

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KABUPATEN MAJENE**

*(THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE REGIONAL
DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) MAJENE DISTRICT)*



**SUDIRMAN
C01 19 386**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KABUPATEN MAJENE**



**SUDIRMAN
C01 19 386**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KABUPATEN MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

**SUDIRMAN
C01 19 386**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MAJENE**



**SUDIRMAN
C01 19 386**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat
Telah Disetujui Oleh

Telah Disetujui Pada Tanggal
Oleh :

Pembimbing I

Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670325 199403 2 001

Pembimbing II

Dr. A. Suryani Syamsuddin, SE., MM
NIDN. 0014076408

**Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen**

Erwin, SE., MM
NIP. 19890903 201903 1 013

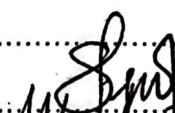




**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**SUDIRMAN
C01 19 386**

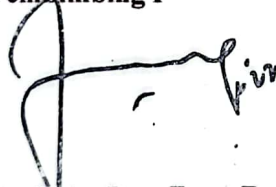
Telah di uji dan di terima Panitia Ujian
Pada tanggal 30 Oktober 2025 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB	Ketua	1)..... 
2. Dr. A. Suryani Syamsuddin SE., MM	Sekretaris	2)..... 
3. Magfirah, SE., M.Si	Anggota	3)..... 
4. Akbar Aziz, SE., MM	Anggota	4)..... 
5. Haeruddin Hafid, SE., MM	Anggota	5)..... 

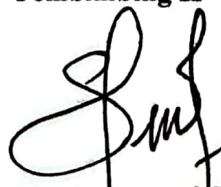
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I



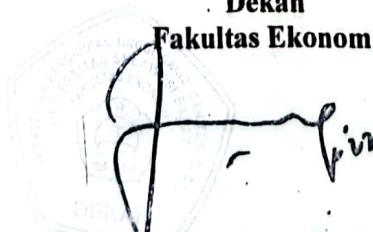
Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670325 199403 2 001

Pembimbing II



Dr. A. Suryani Syamsuddin, SE., MM
NIDN. 0014076408

**Mengesahkan
Dekan
Fakultas Ekonomi**



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Sudirman**
NIM : **C01 19 386**
Jurusan / Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MAJENE

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan / ditulis / diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 2 November 2025
Yang membuat pernyataan



ABSTRAK

SUDIRMAN, Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Majene dibimbing oleh Enny Radjab dan Suryani Syamsuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan jenis penelitian ini bersifat survey. Lokasi penelitian ini di laksanakan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 30 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SUDIRMAN, *The Effect of Workload and Work Motivation on Employee Performance at the Office of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Majene Regency supervised by Enny Radjab and Suryani Syamsuddin.*

This study aims to determine and analyze the simultaneous and partial effects of workload and work motivation on employee performance at the Majene Regency Regional Development Planning Agency Office.

This research approach is a quantitative approach, the purpose of this research is explanatory research and this type of research is survey. The location of this research was carried out at the Office of the Regional Development Planning Agency of Majene Regency. The population in this study were all government employees of the Majene Regency Regional Development Planning Agency Office, totaling 30 people. To get a sample that can represent the population, then in determining the sample of this study a saturated sample was used. Data analysis was carried out using multiple linear regression.

The results of the analysis show that workload and work motivation affect employee performance at the Majene Regency Regional Development Planning Agency Office.

