

The Effect Of Workload And Motivation On Employee Performance At PT Rhino Indonesia

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rhino Indonesia

Dhahlil Ridhwan Allaudin¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn21.dhahlilallaudin@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and motivation on employee performance at PT Rhino Indonesia. In order to improve employee performance and reduce turnover, companies need to understand the factors that affect employee performance, including the workload received and the level of motivation provided. The research method used is a quantitative approach, with data analysis techniques using likert measurements and multiple regression analysis using SPSS version 26. The population in this study consisted of 160 employees of PT Rhino Indonesia, and the sample was determined using a random sampling technique with an error rate of 5%, resulting in 114 samples. The results showed that the workload variable had a negative and significant effect on employee performance, while motivation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these two variables made a significant contribution to employee performance, with a coefficient of determination (R Square) of 0.564, which showed that 56.4% of employee performance variance could be explained by workload and motivation. The rest, 43.6%, was influenced by other factors outside the research model.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Rhino Indonesia. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi turnover, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk beban kerja yang diterima dan tingkat motivasi yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan pengukuran likert dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 160 karyawan PT Rhino Indonesia, dan sampel ditentukan menggunakan teknik random sampling dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 114 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,564, yang menunjukkan bahwa 56,4% variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi. Sisanya, sebesar 43,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Keyword: *Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan.

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industry yang semakin ketat dan kompetitif. (Wilda et al., 2020)

Di PT. Rhino Indonesia, terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satunya adalah beban kerja yang berat pada operator produksi. Beban kerja ini timbul akibat perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Ketika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan perasaan bosan atau frustrasi, yang berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan menurut Astuti et al., (2018) dalam Riyadi et al., (2024). Di perusahaan ini, jadwal kerja dibagi menjadi tiga shift, dengan shift pertama dimulai pukul 07.30 hingga 16.30, shift kedua pukul 19.30 hingga 04.30. Target produksi yang ditetapkan adalah 12.000 pcs per shift, namun seringkali mesin yang mengalami kerusakan tidak terduga mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih lama untuk memenuhi target tersebut. Belakangan, manajemen memutuskan untuk meningkatkan target produksi menjadi 15.000 pcs per shift, yang semakin memperburuk beban kerja karyawan. Akibatnya, karyawan sering terpaksa lembur hingga lebih dari 3 jam per hari untuk memenuhi target, menyebabkan ketidakpuasan dan peningkatan tekanan. Penambahan jam lemburan yang berlebihan ini dapat mengurangi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta meningkatkan potensi terjadinya burnout. (Wahyuningsih & Kirono, 2023)

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Kinerja yang optimal tercapai jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Namun, jika karyawan merasa kewalahan atau stres akibat beban kerja yang berlebihan, kinerja mereka akan menurun. PT. Rhino Indonesia telah mengalami penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja, lembur yang berlebihan, dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Beban kerja yang tinggi di PT. Rhino Indonesia menjadi salah satu penyebab utama penurunan kinerja. Karyawan merasa terbebani dengan target yang semakin meningkat dan tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan mereka. Hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta berkurangnya semangat kerja. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat mengarah pada burnout, yang berpotensi merusak produktivitas dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh semangat, keikhlasan, dan kerja keras, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal menurut Firmansyah & Septiono, (2022). Motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan hasil yang dicapai karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja karena karyawan merasa kewalahan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan karyawan agar hasil yang diperoleh dapat maksimal.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan beban kerja yang dihadapi. Menurut Suwardi & Utomo (2019) dalam Sari et al., (2022), motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini juga berlaku untuk PT. Rhino Indonesia, di mana kualitas dan kuantitas pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan karakteristik karyawan agar dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan disiplin kerja.

Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara profesional dan efisien. Menurut Kusumayanti et al. (2020) dalam Caissar et al., (2022), lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan. Absensi yang buruk dan masalah lainnya yang muncul akibat ketidakseimbangan beban kerja ini dapat diatasi dengan upaya yang tepat dalam

meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.

