Dari hasil output yang berada pada tabel tersebut diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Y = 8,425 + 0,606 X1 + 0,168 X2 + 1,418$$

Koefisien konstanta: 8,425, artinya jika variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah 8,425. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,606 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 kali dari motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,606. Koefisien bernilai positif

menunjukkan motivasi kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan. Apabila nilai kinerja karyawan bertambah maka nilai motivasi kerja juga bertambah begitupun sebaliknya jika nilai kinerja karyawan menurun maka motivasi kerja juga menurun.

Koefisien regresi untuk variabel beban Kerja (X₂) sebesar 0,168 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 kali dari beban kerja maka akan memberikan pengaruh 0,168 terhadap kinerja karyawan, koefisien bernilai positif menunjukkan beban kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan. Apabila nilai beban kerja bertambah maka nilai kinerja karyawan akan bertambah atau sebaliknya nilai kinerja menurun maka nilai beban kerja juga akan menurun.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pada uji ini = 5%) pedoman yang digunakan penelitian menggunakan signifikansi 0.05 (apabila nilai t hitung < t tabel maka variabel secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya.

Tabel 6 Uji Parsial (uji t)

Item	T _{hitung}	T _{tabel}	Beta	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	3,702	1.985	0.497	0.000	Ha diterima
Beban Kerja	2,623	1.985	0.352	0.013	Ha diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 3,702 dengan nilai signifikan 0,000, karena ini signifikansi 0,000 < 0.05 maka hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Sehingga hipotesis H1 diterima. Nilai koefisien regresi 0,606 dengan arah positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.

Pengujian hipotesis variabel beban kerja diperoleh t hitung sebesar 2,623 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013, karena nilai signifikansi 0,013 > 0.05, maka hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, sehingga hipotesis H2 diterima. Nilai koefisien regresi 0,168 dengan arah positif dan signifikan, maka beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan apabila beban kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) atau tidak. Dengan hasil uji f, penelitian ini dapat menentukan apakah terdapat pengaruh secara simultan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Uji Simultan

S** ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,871	2	28,935	14,374	000 ^b
	Residual	64,415	32	2,013		
	Total	122,286	34			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan paparan data diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 14,374 > 2,911$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 8 Hasil Uji R^2

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
0,688 ^a	0,473	0,440	1,418

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Hasil uji koefisien determinasi pada persamaan Tabel 4.17 diperoleh nilai R Square sebesar 0,473 atau 47,3%, yang berarti bahwa proporsi kombinasi variabel motivasi kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya 53,7% yaitu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rozalia et al., (2015) Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja, karena akan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, didukung dalam penelitian dari Sitopu et al., (2021) yang menyatakan bahwa Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer berbagi pekerjaan dengan bawahannya untuk dilakukan dengan baik dan terintegrasi ke dalam tujuan yang diinginkan. Menurut Arisanti et al., (2019) yang menyatakan bahwa salah satu upaya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan adanya pemberian motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang menyampaikan bahwa karyawan dengan motivasi yang positif dan kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Tindow, 2014). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga dan memberikan motivasi agar karyawan mampu menunjukkan kerja yang maksimal.

Pada penelitian ini motivasi kerja menggunakan indikator yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perilaku karyawan melalui adanya keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketaatan dalam aturan dan usaha karyawan melalui keseriusan bekerja serta adanya keinginan untuk menjadi

lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan kegigihan melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian guna untuk kemajuan perusahaan serta kegigihan dalam bekerja meski lingkungan kurang baik.

Berbagai penelitian mengenai motivasi kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan penelitian oleh Ismawati et al., (2016), Lusri & Siagian, (2017) Halim & Andreani, (2017) dan Arisanti et al., (2019), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka semakin baik kinerja yang efisien, efektif dan maksimal terpenuhi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai didapat bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa beban kerja adalah salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ambarwati (2017:21), beban kerja merupakan kemampuan fisik untuk menerima pekerjaan yang perlu disesuaikan dengan jumlah peralatan yang tersedia. Pengertian ini menjelaskan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh seseorang karyawan yang perlu disesuaikan dengan jumlah peralatan yang tersedia. Menurut Jannah (2021), beban kerja dapat didefinisikan serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati.

Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak mencapai hasil yang optimal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sari (2020), menunjukkan hasil bahwa, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai didapat bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dilakukan, dan beban kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rozalia et al., (2015) Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja, karena akan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, didukung dalam penelitian dari Sitopu et al., (2021) yang menyatakan bahwa Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat mencapai hasil yang optimal.

