

# Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang

Wanda Hellisha<sup>1\*</sup>, Mohammad Amas Lahat<sup>2</sup>, Dani Chandra Utama<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Jakarta Barat, Indonesia

e-mail korespondensi: [wandahellisha18@gmail.com](mailto:wandahellisha18@gmail.com)<sup>1 2</sup>

Submit: 30-08-2025 | Revisi : 19-10-2025 | Terima : 24-10-2025 | Terbit online: 30-10-2025

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 61 karyawan yang menjadi responden penelitian ini, serta data sekunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi baik secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Tangerang.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract** - This research was conducted at PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. The purpose of this research was to determine the effect of workload and work motivation on the performance of employees at PT Dipo Pahala Otomotif Tangerang. This research used a quantitative approach with statistical analysis methods. Data collection techniques were carried out through primary data obtained from the distribution of questionnaires to 61 employees who were the respondents of this study, as well as secondary data collected through literature review. The sampling technique used was saturated sampling. Data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and determination coefficient tests, both partially and simultaneously. The results of this study indicate that, partially, workload has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, workload and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees at PT Dipo Pahala Otomotif Tangerang.

**Keywords** : Workload, Work Motivation, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan bagaimana seorang individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta sikap mereka di lingkungan kerja (Wehelmina, 2021). Penilaian kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan efisiensi. Informasi mengenai kinerja ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Memantau perkembangan kinerja karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga membantu karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan moral dan kualitas kerja (Tiarma et al., 2023). Jika kinerja karyawan kurang baik, pelanggan akan merasa tidak puas, yang akhirnya dapat memengaruhi kepentingan bisnis dan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat meraih kesuksesan, penting bagi mereka untuk menemukan strategi yang efektif dalam mempertahankan dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting agar target yang ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang meningkat akan sejalan dengan peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. Oleh



karena itu, perusahaan perlu menjadikan peningkatan kinerja karyawan sebagai prioritas utama. Faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan sangat beragam, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun perusahaan (Ramadhani et al., 2023). Karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi, dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor motivasi menjadi sangat penting, karena motivasi merupakan salah satu elemen kunci yang dapat memengaruhi keberhasilan kinerja.

Perusahaan didirikan pada tahun 1976 dengan nama PT Sumatera Motor Ltd. Co. kemudian menjadi PT Sumatera Berlian Motors dan terakhir menjadi PT Dipo Internasional Pahala Otomotif (DIPO). DIPO adalah dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi baik kendaraan penumpang maupun niaga produksi dari Mitsubishi Motors Corporation dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation dengan jaringan dealer di wilayah Sumatera, Jawa, DKI Jakarta dan Kalimantan. DIPO merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi terbesar di Indonesia yang melayani penjualan unit kendaraan beserta layanan purna jualnya, termasuk penjualan suku cadang original, pelayanan bengkel dan perbaikan body kendaraan.

Dari hasil pengamatan pada PT Dipo Internasional Otomotif Pahala Tangerang, penulis menemukan masalah berupa masih adanya pekerjaan karyawan selesai tidak tepat pada waktunya, hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki beban kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Dari segi motivasi pihak perusahaan belum memberikan motivasi menyeluruh kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut agar para karyawan tersebut tidak mengalami beban kerja yang terlalu besar baik itu di internal maupun eksternal perusahaan. Hal tersebut menjadi dasar perlu dilakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam laporan penelitian, bagian deskripsi konseptual berisi kumpulan teoriteori yang berkaitan dengan variabel bebas maupun variabel terikat yang mendukung topik penelitian. Pada bagian ini, akan dibahas berbagai teori yang relevan mengenai Beban Kerja, Motivasi Kerja, serta Kinerja Karyawan sebagai landasan untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Beban kerja pada dasarnya melekat pada individu yang memiliki tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Perbedaan beban kerja antar individu dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan jabatan yang dimiliki masing-masing (Eni Mahawati, 2021). Selain itu menurut (Budiasa, 2021) Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Nabawi, beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif bagi individu, baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, memicu gangguan emosional seperti sakit kepala, gangguan pada sistem pencernaan, hingga ketidakstabilan emosi. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, hal itu juga tidak tepat karena dapat menyebabkan penurunan motivasi (*demotivasi*), menurunnya aktivitas kerja, munculnya rasa bosan, serta kecenderungan untuk mengantuk saat bekerja (Saifudin, 2021).

Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: beban mental, meliputi pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi, beban waktu meliputi kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, batas waktu yang ditentukan, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang, beban fisik meliputi pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

Dalam ilmu manajemen, motivasi adalah alat atau cara yang digunakan untuk mendorong orang agar mau bekerja secara sukarela dalam menjalankan kegiatan organisasi. Bagi seorang pimpinan, manajemen yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, supaya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa membantu mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien, Karena itu, pimpinan selalu berusaha memberi motivasi kepada bawahannya. Namun, hal ini sering kali tidak mudah karena setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda (Berkatillah et al., 2023). Menurut Wilson Bangun menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang bertindak. Dorongan tersebut dilakukan untuk melakukan suatu tindakan, yang bertujuan untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkan (Sidik & Sumardin, 2023). Menurut Robbins dan Judge menyatakan motivasi merupakan keinginan seseorang untuk memberikan usaha atau kerja keras yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh seberapa besar usaha tersebut bisa memenuhi kebutuhan pribadinya (Robbins & Judge, 2020).

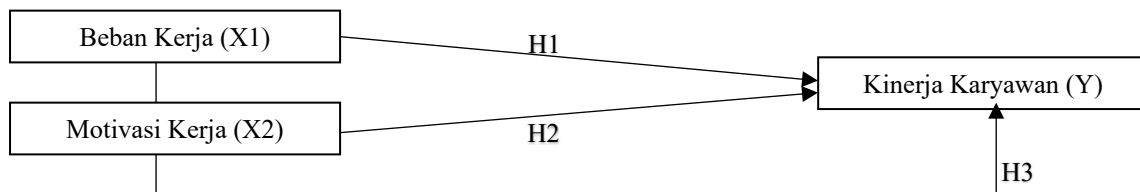
Menurut Mangkunegara, adapun indikator motivasi kerja (Adinda et al., 2023) sebagai berikut: kebutuhan fisiologis meliputi gaji atau pendapatan dan waktu istirahat yang cukup, kebutuhan rasa aman meliputi ketersediaan alat keselamatan kerja, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, kebutuhan rasa memiliki, meliputi hubungan yang baik antar rekan kerja dan kerja sama yang harmonis antar karyawan, kebutuhan penghargaan meliputi pujian dari atasan atas prestasi kerja dan bentuk penghargaan yang diberikan atas pencapaian kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana telah ditetapkan oleh atasan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh seseorang melalui usaha dan kemampuannya dalam kondisi tertentu. (Mangkunegara, 2022). Menurut Chairunnisah Kinerja pada dasarnya mencerminkan segala sesuatu yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung

jawabnya, yang bertujuan untuk mencapai sasaran atau target kerja yang telah ditetapkan (Mustafa et al., 2025). Menurut Bangun menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan ketentuan atau syarat tertentu yang perlu dipenuhi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang sering disebut juga sebagai standar kerja (Tiarma et al., 2023).

Berdasarkan teori yang dirumuskan Afandi, adapun indikator kinerja karyawan (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) : hasil kerja meliputi jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas), ketepatan hasil kerja (kualitas), efisiensi dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu, perilaku kerja meliputi kedisiplinan dalam menaati aturan, kemampuan menunjukkan inisiatif tanpa harus selalu diperintah, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, sifat pribadi meliputi kemampuan memimpin atau mengarahkan orang lain, kejujuran dalam bekerja, dan kreativitas dalam mencari solusi dan gagasan baru.

Pendekatan yang diterapkan oleh peneliti menunjukkan adanya keterhubungan antara variabel bebas, yaitu X1 dan X2, dengan variabel terikat, yaitu Y. Kerangka berpikir berikut disusun untuk menjelaskan hubungan tersebut secara terstruktur:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan dalam suatu penelitian dan perlu diuji kebenarannya melalui data yang dikumpulkan. Dalam hipotesis terdapat keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Berikut adalah rumusan hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : Diduga variabel beban kerja (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.

H2 : Diduga variabel motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.

H3 : Diduga variabel beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.

Penulis membatasi penelitian ini agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang dibahas, dibatasi pada pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif statistika dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Peneliti menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 29.0 untuk pengolahan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 responden di mana total keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2023). Teori tersebut menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan menggunakan analisis statistik berupa angka yang disajikan untuk mencari pengaruh antar variabel. Sumber penelitian ini menggunakan data primer dengan memperoleh data secara langsung yaitu dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang dan memperoleh data melalui jurnal dan buku. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam riset ini adalah sampel jenuh.

