

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta

Cynthia Reffiana Putri¹, Rani Kurniasari², Sofyan Marwansyah³, Teni Agustina⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: ¹64191037@bsi.ac.id, ²rani.bsijakarta@gmail.com, ³sofyan.smw@bsi.ac.id, ⁴teni.tng@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
16-02-2024	15-03-2024	27-03-2024

Abstrak - Penelitian yang dilakukan pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta, dengan adanya beban kerja dan motivasi kerja pegawai sering bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dan kurang pemberian motivasi sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja kerja pada pegawai. Tujuan dari pengkajian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, menggunakan sumber data primer dan skunder. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *Non-probability Sampling* dengan memakai *Sampling Jenuh*. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 32 pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Metode analisis data yang digunakan ialah model analisis regresi linear berganda dengan memakai alat bantu SPSS 26.0. Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa: 1) Beban Kerja (X^1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. 2) Motivasi Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. 3) Beban Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta.

Kata Kunci: Beban kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract - Research conducted at the Maluku Province Liaison Agency in Jakarta, in the presence of workload and work motivation employees often work overtime to complete their duties and responsibilities and lack of motivation so that it can reduce the level of work performance in employees. The purpose of this study is to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at the liaison agency of the province of Maluku in Jakarta. The type of research used is quantitative research, using primary and secondary data sources. This sampling technique uses *Non-probability Sampling using Saturated Sampling*. The sample in this study amounted to 32 employees at the Maluku Province Liaison Agency in Jakarta. The data analysis method used is multiple linear regression analysis models using SPSS 26.0. The results in this study explain that: 1) Workload (X^1) has a positive and significant effect partially on Employee Performance (Y) at the Maluku Province Liaison Agency in Jakarta. 2) Work Motivation (X^2) has a positive and significant effect partially on Employee Performance (Y) at the Maluku Province Liaison Agency in Jakarta. 3) Workload (X^1) and Work Motivation (X^2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the Liaison Agency of Maluku Province in Jakarta.

Keywords: Workload, Work Motivation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi, para pekerja harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan keadaan apa pun. Meningkatnya tingkat daya saing bisnis dan harapan agar setiap pegawai dapat mencapai terobosan pasti akan mengakibatkan peningkatan beban kerja bagi personel perusahaan. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban yang diberikan kepada pegawai adalah tugas utama yang harus diselesaikan. Baik faktor internal maupun faktor

lingkungan mempengaruhi beban kerja. Komponen beban kerja internal berasal dari dalam diri pekerja, sedangkan variabel beban kerja eksternal adalah variabel yang berasal dari luar diri pekerja. Selain beban kerja, ada beberapa elemen lain yang mempengaruhi seberapa baik atau buruknya kinerja individu dalam sebuah organisasi. Salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan tugas-tugas baik di dalam maupun di luar diri mereka. Tergantung pada kemampuan

pemimpin, motivasi ini bisa menjadi baik atau berbahaya.

Hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan mandat yang diberikan kepadanya dikenal sebagai kinerja pegawai. Ketika pekerjaan dilakukan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, kinerja pegawai adalah hasilnya. Standar pekerjaan adalah persyaratan yang spesifik untuk suatu pekerjaan dan harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Hasil kerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan standar kinerja atau kriteria pekerjaan. Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) adalah prosedur yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab suatu pekerjaan atau kumpulan pekerjaan dalam keadaan normal dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat berdampak pada hasil kerja pegawai. Menurut Harini dalam (Anggraini et al., 2022) Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan kemampuan dan kapabilitas mereka dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini indikator beban kerja menurut Putra dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu
Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins dalam (Sutrisno et al., 2020) motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diarahkan secara antusias, terarah, dan berkelanjutan menuju pencapaian suatu tujuan. Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Berikut ini adalah 4 indikator Motivasi kerja menurut Syahyuti dalam (Cahya & Fuady, 2020) yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan.

2. Semangat kerja.
3. Inisiatif dan kreatifitas.
4. Rasa tanggung jawab.

Menurut Nizamuddin dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020) Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk pekerjaan mereka dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Fahmi dalam (Sadat et al., 2020) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Berikut ini terdapat 6 indikator kinerja pegawai menurut Robbins dalam (Nan Wangi et al., 2020), yaitu:

1. Kualitas dalam Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan dalam Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen dalam Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2022) disebut metode kuantitatif karena data yang dipakai menggunakan angka-angka dan menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Non-probability Sampling dengan memakai Sampling Jenuh. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta sebanyak 32 pegawai. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang valid dan juga sesuai dengan kenyataan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan).