Karyawan akan merasakan kelelahan fisik dan mental apabila beban kerja yang diberikan berlebihan, Beban kerja dan motivasi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan dapat merasakan kelelahan fisik dan mental apabila beban kerja yang diberikan berlebihan, sementara beban kerja yang rendah dapat mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi untuk bekerja. Kedua kondisi ini dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan, dan memperkuat rasa kepuasan kerja.

Tabel 1. Gap Penelitian

Variabel	Peneliti	Hasil
Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(Fransiska & Tupti, 2020)	Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Dwi Novita Sari et al., 2022)	Adanya pengaruh yang signifikan
Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di	(Wahyuningsih & Kirono, 2023)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Firmansyah & Septiono, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Wilda et al., 2020)	Adanya pengaruh yang signifikan

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rhino Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Hudaningsih & Prayoga, (2019) beban kerja adalah situasi yang muncul ketika kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas terbatas. Hal ini mencakup serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau unit kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja terdiri dari aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas pekerjaan). Ketika kapasitas karyawan tidak seimbang dengan tuntutan pekerjaan, kesenjangan antara harapan perusahaan dan kemampuan individu dapat terjadi, yang berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja optimal (Wahyuningsih & Kirono, 2023)

Beban kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator yang menentukan tingkat efektivitas serta dampaknya terhadap karyawan. Munandar dalam Hermawati & Syofian (2021) membagi beban kerja menjadi dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif yang mencakup jumlah pekerjaan dan waktu penyelesaian, serta beban kerja kualitatif yang mencakup kesulitan pekerjaan dan tuntutan keterampilan. Wartono dalam Indra Thalib et al., (2021) menyatakan bahwa beban kerja dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, terlalu tinggi (*over capacity*), dan terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan Kurniawan, (2020), sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Herdiana Nur Anisa, 2019)

Dapat disintesis, keseimbangan dalam pemberian beban kerja menjadi faktor krusial bagi perusahaan agar dapat mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi, baik dalam bentuk stres kerja, kelelahan, maupun penurunan motivasi. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan dapat mengalami kelelahan fisik dan psikologis yang menurunkan produktivitas Kurniawan, (2020). Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan bisa kehilangan tantangan dan motivasi dalam bekerja Indra Thalib et al., (2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, efisien, dan berkelanjutan.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memberikan energi bagi individu untuk mencapai tujuan serta meningkatkan semangat dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut Asaad (2010:140) dalam Caissar et al., (2022), motivasi adalah kondisi yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan mereka, sementara Samsudin (2010:281) dalam Mirawati et al., (2022), mendefinisikannya sebagai proses eksternal yang mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja untuk melakukan suatu tugas. Sedarmayanti (2011:233) dalam Wilda et al., (2020), menambahkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mengarahkan individu untuk terlibat dalam pekerjaan guna mencapai sasaran tertentu.

Motivasi kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Mangkunegara (2012:67) dalam Shihab et al., (2022) menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Hasibuan (2012:191) dalam Tarjo, (2019) menambahkan bahwa motivasi bertindak sebagai perangsang keinginan dan daya gerak seseorang dalam bekerja, di mana setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi bukan hanya sekadar kepuasan kerja, tetapi lebih kepada kesiapan individu dalam berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan teori motivasi, seperti teori dua faktor Herzberg atau teori kebutuhan Maslow,

motivasi kerja dapat dibagi ke dalam dimensi intrinsik, seperti kepuasan pribadi, pencapaian, dan pengembangan diri, serta dimensi ekstrinsik, seperti gaji, keamanan kerja, dan pengakuan dari atasan. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) Shihab et al., (2022), meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Dapat disintesis, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki dedikasi tinggi, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan berkurangnya semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan dorongan yang tepat agar karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan. Menurut Darmawan dalam Cahya et al., (2021) kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas perusahaan. Sumardjo dan Priansa dalam Wanta et al., (2023) menambahkan bahwa kinerja merupakan tindakan nyata individu sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai dengan perannya. Sementara itu, Rivai dalam Kamil Hafidzi et al., (2023) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugasnya yang dapat membantu perusahaan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa dimensi dan indikator yang menentukan efektivitas kerja. Menurut Mangkunegara dalam Sari et al., (2022) , terdapat dua aspek utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu aspek kemampuan dan aspek motivasi. Aspek kemampuan mencakup keterampilan dan potensi karyawan yang dapat diukur berdasarkan IQ atau standar tertentu, biasanya berkisar antara 110 hingga 120. Kualitas karyawan juga bergantung pada keahlian yang dimiliki dan bagaimana mereka mengaplikasikannya dalam pekerjaan. Berdasarkan teori kinerja, seperti model Campbell atau teori Manajemen Kinerja dalam Belti & Osnardi, (2020) kinerja karyawan dapat dikategorikan ke dalam dimensi efektivitas kerja, efisiensi, kualitas, produktivitas, dan inovasi. Indikatornya mencakup pencapaian target, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan beradaptasi, inisiatif dalam bekerja, serta tingkat kolaborasi dengan rekan kerja.

