

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD
KABUPATEN MAJENE**

*(THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL PEOPLE'S
REPRESENTATIVE COUNCIL (DPRD) OFFICE OF MAJENE REGENCY)*



NURHIKMA

C01 21 095

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

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD
KABUPATEN MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN

NURHIKMA

C01 21 095

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD
KABUPATEN MAJENE**



**NURHIKMA
C0121095**

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

Pembimbing I

(Dr.A. Suryani Syamsuddin,SE., M.M)
NIDN: 0014076408

Pembimbing II

(Haeruddin Hafid,SE.,M.M)
NIDN:0918029201

**Menyetujui,
Koordinator Program Studi Manajemen**

(Erwin, SE, M.M)
NIDN: 0003098909

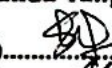
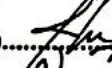



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NURHIKMA
C0121095**

Telah diuji dan diterima panitia ujian
Pada tanggal 24 Desember 2025 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr.A. Suryani Syamsuddin,SE., M.M	Ketua	1)..... 
2. Haeruddin Hafid,SE.,M.M	Sekretaris	2)..... 
3. Ahmad K, SE.,MM	Penguji I	3)..... 
4. Muhammad Ramli Supu, SE, MM	Penguji II	4)..... 
5. Dr. Muhammad Shaleh Z, ST.,SE.,MM	Penguji III	5)..... 

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr.A. Suryani Syamsuddin,SE., M.M)

NIDN: 0014076408



(Haeruddin Hafid,SE.,M.M)

NIDN: 0918029201

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab. M.AB

NIP: 19670325 199403 2 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhikma
Nim : C0120195
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN MAJENE”** adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, bebas dari unsur plagiat kecuali kutipan-kutipan yang tercantum, dibawah ini naungan dosen pembimbing Ibu Dr. A. Suryani Syamsuddin, SE, M.M dan Bapak Haeruddin Hafid, SE, MM.

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, September 2025

Yang membuat pernyataan


Nurhikma
C0121095

ABSTRAK

NURHIKMA, “Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Majene”. Dibimbing oleh Suryani Syamsuddin dan Haeruddin Hafid

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Majene. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor DPRD Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada kantor DPRD Majene. Teknik pengambilan sampel secara acak (random sampling), dengan rumus Hair. Sehingga diperoleh sebanyak 70 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene, hal ini dinyatakan dengan nilai t hitung sebesar 7,570 dan nilai signifikan sebesar 0,000, karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Majene, hal tersebut dinyatakan dengan nilai t hitung sebesar 2,002 dan nilai signifikan sebesar 0,049 sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene, hal tersebut dinyatakan dengan nilai f hitung sebesar 43,184 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan karakteristik individu.

Kata Kunci: Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

NURHIKMA, “*The Influence of Workload and Individual Characteristics on Employee Performance at the Majene Regency DPRD Office*”. Supervised by Suryani Syamsuddin dan Haeruddin Hafid

This study aims to determine the influence of workload and individual characteristics on employee performance at the Majene Regency DPRD Office. This is a quantitative study using a questionnaire as the data collection method. The research was conducted at the Majene Regency DPRD office. The population in this study were employees at the Majene DPRD office. The sampling technique used was random sampling, using Hair's formula. This resulted in 70 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that workload partially affected the performance of employees at the Majene Regency DPRD Office, as indicated by a calculated t-value of 7.570 and a significance value of 0.000. Individual characteristics partially affected the performance of employees at the Majene Regency DPRD Office Majene, as indicated by a t-value of 2.002 and a significance level of 0.049. Meanwhile, based on the results of the simultaneous statistical test, it can be concluded that workload and individual characteristics simultaneously affect the performance of employees at the Majene Regency DPRD Office. This is indicated by a calculated f value of 43.184 and a significance value of 0.000, which means that employee performance can be explained by the variables of workload and individual characteristics.

Keywords: Workload, Individual Characteristics, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi mencapai tujuan.