Teknik observasi melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai permasalahan yang akan diamati yaitu Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Teknik ini memperoleh informasi serta melakukan pemantauan spontan pada tempat riset.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan informasi melalui pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai sistem angket yang diberikan kepada responden baik secara langsung (mengenakan kertas) maupun tidak langsung (menggunakan google form). Peneliti akan menyerahkan kuesioner kepada pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta.

3. Studi Kepustakaan

Peneliti dapat memperoleh data-data yang berkaitan dengan penelitian ini dari literatur seperti

(buku dan jurnal ilmiah) yang menjadi bahan referensi atau sumber dalam penyusunan skripsi ini.

Dari proses pengumpulan data melalui observasi dan angket, penulis menggunakan skala likert. Skala ini mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang. Lihat berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 kemungkinan jawaban.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Skala	Keterangan	Pilihan
5	Sangat setuju	SS
4	Setuju	S
3	Ragu-ragu	RG
2	Tidak setuju	TS
1	Sangat tidak setuju	STS

Sumber: (Sugiono, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner atau angket kepada responden dengan menyebarkan 32 kuesioner pada pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Penelitian ini adalah variabel independent yaitu beban kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Tulisan ini menggunakan beberapa cara atau pengujian seperti uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi. Olah data yang digunakan adalah SPSS Versi 26. Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Kualitas Data

Berikut pengujian validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X¹)

Item pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.580	0.349	Valid
X1.2	0.395	0.349	Valid
X1.3	0.502	0.349	Valid
X1.4	0.425	0.349	Valid
X1.5	0.712	0.349	Valid
X1.6	0.359	0.349	Valid
X1.7	0.651	0.349	Valid
X1.8	0.593	0.349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Beban Kerja (X¹), dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 8 pernyataan dalam Beban Kerja (X¹) memperoleh angka Rhitung > dari angka Rtabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X²)

Item pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0.636	0.349	Valid
X2.2	0.774	0.349	Valid
X2.3	0.500	0.349	Valid
X2.4	0.587	0.349	Valid
X2.5	0.696	0.349	Valid
X2.6	0.828	0.349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Motivasi Kerja (X²) dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 6 pernyataan dalam Motivasi Kerja (X²) memperoleh angka Rhitung > dari angka Rtabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.716	0.349	Valid
Y1.2	0.524	0.349	Valid
Y1.3	0.573	0.349	Valid
Y1.4	0.761	0.349	Valid
Y1.5	0.632	0.349	Valid
Y1.6	0.609	0.349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y), dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 6 pernyataan dalam Kinerja Pegawai (Y) memperoleh angka Rhitung > dari angka Rtabel. Berikut pengujian reabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

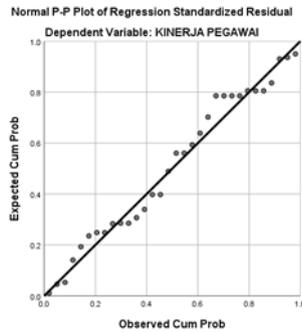
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach alpa	Keterangan
Beban Kerja	0.602	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.722	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.690	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas, uji reliabilitas dalam variabel Beban Kerja (X¹) sejumlah 0.602, Motivasi Kerja (X²) sejumlah 0.722, dan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0.690, yang dimana memiliki nilai angka Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat dinyatakan bahwa semua variabel di atas reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil uji normalitas:



Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Dari hasil gambar grafik diatas, Uji Normalitas dapat dilihat bahwa penyebaran pola mengikuti arah garis. Maka bisa disimpulkan bahwa grafik normal P.P Plot of Regression Standardized Residual berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.10551768
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.075
	Negative	-.137
	Test Statistic	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 ^c

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Uji Normalitas pada One-Sample Komogorov-Smirnov Test diatas, dapat diketahui bahwa, nilai angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sejumlah 0.133 > 0.05 dimana angka sig. > 0.05, sehingga bisa dikatakan angka distribusi data residual normal.

Uji Multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

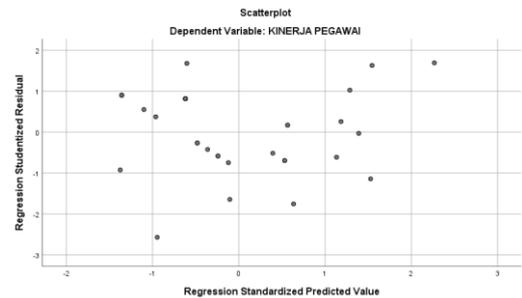
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
(Constant)	9.995	2.125		4.704	.000	
Beban Kerja	.176	.069	.340	2.538	.017	.700 1.428
Motivasi Kerja	.376	.090	.559	4.171	.000	.700 1.428

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data perolehan diatas, tabel Uji Multikolinearitas nilai Tolerance dalam Variabel Beban Kerja (X¹) yaitu 0.700 > 0.10 dan jumlah VIF 1.428 < 10 dan Tolerance Variabel Motivasi kerja (X²) yaitu 0.700 > 0.10 dan jumlah VIF 1.428 < 10.

Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas:



Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar Uji Heteroskedastisitas di atas, grafik plot dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas, bahwa memiliki pola yang terlihat jelas yang dimana titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.995	2.125		4.704	.000
	Beban Kerja	.176	.069	.340	2.538	.017
	Motivasi Kerja	.376	.090	.559	4.171	.000

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda seperti berikut ini:

$$Y = 9.995 + 0.176 (X^1) + 0.376 (X^2)$$

Dari tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai angka konstanta yang diperoleh sejumlah 9.995, yang artinya variabel Beban Kerja (X¹) dan Motivasi Kerja (X²) bernilai signifikan (0), maka variabel Kinerja pegawai (Y) bernilai sebesar 9.995.
2. Beban Kerja (X¹) memiliki nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.176, dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja (X¹) mendapat kenaikan sejumlah satu poin, maka Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Juga mendapatkan peningkatan sebesar 0.176.
3. Motivasi Kerja (X²) memiliki nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.376, dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi kerja (X²) mendapat kenaikan sejumlah satu poin, maka Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi

Maluku di Jakarta. Juga mendapatkan peningkatan sebesar 0.376.

3. Uji Hipotesis

Berikut hasil Uji T (Parsial):

Tabel 9. Hasil Uji Signifikasi T (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	9.995	2.125		4.704	.000		
Beban Kerja	.176	.069	.340	2.538	.017	.700	1.428
Motivasi Kerja	.376	.090	.559	4.171	.000	.700	1.428

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Keterangan:

Ttabel : $t(a/2; n-k-1)$
: $0.05 / 2; 32 - 3 - 1$
: $0.025; 28$
Ttabel : 2.048

Dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja (X^1) mempunyai nilai sig. sebesar $0,017 < 0,05$ dan Thitung sejumlah $2,538 > Ttabel 2,048$ dan Motivasi Kerja (X^2) mempunyai nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan thitung $4,171 > Ttabel 2,048$ maka dapat dikatakan variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta.

Berikut hasil Uji F (Simultan):

Table 10. Hasil Uji Signifikansi F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.113	2	33.056	25.302	.000 ^b
	Residual	37.887	29	1.306		
	Total	104.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Keterangan:

Ftabel = $(k;n - k)$
Ftabel = $(3;32 - 3)$
Ftabel = $(3;29)$

Berdasarkan hasil pada tabel Uji Signifikansi F (Simultan) di atas, dinyatakan bahwa Fhitung sebesar 25,302 Sedangkan nilai Ttable dengan angka $df = 2$ dan $df2 = 29$ sebesar 2.93 sehingga Fhitung $(25.302) > Ftable (2.93)$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa Beban Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.611	1.143

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, bahwa diketahui angka Adjusted R Square sejumlah 0.611 atau setara dengan (61,1%), hal ini mengunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (independent) yaitu Beban Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) Terhadap variabel terikat (dependent) Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta, adalah sebesar 61.1% yang artinya terbatas atau kecil sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 61.1\% = 38.9\%)$ di pengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian mempunyai tujuan agar dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X^1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Dengan memperoleh jumlah Thitung $2,538 > Ttabel 2,048$ dan nilai Sig. $0,017 < 0,05$. Hal tersebut dinyatakan Ho ditolak sedangkan Ha diterima.
2. Motivasi Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. Dengan memperoleh jumlah Thitung $4,171 > Ttabel 2,048$ dan nilai Sig. $2,048$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dinyatakan Ho ditolak sedangkan Ha diterima.
3. Beban Kerja dan Motivasi Kerja dapat diketahui jumlah Fhitung $25,302 > Ftable 2,93$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$, bisa dikatakan dengan Ho ditolak dan Ha diterima. Dimana bisa dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta.

4. Berdasarkan hasil perolehan penelitian, diketahui koefisien Determinasi (R^2) pada angka Adjusted R Square sebanyak 0.611. hal ini menunjukkan bahwa ada kontribusi Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada.

REFERENSI

- Angraini, R., Andri, G., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 495–502.
- Cahya, A., & Fuady, W. (2020). pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Laksana karoseri ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/viewFile/385/371>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Nan Wangi, V. K., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/3014>
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV, Bandung.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of Manajement and Bussines*, 2(1), 1–9. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/1215>
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(13–29), 791–792. <http://journal.uyr.ac.id/index.php/JAB/article/view/320>