Keywords: *Workload, Work Motivation, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dikerahkan secara seimbang dan efektif. Bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan mereka. Salah satu sumber daya yang diperlukan adalah staf. Departemen SDM memiliki posisi yang sangat penting dan sumber daya manusia strategis dalam organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam sumber daya manusia terkontrol, diatur dan digunakan dengan benar, ini dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan terjadwal. Sehingga bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah penggerak dalam mencapai tujuan organisasi, maka upaya organisasi Memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan oleh karena itu, pegawai yang bekerja dengan baik diharapkan dapat bekerja dengan baik dan juga baik, seperti Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Seiring berjalannya waktu, pegawai harus mampu beradaptasi dengan segala kondisi. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan juga menjanjikan kesuksesan bagi setiap pegawai

Kebutuhan internal mencakup ketersediaan sumber daya profesional telah menjadi kebutuhan strategis bagi setiap perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasarkan pada pemahaman bahwa orang adalah penentu dari semua aktivitas organisasi. Dalam sebuah perusahaan, kinerja pegawai memiliki dampak yang

signifikan kaitannya dengan produktivitas perusahaan, karena jika kinerja pegawai buruk maka akan mempengaruhi perusahaan dan sebaliknya. Jika kinerja pegawai baik maka akan berpengaruh atau berpengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. beban kerja adalah proses yang mendalam menentukan jumlah jam kerja staf, digunakan dan diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama periode waktu tertentu.

Pada umumnya beban kerja dipengaruhi oleh faktor dan faktor eksternal internal. External stressor adalah stressor yang berasal dari luar tubuh pegawai, sedangkan internal stressor adalah stressor yang berasal dari dalam tubuh pegawai itu sendiri.

Pekerjaan tersebut mungkin melibatkan risiko paparan seperti yang dialami oleh pegawai dalam jangka pendek atau panjang. Ini sering disebut sebagai beban kerja, yang merupakan dampak dari aktivitas kerja sehari-hari. Beban kerja pegawai juga harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitifnya batas masing-masing pegawai setelah menerima biaya.

Sehingga ketika pegawai yang merasa beban kerjanya melebihi batas normal, mereka menjadi stress kerja fisik dan mental. Misalnya, reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Jika beban kerja yang dirasakan rendah atau tidak terlalu tinggi, hal ini menyebabkan kebosanan dalam bekerja. Hal ini berdampak pada kurangnya motivasi kerja. Penilaian kinerja adalah proses manajemen pekerjaan seorang pegawai dinilai dengan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk memandu perilaku pegawai dalam memberikan layanan yang berkualitas. Manfaat lain dari penilaian kinerja adalah

digunakan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Penyesuaian gaji, pengembangan kebutuhan dan identifikasi penyimpangan atau kesalahan di tempat kerja. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan jika pegawai dengan benar memenuhi tugasnya jawaban yang diberikan kepadanya. Dilihat dari persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia selalu optimal dalam bekerja. Mengoptimalkan pekerjaan, artinya mengerjakan sesuatu dengan sempurna dan sungguh-sungguh dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkup pekerjaan tergantung pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia seperangkat kewajiban yang tercermin dalam kegiatan/perbuatan pribadi pegawai selama jam kerja, baik dalam kegiatan langsung maupun tidak langsung maupun dalam kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan non produktif.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Apabila hasil kerja yang dicapai melebihi standar kinerja maka pegawai tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik atau berkinerja baik. Untuk mengetahuinya, Anda perlu melakukan evaluasi kinerja terhadap seluruh pegawai

di perusahaan Anda. Kinerja kpegawai pada suatu perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap keberlangsungan perusahaan. Tenaga kerja yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan dapat membantu perusahaan memaksimalkan produktivitas, mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan nilai perusahaan, dan mencapai tujuan perusahaan.