Perkembangan zaman yang semakin maju, pegawai harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi, beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin di penuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat sesama pegawai sehingga beban kerja yang di bebankan ke pegawai membuat kinerja pegawai tidak optimal.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani *et al.*, 2020). Di samping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya

manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

Pegawai merupakan salah satu aspek sangat penting bagi organisasi karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreatifitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi. demikian pula sebaliknya, semakin rendah produktifitas individu pegawai akan menurunkan produktifitas organisasi tersebut. Karena manusialah yang mengurus dan mengelolah kegiatan organisasi tersebut. Sehingga dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berdaya guna mendapatkan perhatian khusus dari pemilik organisasi (Sukaini, *et. al.*, 2018).

Peningkatan kinerja pegawai itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja organisasi. Sedangkan kinerja pegawai dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain karakteristik individu dan beban kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi, termasuk di lingkungan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Kinerja yang optimal dapat mendukung terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas serta pencapaian tujuan organisasi.

Melihat kedudukan, tugas dan fungsi sekretariat DPRD tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa sekretariat DPRD mempunyai peranan yang sangat penting dan turut menentukan efektifitas pelaksanaan fungsi DPRD. Artinya bahwa efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat DPRD dapat menentukan efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi maupun lembaga terkait. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien (Erlangga, 2021).

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Beban kerja dibutuhkan untuk membantu individu meningkatkan cara kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan tenaga kerja. Beban kerja

menurut Budiasa (2021) adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan

Karakteristik Individu pada dasarnya merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja (Arya, *et. al.*, 2021). Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan apakah nilai – nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

Posisi DPRD dalam pemerintahan daerah memegang tiga peranan penting yakni, legislasi, anggaran dan pengawasan. Legislasi adalah merancang kebijakan kebijakan serta regulasi yang mendukung terciptanya pelayanan publik yang baik dan sesuai standar. Fungsi budgeting adalah memastikan bahwa anggaran dialokasikan sesuai dengan tepat sasaran, efisien baik dari segi jumlah maupun dari segi waktu. Sedangkan pengawasan adalah fungsi untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan peraturan daerah dan penggunaan anggaran.

Karakteristik individu merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pembentukan etos kerja pegawai dalam suatu organisasi. Individu dengan karakteristik positif seperti disiplin, tanggung jawab dan komitmen tinggi

cenderung memiliki etos kerja yang kuat tercermin dari semangat, dedikasi dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, individu dengan karakteristik kurang mendukung dapat menunjukkan etos kerja rendah, kurang inisiatif, dan ketidaktabilan dalam produktivitas.

Karakteristik individu yang positif dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, karakteristik individu yang negatif atau tidak sesuai dapat menghambat kinerja pegawai dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Organisasi dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan karakteristik individu pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

Kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Majene merupakan aspek penting dalam mendukung fungsi-fungsi legislatif dan pelayanan publik. Berdasarkan hasil observasi diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari mutu kerja pegawai yang masih dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terkait beban kerja yang menjadikan kinerja pegawai masih rendah diantaranya adanya beberapa pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, ada beberapa pegawai yang beban kerjanya tidak maksimal yang disebabkan oleh masih ada pegawai yang kurang menguasai kemampuan teknis yang dibebankan kepada mereka. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tentu saja berpengaruh terhadap efektifitas institusi itu sendiri.

Ketidakseimbangan beban kerja tidak hanya disebabkan oleh faktor organisasional, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik individu pegawai yang beragam. Salah satu fenomena yang muncul adalah karakteristik individu pegawai yang tidak dikelola dengan baik. Beberapa pegawai cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga seringkali diberi tanggung jawab lebih banyak, sementara sebagian lainnya kurang insiatif dan pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan sehingga tugas tidak selesai tepat waktu, hal ini juga menjadi pemicu hubungan antar pegawai kurang baik sehingga kinerja pegawai tidak maksimal. Pegawai dengan keterampilan mumpuni mungkin mampu mengatasi tekanan beban kerja, sementara beban berlebih dapat memperburuk kinerja individu dengan etos kerja yang rendah atau kemampuan adaptasi yang kurang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Penulis memilih judul “ *Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Majene*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene ?

2. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene ?
3. Apakah beban kerja dan karakteristik individu secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi pada teori beban kerja dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, terutama ketika disesuaikan dengan karakteristik masing-masing individu.

1.4.2 Manfaat Praktis

penelitian ini dapat menjadi panduan dalam merancang program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik individu, sehingga

keterampilan dan kinerja pegawai dapat lebih optimal. Pemahaman ini juga memungkinkan organisasi membuat sistem penilaian kinerja yang lebih akurat dan adil, karena mempertimbangkan beban kerja dan karakteristik setiap pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada Kantor DPRD Kabupaten Majene terkait pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai maka didapatkan analisis dan pembahasan diatas, kemudian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima pegawai memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas kinerja pegawai. Pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini menemukan hasil bahwa katakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Karakteristik individu yang positif seperti disiplin, bertanggung jawab dan memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. karakteristik individu yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini menemukan hasil bahwa beban kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Secara keseluruhan, beban kerja dan karakteristik individu terbukti memiliki peran penting dalam

peningkatan kinerja. Keduanya saling berkaitan dan perlu diperhatikan secara bersamaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

Diharapkan bagi Pimpinan, perlu mengatur beban kerja pegawai secara proporsional dan seimbang agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang dapat menurunkan kinerja. Selain itu pimpinan perlu melakukan pengawasan seperti kedisiplinan kerja khususnya dalam hal ketetapan waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, karena hal tersebut mencerminkan karakteristik individu dan berdampak langsung terhadap kinerja.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab serta mampu mengatur waktu agar tugas dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang optimal. Dengan menjaga kedisiplinan, semangat kerja, serta kerja sama yang baik antar pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, agar hasil penelitian lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Andria, Y. G., & Setiadi, Y. W. (2023). Pengaruh Brand Image dan Customer Satisfaction Terhadap Loyalitas Konsumen. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(2).
- Arya, M. A. H. R. D., Nengah, I S., Hendrawan, I. G. Y. 2021. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada Cv. Karya Gemilang ‘Nco Event Organizer.’. *EMAS*, 2(1).
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Boas, R. P., Klamkin, M. S., Squier, D. P., & Zeitlin, D. (1958). 4728. *The American Mathematical Monthly*, 65(2), 126. <https://doi.org/10.2307/2308901>
- Budiasa. (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Dewi, A. M. A. H. R., Suardhika, I. N., & Hendrawan, I. G. Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang Nco Event Organizer. *Jurnal EMAS*, 2(1), 162–178.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>
- Fatawa, W. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i1.2717>
- Fitri, M., & Khotimah, H. (2022). Pengaruh Kinerja Keuangan Pemerintah Pusat Terhadap Akuntabilitas Pelaporan Keuangan. *Keunis*, 10(1), 1-12.
- 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>

- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 13–19. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.68>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Mirna, M., & Badar, M. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BIMA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 6(2).
- 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.
- Parawansa, S. P., Alam, S., & Sultan, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sideng Rappang. *Nobel Management Review*, 2(4), 605–617. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i4.2694>
- Putra. (2021). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Putra, Y. C., Supraptini, N., & Suryatama, F. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, VII(2), 88–102.
- Raihan, A., & Mukminin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Dompu. *Sharing: Journal of Islamic Economics Management and Business*, 2(2), 115-122.
- Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), 278-286.
- Ramaci, T., Santisi, G., Curatolo, K., & Barattucci, M. (2024). Perceived organizational support moderates the effect of job demands on outcomes:

Testing the JD-R model in Italian oncology nurses. *Palliative and Supportive Care*, 22(5), 1338–1346.
<https://doi.org/10.1017/S1478951524000890>

Ratmono, R., Nasikah, D., & Achmad, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *UMMagelang Conference Series, 2021*, 499–504. <https://doi.org/10.31603/conference.12034>

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri cabang Sukabumi: Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.

Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan narma toserba, narogong bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.

Sugiyono . (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Nilacakra.