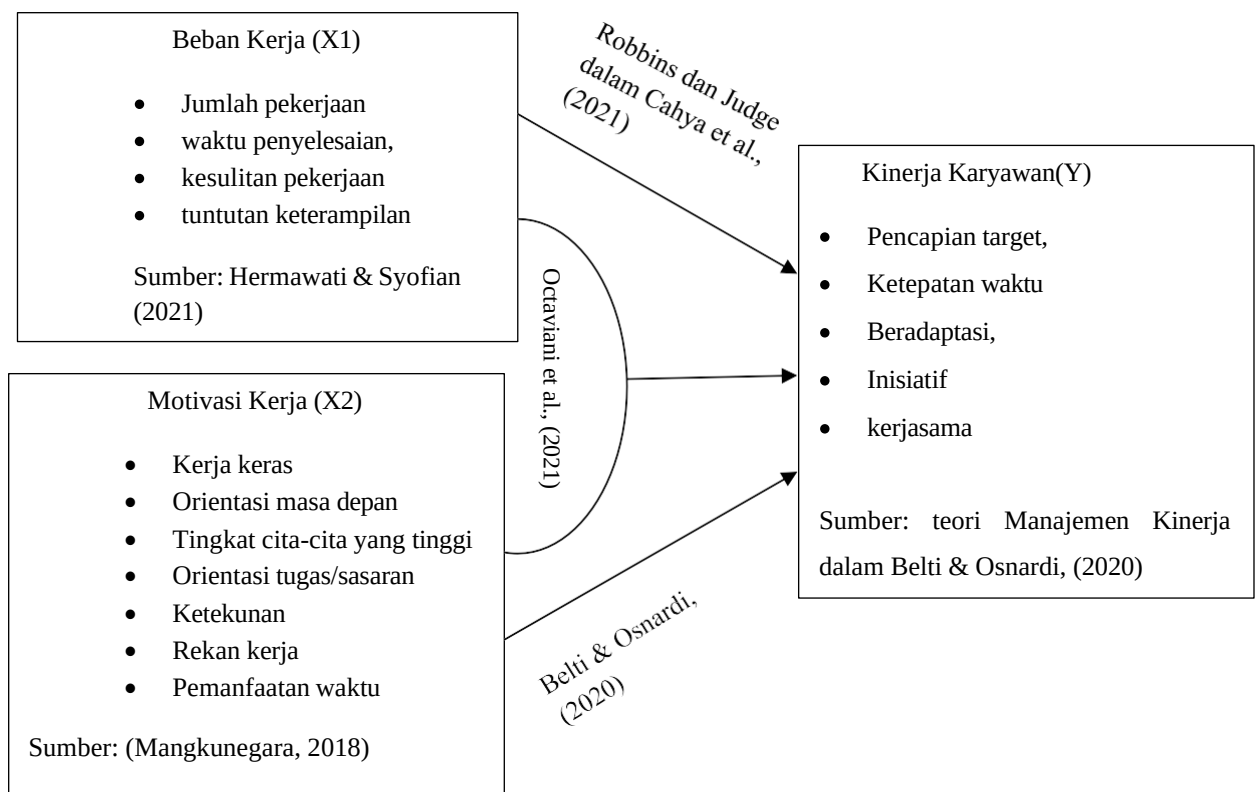
Dapat disintesis, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan

memiliki keterampilan yang memadai serta memberikan motivasi yang tepat agar mereka tetap termotivasi dan mampu bekerja secara maksimal. Dengan manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Paradigma Dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan awal yang dibuat untuk menjawab masalah yang diangkat dalam penelitian, tetapi masih memerlukan pengujian secara empiris. Hipotesis ini merupakan perkiraan yang bisa saja benar atau salah. Berdasarkan teori dan masalah yang ada, maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat pengaruh secara simultan Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Rhino Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada teori job demands- resources (JD-R). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Rhino Indonesia, dengan jumlah populasi sebanyak 160 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5% (0,05) diperoleh ukuran sampel yang representatif sebesar

114,29 karyawan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekitar 114 karyawan untuk mewakili populasi PT Rhino Indonesia. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 26.

4. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin			
•	Laki-laki	82	71,9%
•	Perempuan	32	28,1%
Usia			
•	20-30 tahun	92	80,7%
•	31-40 tahun	15	13,2%
•	> 41 tahun	7	6,1%
Pendidikan			
•	SMA/SMK	94	82,5%
•	D3/S1	20	17,5%
Lama Bekerja			
•	<1 tahun	70	18,3%
•	1th-3th	28	35%
•	3th	16	46,7%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Dari hasil analisis data, mayoritas responden adalah laki-laki (71,9%) dibandingkan perempuan (28,1%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 20-30 tahun (80,7%), diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun (13,2%), dan di atas 41 tahun (6,1%). Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang SMA/SMK (82,5%), sedangkan sisanya merupakan lulusan D3/S1 (17,5%). Untuk lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 3 tahun (46,7%), sementara 35% memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun, dan 18,3% bekerja kurang dari 1 tahun.

Interpretasi

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
BEBAN KERJA	114	20	50	43.60	.616	6.573
MOTIVASI KERJA	114	24	60	53.84	.641	6.847
KINERJA KARYAWAN	114	20	50	45.01	.511	5.454
Valid N (listwise)	114					

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 20, maksimum 50, dengan rata-rata (mean) 43,60 dan standar deviasi 6,573. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai minimum 24, maksimum 60, dengan rata-rata 53,84 dan standar deviasi 6,847. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 20, maksimum 50, dengan rata-rata 45,01 dan standar deviasi 5,454. Data ini diperoleh dari 114 responden

yang valid secara listwise.

Verifikatif

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan apakah instrumen pengukuran yang digunakan valid atau tidak. Dalam hal ini, pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner berfungsi sebagai alat ukur yang menjadi fokus pembahasan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel			R Tabel	Keterangan
	Beban kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		
1	0,598	0,728	0,710	0,3	Valid
2	0,772	0,570	0,689	0,3	Valid
3	0,672	0,648	0,687	0,3	Valid
4	0,788	0,663	0,759	0,3	Valid
5	0,727	0,695	0,605	0,3	Valid
6	0,688	0,545	0,721	0,3	Valid
7	0,699	0,692	0,687	0,3	Valid
8	0,670	0,744	0,652	0,3	Valid
9	0,584	0,697	0,608	0,3	Valid
10	0,528	0,626	0,633	0,3	Valid
11		0,668			
12		0,684			

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dalam variabel beban kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi (R hitung) lebih besar dari R tabel (0,3). Nilai korelasi untuk setiap item bervariasi, dengan beban kerja berkisar antara 0,528 hingga 0,788, motivasi kerja antara 0,545 hingga 0,744, dan kinerja karyawan antara 0,605 hingga 0,759. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner ini dapat digunakan untuk pengukuran lebih lanjut dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	X1	0,863	0,60	Reliabel
2	X2	0,882	0,60	Reliabel
3	Y1	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y1), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang merupakan batas minimal untuk menyatakan instrumen reliabel. Variabel X1 memiliki nilai 0,863, X2 sebesar 0,882, dan Y1 sebesar 0,865, yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk pengukuran lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Model data yang dirancang dengan baik umumnya memiliki distribusi yang normal atau sangat mendekati normal Tarjo, (2019). Normalitas dapat diuji menggunakan tabel *One Sample KolmogorovSmirnov*. Detail hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0793614
	Std. Deviation	3.81472006
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.057
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp Sig sebesar $0,155 > 0,05$, yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan masalah dalam estimasi parameter regresi, membuat hasil analisis tidak dapat diandalkan, serta memperbesar kesalahan standar estimasi koefisien. (Aniversari & Sanjaya, 2022)