Ambarwati (2017:21), beban kerja merupakan kemampuan fisik untuk menerima pekerjaan yang perlu disesuaikan dengan jumlah peralatan yang tersedia. Pengertian ini menjelaskan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh seseorang karyawan yang perlu disesuaikan dengan jumlah peralatan yang tersedia. Menurut Jannah (2021), beban kerja dapat didefinisikan serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati. Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak mencapai hasil yang optimal.

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sitorus, Ali Fikri & Yasykur (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja baik secara partial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut menandakan bahwa dengan tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan, begitupula sebaliknya, semakin rendah beban kerja para karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan beban kerja yang sesuai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi beban kerja dan motivasi kerja yang tidak sesuai maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan, diharapkan lebih memperhatikan beban kerja yang di berikan terhadap setiap karyawan yang ada sesuai dengan tingkat pekerjaan masing - masing juga mempertahankan motivasi kerja dan lebih memperhatikan hubungan antar rekan kerja agar ketika mendapatkan pekerjaan bersama karyawan mampu berkerja sama dengan baik dalam menyelesaikannya dan pada penelitian selanjutnya peneliti diharapkan agar dapat melakukan modifikasi model dengan menambahkan variabel lainnya atau melakukan pembaruan pada penelitian yang akan dilakukan seperti melihat faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru Riau.
- Arif, Harsa, 2022. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Asriani, Dian, 2018. *Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Makassar, 1- 95
- Azizah, Nurul, 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap kelelahan Pada Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Tumur*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, 1-25
- Bintoro, Daryanto, and Drs Daryanto. 2017. "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan." Yogyakarta: Gava Media 15.
- Chairunnisah, Reni, S KM, and PMFH Mataram. 2021. "Teori Kinerja Karyawan." *Kinerja Karyawan* 29.
- Delima, Ratus Hartha, 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol.18, 230- 239
- Dewi, R. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang BSD Kota Tangerang Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)*.
- Diana Nabella, S. (2021). *Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Di Bpr Bareleng Mandiri Batam*. *Bening*, 8(1), 42.
- Dimbau, A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). *Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika*. *Productivity*, 2(2), 130-134.
- Fajarullaili, Nurul Asfiah, 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19*. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hartono, Nita Agustina, (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo*. (Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta).
- Isnani, A. C. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur)*.
- Jannah, Rona Fil, 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 1-10

- Kadek, Ni Nyoman, Putu, (2022). Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali. (Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Lanika, (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta). (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Mangkunegara, A A et al. 2013. "Buku." *Journal of Agricultural Research* 8(48): 6126-30.
- Mario. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbel Queen Tanjungpinang. (Universitas Maritim Raja Ali Haji).
- Masayu.(2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SUMSEL Babel Cabang Pembantu Lemabang. (Universitas Sriwijaya).
- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 35-52.
- Mohammad, 2023. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I Di Bandar Udara Internasional Jendral Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Stiyappimakasar*, 70-87.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1(1): 9-25.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. "Psikologi Industri Dan Organisasi."
- Nabawi, Rizal, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Nur Aisah, Siti. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru)." *Jurnal Maritim* 4(1): 31-38.<https://doi.org/10.51742/ojsm.v4i1.641>
- Phalis, Annisa Putri Ana, Sudirman, and Rosnawat. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pantoloan Dengan Insentif Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 03, Nomor 02, Mei 2020* 03(02): 73-76.<https://doi.org/10.56338/jks.v3i2.1692>
- Pramesti, A. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 54-66.
- Putra, Achmad S, 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok, *Jurnal studi manajemen Indonesia*.
- Putri, Jihan Diah Ulhaq Kurnia, 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai variabel Intervening pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset manajemen*, 1-16
- Ramadhini, R., Julkarnain, J., & Syafrizal, S. (2023). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 8(2), 31-38.

- Rahmawati, G. P. (2022). Pengaruh Insentif Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pmi Kabupaten Klaten Di Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Rindorindo, Murni dan Trang, 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri, *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 4.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4): 19-27.
- Siburian, M S, R J Pio, dan S A P Sambul, 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara, *Productivity* Vol.2, 370-377
- Sitorus, Ali Fikri dan Yasykur, 2025. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan, *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, Vol. 04 No. 01
- Steffany, Hikmah. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sentosa Abadis. (Skripsi Sarjana Universitas Putera Batam)
- Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan 21. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Suriasumantri. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta." *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Suwito. 2011. *Metode Kuantitatif*. Cetakan Pe. Ternate: LepKhair.
- Tanjung, A. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Wibowo, Satriyo Hari, Marji Marji, Agung Kurniawan, 2022. hubungan lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pabrik Kerupuk, *Sport science and Health*, 518-30
- Widodo, Ade Trisno, 2020. Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan Kerja pada Pekerja Penggilingan Padi, *Higeia jurnal kesehatan masyarakat*, 47-55.