E-ISSN: 3025-0994
Halaman 9620-9627
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Pundi Karsa Group Makassar

Rilfan Kasi' Ranteta'dung [1],Kristison Tobeoto[2], Andi Rahmat[3], Nurtahira Hb[4]

[1,2,4] Sekolah Tingggi Ilmu manajemen Lasharan Jaya
[3] Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: rilfankasi@gmail.com , christison.tobeoto@gmail.com, andirahmat@unismuh.ac.id, nurtahira09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pundi Karsa Group Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 33 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi, kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 25. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,561, sedangkan motivasi kerja sebesar 2,209, yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 6,419 dan signifikansi 0,003. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 15,257 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 157,897 dan signifikansi 0,000. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur pembagian tugas secara efektif serta menerapkan kebijakan yang mampu menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan agar target organisasi dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pada era modern sekarang ini, setiap organisasi memerlukan keunggulan tertentu agar dapat mewujudkan tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan dengan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena memberikan pengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi. Agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara efektif, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai sehingga tujuan organisasi tercapai dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal guna mewujudkan visi perusahaan, yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran kinerja karyawan karena kinerja tersebut sejalan dengan hasil atau output yang dihasilkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga kebutuhan dan tuntutan mereka perlu diperhatikan agar kinerja tetap optimal. Menurut Handoko (2001), kinerja karyawan adalah tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pengelolaan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan tingkat kinerja individu maupun berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, maka akan menghasilkan output yang kuat serta menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu diberdayakan secara maksimal agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan kumpulan hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, melalui pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada individu atau kelompok sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Sinambela & Sinambela, 2019). Menurut Robbins & Judge (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas.

Faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki (Munandar, 2001). Beban kerja dapat menimbulkan tekanan karena karyawan dituntut mengerahkan energi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor Beban Kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor Motivasi Kerja. Menurut Rivai (2015), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Fenomena yang terjadi tingkat tuntutan kerja yang tinggi akibat target proyek dan deadline yang ketat Sebagai perusahaan pengembang properti dan real estate, proyek pembangunan perumahan memiliki jadwal kerja dan tenggat waktu yang jelas untuk memastikan penyelesaian tepat waktu. Hal ini seringkali menyebabkan karyawan menghadapi beban kerja yang relatif tinggi, terutama saat mendekati fase penyelesaian proyek atau saat penjualan unit menurun. Kondisi ini mencerminkan bagaimana beban kerja dapat meningkat sesuai kebutuhan proyek dan target perusahaan, sehingga jika tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis dan beragam antara kantor dan lapangan Pada perusahaan pengembang seperti PT. Bumi Pundi Karsa, karyawan tidak hanya bekerja dalam lingkungan kantor administratif, tetapi juga sering terlibat interaksi dengan lokasi proyek di lapangan (inspeksi lahan, koordinasi pembangunan, dan lain-lain.). Situasi kerja yang berbeda-beda ini menuntut adaptasi lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun psikologis, agar karyawan dapat tetap produktif dan aman saat menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi Kinerja karyawan pada umumnya sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengatur beban kerja yang proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Faktor seperti ruang kerja yang nyaman, kesempatan pelatihan, dan dukungan manajerial menjadi unsur penting yang berdampak pada kualitas kinerja karyawan di perusahaan sektor properti/konstruksi semacam ini.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Bumi Pundi Karsa Gorup Makassar?.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi, yang diperoleh dari hasil perkalian antara volume pekerjaan dengan standar waktu penyelesaiannya. Sementara itu, menurut Ashar Suntoyo, beban kerja adalah sejumlah tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki.
Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, Idayanti et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja dapat menjadi salah satu faktor munculnya tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk mengerahkan energi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian, hasil akhir dari tugas yang diberikan serta persepsi terhadap beban kerja sangat bergantung pada masing-masing individu. Setiap tenaga kerja memiliki kapasitas dan kemampuan yang berbeda dalam menghadapi pekerjaan serta beban yang diterimanya. Mahawati et al. (2021) berpendapat bahwa beban kerja akan berada pada tingkat yang optimal apabila seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Artinya, ketika tenaga kerja memperoleh posisi yang tepat, ia akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang ada. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, baik secara fisik maupun emosional.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2015), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja yaitu suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong dan tersemangati untuk melaksanakan suatu aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan juga bersungguh-sungguh sehingga hasilnya baik (Afandi, dalam Susanto and Sukoco 2019)

Menurut Thoha dalam (Sitompu,dkk 2021) motivasi merupakan pendorong agar individu itu melaksanakan suatu keinginan untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini yaitu hal yang menyebabkan , menyalurkan, dan mendukung sikap manusia agar mau bekerja giat serta antusias dalam mencapai hasil yang optimal (Hartatik dalam (Sitompu et al. 2021). Motivasi kerja yaitu dukungan terhadap serangkaian proses perilaku atau sikap seseorang pada

pencapaian tujuan (Wibowo and Putra 2016) Motivasi yang terdapat dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan menciptakan perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri (Suwatno and Priansa 2014).

3. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu variabel penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses penyelesaian pekerjaan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan individu dalam memenuhi target yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, karena pencapaian tujuan organisasi

sangat bergantung pada kontribusi setiap pegawai. Kinerja berasal dari istilah *performance*, yang berarti prestasi atau hasil kerja, namun maknanya lebih luas karena tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
Oleh karena itu, pemahaman mengenai konsep kinerja menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih lanjut melalui berbagai teori dan pendapat para ahli guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai definisi, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja.
Menurut Sinambela (2018), kinerja merupakan capaian hasil kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing guna mewujudkan tujuan organisasi.
Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menuntaskan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja bukanlah sifat bawaan individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan bentuk aktualisasi dari bakat dan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.
Menurut Mangkunegara (2017), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
Sementara itu, Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan jurnal ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara:

a. Observasi ialah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pangamatan dan pencatatan secara sistematik fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesunggunya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan kondisi umum dalam lokasi penellitian.

b. Kuesioner ialah mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkanan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan, dan lain-lain dari individu atau responden.

Metode analisis

Analisis regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalakan analisis regresi yang dilibatkan hubungan dan dua atau lebih variabel bebas.

$$Y=a+b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan
Y= kinerja karyawan a= nilai konstan
b_1=koefisien regresi beban kerja b_2= koefisien regresi motivasi kerja X_1= beban kerja
X_2= motivasi kerjaa E= error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. **Hasil Penelitian**

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengukur arah serta kekuatan hubungan antara variabel-variabel penelitian, termasuk untuk menentukan apakah hubungan yang terbentuk bersifat positif atau negatif. Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian data yang telah dilakukan, model hubungan dalam analisis regresi linier berganda dapat

diinterpretasikan sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.699	5.129		2.866	.008
	Beban Kerja	.561	.234	.718	6.419	.003
	Motivasi Kerja	2.209	.145	.960	15.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut: Y=14,699+ 0,561X1 + 2.209X2

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X1 dan X2 (beban kerja dan motivasi kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja 33 karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1) Jika beban kerja dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 14,699

2) Jika beban kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 56,1 %% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

3. Jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 2.209 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Partial (t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai sig.<0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

a) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.699	5.129		2.866	.008
	Beban Kerja	.561	.234	.718	6.419	.003

a. Dep

Sumber: *26*

Pada tabel di atas terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung 6.419 > t tabel 1.695 dengan probabilitas sig. 0,003 ≤ 0,05. Hal tersebut hipotesis

nol (Ho) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Pundi Karsa

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.699	5.129		2.866	.008
	Motivasi Kerja	2.209	.145	.960	15.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah SPSS 25, 2026

Dari tabel di atas terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai th_{itung} 15.257>t_{tabel} 1.695 dengan probabilitas sig. 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut hipotesis nol (H0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pundi Karsa

c. Uji Simultan (f)

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2016.662	2	1008.331	157.897	.000[b]
	Residual	191.580	30	6.386		
	Total	2208.242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja Sumber : Data Primer Diolah, SPSS 25, 2026

Dari tabel diatas terdapat pengaruh Beban kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai F_{hitung} 157.897 ≥ F_{tabel} 3,30 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut hipotesis nol Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pundi Karsa

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Pundi Karsa dengan nilai F_{hitung} 157.897 ≥ F_{tabel} 3,30 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05 dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (Ho) sehingga Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, serta mengacu pada landasan teori, pendapat para ahli, dan temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara bukti empiris

dan kajian konseptual sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung validitas teori dan temuan penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Pundi Karsa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Pundi Karsa, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Pundi Karsa, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Pundi Karsa, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya

Bandung: Cv Pustaka Setia

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol, 4 No,1.

Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia,Edisi Ii.Bpfe Yogyakarta

Hariroh, F. M. R., Soleha, E., & Kosim, M. (2022). Mediation Analysis Of Work Motivation On Workload On Employee Performance. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan, 2(1), 33–39. Https://Doi.Org/10.55606/Jurimbik.V2i1.121

Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The Effects Of Communication, Competency And Workload On Employee Performance In Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. (R. Watrianthos, Ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis

Munandar. A.S. (2001). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta : Ui

Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan*.

Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:Dari Teori Dan Praktik. Jakarta:Grafindo Persada.

Robbin & Judge. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat

Rohmana, A. (2022). Effect Of Workload, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance Of Pt. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo. International Journal Of Integrated Education, Engineering And Business, 5(2), 66–76. Https://Doi.Org/10.29138/Ijieeb.V5i02.2116

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerjayang Solid Unuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitompu, Adriana Febelastika, Aldwin Surya, And Anton A. P. Sinaga. 2021. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero)Tbk , Branch Pangkalan Brandan.*" Jurnal Darma Agung 29(2):155–68.

Susanto, Yohanes, And Sukoco Sukoco. 2019. "P*engaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau*." Jurnal Media Ekonomi (Jurmek) 24(2):1–17.

Suwatno, H., And J. Priansa. 2014. "*Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Bandung: Cv."*

Udanarti, N., & Kasmir. (2022). The Effect Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance Through Workload On Bpjs Health Employees Prima Branch Office. Journal Of Business And Management Studies, 4(2), 334–342. Https://Doi.Org/10.32996/Jbms.2022.4.2.26

Wibowo, Mada Adi, And Yanuar Surya Putra. 2016. "*Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga*." Among Makarti 9(1).