AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan

Mochamad David Aprilyanto[1], M. Adhitya Nugraha Pratama[2]
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, Indonesia
mochamaddavidapriliyanto@gmail.com[1], madhityanp16@gmail.com[2]

Submitted: 12th January 2025 | **Edited**: 20th March 2025 | **Issued**: 01st May 2025

Cited on: Aprilyanto, M. D., & Pratama, M. A. N. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *5*(2), 1123-1132.

ABSTRACT

The study examined how workload and work motivation influence the performance of employees at Shopee Express Lamongan Branch, focusing on 52 employees. Data was gathered through questionnaires and analyzed using a multiple linear regression model. The findings indicated that both workload and work motivation independently have a partial effect on employee performance. This means that when considering each factor individually, both workload and work motivation can influence performance outcomes in different ways. The null hypothesis was rejected, implying that there is a significant relationship between the variables and employee performance. The results suggest that workload, which can either increase or reduce performance depending on its intensity, and work motivation, which drives employees to perform better, are crucial factors in shaping overall job performance. These findings have important implications for management, as they highlight the need for balancing workload and fostering high motivation to optimize employee performance. By addressing these two aspects, companies can create a more efficient and motivated workforce, leading to better productivity and job satisfaction.

Keywords: Workload, Work Motivation, Employee Performance, Shopee Express, Work Behavior

PENDAHULUAN

Manusia berfungsi sebagai penggerak pemikiran dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi, dan karyawan dapat memperoleh keahlian tambahan, mengidentifikasi potensi, dan menyadari adalah aset berharga bagi organisasi (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan adalah aspek krusial yang menentukan sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan keberhasilannya. Untuk mencapai kinerja optimum, terdapat berbagai faktor yang berkontribusi, salah satunya adalah beban kerja dan motivasi (Yolanda et al, 2022). Pekerjaan yang memotivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas, yang

pada gilirannya menguntungkan perusahaan. Sebaliknya, stres di tempat kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental (Fauziah, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stephen P. Robbins (2022), menyatakan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif dan berhasil, tetapi mereka yang memiliki beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka dapat kehilangan motivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kinerja yang lebih buruk

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu (Putri et al., 2024). Beban kerja, seperti yang di definiskan oleh Yusuf dan Hendra (2023), adalah jumlah pekerjaan yang berlebihan yang menempatkan seseorang dalam bahaya stres karena ketegangan yang meningkat. Menurut Putri et al (2024), telah meneliti beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad et al (2019), telah meneliti beban kerja terhadap kinerja kinerja karyawan yang menyatakan beban kerja tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan berkontribusi positif kepada perusahaan. Manajemen harus memastikan bahwa setiap pekerja memiliki motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka, Menurut Adhari (2021), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu sikap dan prinsip yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Menurut Djoko et al (2020), telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Adha et al (2019), telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptkan kegairahan kerja seseorang agar karyawan dapat bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor ini, dan memberikan rekomendasi kepada manajer atau pemimpin organisasi untuk menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif yang meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perusahaan atau pemegang pekerjaan dalam waktu tertentu.(Putri et al., 2024). Sedangkan menurut Maulia et al (2024) Beban kerja yakni sesuatu yang muncul dari tuntutan tugas, budaya tempat kerja, kemampuan pekerja, perilaku, dan persepsi. Menurut Fauziah (2020), ada beberapa indikator dalam beban kerja meliputi kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Miskiani & Bagia, 2021). Menurut Sunyoto dan Wagiman (2023), Menurut Sri Hariati Hasibuan (2024), ada 4 indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengahargaan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Adhari, 2021), Lalu menurut Rina et al (2021), menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018), ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan meliputi Kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kemandirian.

Kerangka Penelitian

Beban kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu (Fauziah, 2020). Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan dapat merasa terbebani, yang dapat mengarah pada stres dan penurunan kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat

menyebabkan rasa bosan dan ketidakpuasan (Ahmad, et al., 2019). Dalam teori Teori Beban Kerja (Workload Theory), beban kerja yang seimbang sangat penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan (Putri, et al., 2024).

Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Adha, et al., 2019). Teori Motivasi Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan dasar manusia harus dipenuhi sebelum individu dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi. Jika seorang karyawan merasa kebutuhan fisiologis dan psikologisnya dipenuhi, seperti keamanan pekerjaan dan pengakuan, ia akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Djoko, et al., 2020). Teori Herzberg juga menekankan pentingnya faktor motivator, seperti penghargaan dan pengakuan, untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sunyoto & Wagiman, 2023).

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham dalam (Miskiani & Bagia, 2021), mengungkapkan bahwa pekerjaan yang memberikan tantangan dan peluang untuk pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Latham dan Pinder juga menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja (Djoko, et al., 2020). Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien dan dengan kualitas yang lebih baik, sementara yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan penurunan kinerja.

Secara keseluruhan, beban kerja dan motivasi kerja saling berhubungan erat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat menurunkan motivasi, sementara motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi dengan lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor ini dengan cermat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Shopee Express Cabang Lamongan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk

melakukan penelitian ini di Shopee Express Cabang Lamongan. Untuk analisis data, Menurut Ummul Aiman et al (2022), Penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan SPSS 26. Selain menggunakan uji chi-square, data diuji untuk validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji statistik lainnya.

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Profil demografi responden yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner, dari 52 responden 48 orang beridentitas Laki-laki, dan 4 orang berjenis kelamin perempuan. Menurut tabel usia pekerja di dominasi umur 19-25 tahun, dan kebanyakan karyawan yang sudah bekerja selama > 1 tahun.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitug	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	0,840	0,279	Valid
Motivasi Kerja	0,778	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	0,768	0,279	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji validitas instrumen peneletian dengan masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden mendapatkan R hitung > R tabel sehingga dapat disumpulkan jika data dalam penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Croncbach	Keterangan
Beban Kerja	0,976	Reliabel
Motivasi Kerja	0,974	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,987	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Menurut Ghozali (2018) Data dikatakan reliabel jika nilai *cronchbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan tabel diatas variabel beban kerja, motiasi kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai Cronchbach Alpha > 0,70, sehingga dapat disumpulkan masing-

masing variabel dari kuisioner dikatakan reliabel yang berarti bahwa jawaban-jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			
	Statistic	df	Sig.	Statistic
Unstandardized Residual	,120	52	0,059	0,975

Sumber data : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas melalui uji Kolmogorov sinov Test nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* 0,059 > 0,05, maka data dianggap berdistribusi secara normal. Dengan hasil uji ini, dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data diperoleh nilai tolerance > 0,01 menunjukkan tidak ada masalah miltikolinearitas, tidak ada masalah multikolinearitas, dan nilai VIF < 10, menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Hasil olah data menunjukkan Titik-titik pada grafik Scatterplot tersebar secara acak, tidak menunjukan pola yang terlihat, dan data tersebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala Heterokedaksitas pada mode regresi tersebut.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	6,411	3,118		2,056	0,045
Beban	0,343	0,127	0,337	2,689	0,010
Motivasi	0,594	0,149	0,500	3,990	0,000

Sumber data : Data dioalah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : Y = 6.411 + 0,343 x1 + 0,594 x2. Analisis regresi mengungkapkan bahwa nilai rata-rata Y adalah 6.411, dengan tingkat signifikansi p = 0.045 < 0.05. Jika X1 = 0 dan X2 = 1, nilai rata-rata Y adalah 6.411, dengan tingkat signifikansi p = 0.010 < 0.05. Setiap peningkatan satu unit pada X1 meningkatkan variabel Y sebesar 0,343,

sementara setiap peningkatan satu unit pada X2 meningkatkan variabel Y sebesar 0,594, dengan tingkat signifikansi p = 0,000 < 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel Independent	t -hitung	t - tabel	Sig.
Beban Kerja	2.689	2.009	0,10
Motivasi Kerja	2.990	2.009	0,00