Namun jika pegawai tidak berkinerja baik maka perusahaan tidak akan mampu mengelola dengan baik, dan hal ini akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan/satuan organisasi dan merupakan hasil kali dari kriteria beban kerja dan waktu. prestasi kerja seorang pegawai melebihi maka timbullah perasaan bosan. Sebaliknya jika keterampilan pekerja lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, maka kelelahan akan lebih banyak terjadi. Selain faktor beban kerja, ada juga faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai suatu organisasi, yaitu faktor motivasi kerja.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuannya. Motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang merangsang kerja seseorang dan memungkinkannya bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan, motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seorang untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Fenomena yang terjadi pada Pegawai Bappeda Kabupaten Majene adalah mereka menghadapi tantangan berupa beban kerja yang tinggi, terutama saat penyusunan dokumen strategis seperti Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang sering kali tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang merata dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Hal ini menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, rendahnya motivasi kerja akibat kurangnya apresiasi terhadap kinerja dan terbatasnya peluang pengembangan karier semakin memperburuk situasi. Kombinasi antara beban kerja yang berat dan motivasi rendah berdampak pada menurunnya kepuasan kerja serta berkurangnya efektivitas organisasi dalam mencapai target pembangunan daerah.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Bappeda Kabupaten Majene menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama selama penyusunan dokumen strategis seperti RKPD. Rencana Kerja Pemerintah Daerah adalah dokumen perencanaan tahunan yang berisi program dan kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Penyusunan RKPD sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda karena melibatkan banyak data, analisis, dan koordinasi antar sektor. Keterbatasan fasilitas kerja dan sistem pendukung yang belum optimal semakin memperburuk beban kerja yang menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja pegawai terpantau rendah akibat minimnya penghargaan terhadap kinerja mereka, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kombinasi antara

beban kerja yang berat dan motivasi yang rendah ini berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja dan efektivitas pelaksanaan program pembangunan daerah yang cenderung menurun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene?
3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai penjas atau memperkuat penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan yang berhubungan dengan penelitian ini serta mampu memberi wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, yaitu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi dalam melihat bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti, yaitu sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah khududnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi mahasiswa, yaitu hasil penelitiandapat dijadikan salah satu sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenisnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Majene. Hal ini dikarenakan menentukan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi pegawai dapat memotivasi mereka untuk bekerja optimal tanpa merasa tertekan.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Majene. Hal ini dikarenakan dapat meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih aktif dalam mencari solusi untuk menyelesaikan tugas yang kompleks.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Majene. Hal ini dikarenakan kombinasi antara beban kerja yang terkelola dengan baik dan motivasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di

mana pegawai mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pencapaian target dan perencanaan pembangunan daerah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan diharapkan dapat mengelola beban kerja pegawai secara lebih proporsional dan memberikan motivasi melalui penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, perlu diterapkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai agar mereka lebih efektif dalam menjalankan tugas.
2. Pegawai disarankan untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan serta rekan kerja guna menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pegawai juga perlu terus memotivasi diri untuk bekerja secara mandiri dan menjaga kualitas hasil kerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi lain untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- 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).
- Aslamiah, E., Roni, M (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 11 Nomor 1, 2024*.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Umum Pt. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680-687.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2017). *Management Of Human Resources: The Essentials*. London: Pearson.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Insitut Agama Islam Negeri Palangka Raya. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1), 119-131.
- Hanafitri, B. C. (2023). Studi Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Pada Kinerja Petugas Avsec Di Pt Angkasa Pura Ii Bandara Radin Inten Ii Lampung. *Jurnal Educatio Amerta*, 2(1), 41-51.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulia, W., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii/B Bangkinang Kota. *Indonesian Management Research Journal*, 1(1), 53-60.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 105-112.
- Nur'aini, F. (2017). *Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Prastya, I, K, Y., Widyani, A, A, D., Carina. T (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Pgri 2 Gianyar. *Jurnal Values, Volume 5, Nomor 1, Tahun 2024*.
- Puspitawati, N. P. R. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Cipta Electrical Badung* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 19-27.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Airmas Perkasa. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Sanjung

- Buana Sijunjung. *Wanargi: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135-148.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Cetakan Kesatu). Bandung: Pt Refika Aditama.
- Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83-98.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114.
- Suwanto, E. (2020). *Teori Dan Aplikasi Motivasi Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Uhing, M. (2019). *Employee Motivation And Organizational Success*. Chicago: Business Insights Publishers.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).
- Wilson, W. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).