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Metode Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BEBAN KERJA	.640	1.562
	MOTIVASI	.640	1.562

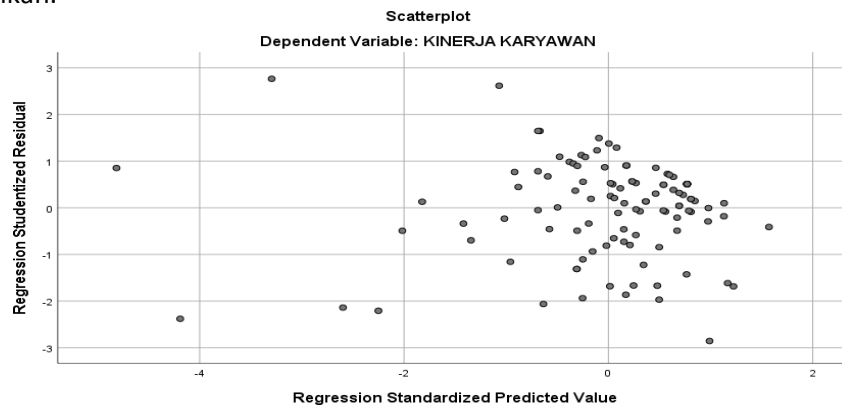
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas, nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja dan Motivasi sama-sama sebesar 0,640, sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,562. Karena nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel Beban Kerja dan Motivasi dapat digunakan dalam analisis tanpa adanya pengaruh multikolinearitas yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan ketidaksamaan pada residual model regresi di berbagai pengamatan. Homoskedastisitas terjadi jika variansi residual tetap konsisten antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika variansi tersebut bervariasi. Elburdah, (2021), Untuk memeriksa adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, berikut adalah grafik output yang dihasilkan.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Grafik scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* menunjukkan distribusi titik yang menyebar secara acak tanpa pola tertentu, baik mengerucut maupun melebar. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga varians error dianggap konstan dan asumsi klasik regresi terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk menguji hipotesis yang diajukan. Data yang diperoleh dari kuesioner digunakan sebagai input dalam penelitian ini Multazam et al., (2020), Berikut yaitu data yang telah diproses dan ditampilkan dalam tabel:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	16.326	2.772		5.890	.000
	BEBAN KERJA	-.212	.060	-.278	-3.545	.001
	MOTIVASI	.704	.062	.884	11.292	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 16,326 - 0,212X_1 + 0,704X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada beban kerja (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,212, sedangkan setiap peningkatan satu unit pada motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,704. Nilai signifikansi beban kerja (0,001) dan motivasi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel ini

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun parsial. Hasil uji t dapat diperiksa melalui output SPSS dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Penjelasan lebih lanjut mengenai uji t parsial dapat ditemukan pada tabel yang terlampir di bawah.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.326	2.772		5.890	.000
	BEBAN KERJA	-.212	.060	-.278	-3.545	.001
	MOTIVASI	.704	.062	.884	11.292	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan arah pengaruh yang berbeda. Variabel Beban Kerja memiliki nilai t sebesar -3,545 dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi Beban Kerja, maka Kinerja Karyawan akan menurun. Sebaliknya, variabel Motivasi memiliki nilai t sebesar 11,292 dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi Motivasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara keseluruhan memengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896.820	2	948.410	71.900	.000 ^b
	Residual	1464.171	111	13.191		
	Total	3360.991	113			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 71,900 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen (Beban Kerja dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Besaran koefisien determinasi ini dihitung berdasarkan nilai Adjusted R Square yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.557	3.632	1.724