Sumber data : Data diolah oleh peneliti, 2024

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel dependen (beban kerja) memiliki nilai rata-rata 2,689 di atas 2,009, dengan nilai Sig 0,000 di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa perilaku kerja (X1) mempengaruhi kinerja pekerja secara langsung (Y). Variabel dependen lainnya, motivasi kerja, memiliki nilai rata-rata 2,990 di atas 2,009, dengan nilai Sig 0,000 di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja pekerja secara

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil olah data menunjukan nilai f-hitung sebesar 36,278 > 3,187, menunjukkan model regresi yang signifikan. Tabel f didasarkan pada df = (n-k-1) = 49 respons, dengan tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja kerja, berdasarkan hasil ini maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan .

Dari Uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee express Cabang Lamongan

   Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan efisiensi kerja. Namun, pengelolaan beban kerja harus dilakukan dengan hati-hati untuk menghindari stres berlebihan atau burnout, yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Yusuf dan Hendra, 2023)
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan

   Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti manajemen keuangan, lingkungan kerja yang positif, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan motivasi

kerja akan berdampak langsung pada produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan (Adhari, 2021)

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express cabang Lamongan

   Beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini, baik individu maupun kolektif, berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang kemampuan mereka, yang mengarah pada pekerjaan yang lebih baik, mereka lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak, mengambil inisiatif, dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik (Yolanda et al., 2022)

Uji Koefesien Determinasi (Uji-R2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,773[a]	0,597	0,580	9,207

Sumber data : Data diolah oleh peneliti, 2024

Hasil uji determinan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan adalah sebesar 0,580. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama dapat menjelaskan 58% variasi dalam kinerja karyawan. Artinya, lebih dari setengah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dipahami melalui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Dengan kontribusi sebesar 0,580, penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang cukup signifikan dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. Beban kerja yang seimbang dan motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang terlalu berat atau rendah dapat mengurangi motivasi dan menurunkan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen dalam menjaga

keseimbangan beban kerja serta menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Namun, meskipun beban kerja dan motivasi kerja berkontribusi signifikan, ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan yang belum diuji dalam penelitian ini. Faktor seperti kepuasan kerja, komunikasi dalam tim, dan dukungan manajerial juga dapat berperan penting dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap, penelitian lebih lanjut dapat memperluas variabel yang diuji guna mengidentifikasi semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah terkumpul, dalam pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini Studi yang didasarkan pada data yang dikumpulkan dan analisis regresi linier mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan kesuksesan organisasi. Studi tersebut menyarankan bahwa Shopee Express Cabang Lamongan dapat meningkatkan kualitas layanan pelanggan dengan menangani keluhan, memberikan pelatihan, dan memahami pentingnya layanan tepat waktu. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya penulis berharap memperluas riset serta menambah variabel baru, seperti insentif kerja, lingkugan kerja, dan gaya kepemimpinan dll.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736

Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. In *Qiara Media*. Qiara Media.

Afandi, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, U. A. (n.d.). *No Title*.

Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.

Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, *7*(3), 2303–1174. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747

Djoko, H., Dewi, R. S., & Sustianingrum, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. In *Diponegoro Journal Of Management* (Vol. 151, pp. 10–17).

Fauziah, N. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Penjualan) Pada Pt. Nutricia Indonesia Sejahtera Oleh: Nurfitria Fauziah Nim: Mt17003 Stie Pasim Sukabumi*.

Ghozali, I. (2018). A. analisis multivariete S. 25. (n.d.). *No Titl*.

Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap KinerjaPegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(1), 92–108. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:Se3iqnhoufwC

Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 120. https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, *22*(1), 69–74. https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451

Rina, Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., I Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. www.penerbitwidina.com

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

Sri Hariati Hasibuan, A. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, *5*(2), 1253–1261. https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2022). Organizational Behavior. *Цэвэлмаа*, *40*(40), 1–40.

Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja. *CV. Eureka Media Aksara*, 1–97.

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, *8*(2), 148–157. https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788

Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA*, *2*(2), 52–63. https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510