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,564, yang berarti bahwa 56,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Motivasi. Sementara itu, sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,557 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kontribusi Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan tetap signifikan. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,212 dan nilai signifikansi 0,001. Nilai t-hitung sebesar -3,545, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja, sehingga menurunkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2020), yang menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan akibat kelelahan fisik dan mental.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,704, nilai t-hitung sebesar 11,292, dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka. Menurut teori Herzberg dalam "Two-Factor Theory", motivasi yang berasal dari faktor intrinsik, seperti pengakuan dan pencapaian, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Putra dan Dewi (2021) juga menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 71,900 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini

secara simultan dapat menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) Model, yang menyatakan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya kerja, seperti motivasi, sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi tanpa adanya motivasi yang cukup, maka kinerja akan menurun. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi tinggi meskipun beban kerja cukup besar, mereka tetap dapat bekerja dengan baik. Penelitian oleh Rahmawati dan Setiawan (2022) juga menemukan bahwa kombinasi antara beban kerja yang terkendali dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ketika diuji secara parsial. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Namun, ketika kedua variabel diuji secara simultan menggunakan model regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Meskipun Beban Kerja dan Motivasi mampu menjelaskan 56,4% variasi dalam kinerja karyawan, masih terdapat 43,6% faktor lain yang belum diteliti dalam model ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

IMPLIKASI

Berikut adalah hasil penelitian yang sesuai dengan permintaan Anda:

1. Bagi Perusahaan PT Rhino Indonesia dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memfokuskan upaya pada pengelolaan beban kerja dan motivasi. Perusahaan perlu merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan beban kerja yang wajar serta program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Program pelatihan yang berbasis pada peningkatan keterampilan dan keahlian, serta penguatan pengakuan atas pencapaian karyawan, akan menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung kinerja optimal. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meraih hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas dan efisiensi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini membuka ruang untuk kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengaruh gaya kepemimpinan atau budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Peneliti dapat melanjutkan studi dengan pendekatan yang lebih luas, menggunakan metode kualitatif atau campuran, guna memahami bagaimana elemen-elemen ini saling berinteraksi dan memberikan dampak yang lebih besar pada kinerja karyawan di berbagai sektor industri.
3. Bagi Akademisi Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur tentang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal hubungan antara beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang memperkaya pemahaman teori-teori yang menghubungkan berbagai variabel dalam konteks yang lebih luas. Peneliti diharapkan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh faktor-faktor eksternal dan internal yang turut membentuk perilaku dan kinerja karyawan.
4. Bagi Karyawan Penelitian ini menekankan pentingnya menjaga disiplin dan motivasi kerja bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Karyawan diharapkan untuk lebih

memperhatikan bagaimana pengelolaan beban kerja yang efektif dan motivasi diri yang tinggi dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan berkomitmen pada peningkatan disiplin dan motivasi kerja, karyawan tidak hanya akan meningkatkan kinerjanya sendiri, tetapi juga memberi dampak positif bagi tim dan organisasi secara keseluruhan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat untuk berbagai pihak yang terkait.

Daftar Pustaka

- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Ardini, M. U., & Darya, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor dan...* 9865, 85–98.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658. Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan
- Firmansyah, F., & Septiono, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (persero) Cabang Makassar. *Bongaya Journal of Research in Management (BJRM)*, 5(2), 45–54. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v5i2.390>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Herdiana Nur Anisa, H. P. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1–8.
- Hudaningsih, N., & Prayoga, R. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Tambora*, 3(2), 98–106.
- Indra Thalib, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mepengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Open Access*, 22(2), 203–215. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kurniawan, H. S. (2020). Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia pada Bagian

- Insulation Menggunakan Metode Full Time Equivalent. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 5(2), 144. <https://doi.org/10.30998/string.v5i2.7783>
- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647– 659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
- Multazam, M., Kamase, J., & Hasbi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 239–253. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.187>
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111–118. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 54795492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Journal on Education*, 05(04), 15330–15337. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2627/2229>
- Wanta, Nandang, Asep Jamaludin, & Aji Tuhagana. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(2), 168–180. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5376>
- Wilda, arvin yunita nurul, Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 9(13), 48–61. www.fe.unisma.ac.id