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi untuk diteliti adalah karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif berjumlah 61 orang. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti digunakan untuk diteliti lebih dalam. Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan populasi relatif kecil, di mana anggota populasi dijadikan sampel, pada penelitian ini yang dijadikan sampel yakni seluruh populasi yang berjumlah 61 karyawan.

Teknik pengumpulan data berfungsi sebagai sarana memperoleh informasi yang relevan terkait dengan topik penelitian. Menggunakan teknik pengumpulan data yang tepat dan sesuai akan membantu dalam proses pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui 3 (tiga) cara yaitu observasi (pengamatan), kuesioner (angket), studi pustaka.

Peneliti mengamati karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif yang berarti telah dilakukannya observasi terhadap objek penelitian untuk menentukan instrumen penelitian yang tepat. Menurut penelitian

(Saifudin, 2021) Observasi, kegiatan mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung dan sistematis terhadap objek yang diteliti.

Kuesioner berguna dalam mempersingkat waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan informasi, dalam tahapan ini pendapat dan persepsi karyawan akan diketahui. Menurut (Sugiyono, 2023) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi yang menyertakan perancangan sejumlah pertanyaan dan diajukan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan sebagai salah satu cara pengumpulan informasi terkait tanggapan responden, pertanyaan yang diberikan kepada responden berkaitan dengan topik penelitian yaitu beban kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang telah dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam kuesioner penelitian ini dengan ketentuan skor 5 untuk Sangat Setuju (SS) dan skor 1 Untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban Responden	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Studi pustaka digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh literatur-literatur yang relevan seperti, buku, jurnal, atau artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik yang ingin digunakan. Untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, maka peneliti melakukan beberapa pengujian. Data yang didapatkan berupa tanggapan kuesioner responden yang kemudian dihitung menggunakan aplikasi SPSS Versi 29 (Statistical Package for Social Science).

Menurut (Ghozali, 2021) “uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebagai indikator validitas kuesioner yang diuji. Sebuah indikator dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , dan dinyatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dapat diidentifikasi menggunakan  $df$  (degree of freedom) yang dihitung menggunakan rumus 1.

$$Df = n - 2 \quad (1)$$

Keterangan :  $Df$  : Error margin (toleransi atau batas kesalahan 5%) kuadrat,  $N$  : Banyaknya sampel penelitian

Menurut (Ghozali, 2021) “ uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten alat ukur dalam menghasilkan respon yang serupa dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi”. alat ukur dianggap reliabel atau handal jika pengukurannya stabil dan konsisten. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach’s alpha dengan ketentuan. Sebuah indikator dinyatakan reliabel atau handal apabila nilai cronbach’s alpha  $> 0,60$ , dan dinyatakan tidak reliabel atau handal apabila nilai cronbach’s alpha  $< 0,60$ . Menurut (Sugiyono, 2023) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan data apakah variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable) yang berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Model regresi yang tepat yaitu berdistribusi normal, tidak miring ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan ketentuan nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  sebagai indikator normalitas kuesioner yang diuji. Sebuah indikator dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $< 0,05$ . Terdapat kriteria lain dalam melihat normalitas : data dalam grafik normal p-p plot dinyatakan memiliki distribusi normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya, data dalam grafik normal p-p plot dinyatakan tidak memiliki distribusi normal jika titik-titik menyebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya.

Menurut (Ghozali, 2021) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Independent variable), dengan memperhatikan nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai toleransi  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Menurut (Ghozali, 2021) uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian atau kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah residual. Dapat dilihat melalui grafik scatterplot dengan ketentuan sebagai berikut : data dalam grafik scatterplot dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika pola tertentu tidak muncul seperti pola titik tidak membentuk susunan teratur (menyebarkan secara acak) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, data dalam grafik scatterplot dinyatakan terdapat heteroskedastisitas jika pola tertentu muncul seperti pola titik yang membentuk susunan teratur (bergelombang, mengambang setelah itu mengecil) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan variabel bebas minimal dua atau lebih. Metode ini bertujuan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat, serta melihat apakah terdapat hubungan atau keterkaitan di antara variabel-variabel tersebut (Paramita, 2020). Persamaan regresi linear berganda terdapat pada rumus 2.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

Keterangan : Y : Kinerja Karyawan , A : nilai konstanta, b1, b2 : koefisien regresi, X1: Beban Kerja, X2 : Motivasi Kerja, e : Standar Error

Menurut (Riyanto et al., 2020) menyatakan bahwa uji t pada dasarnya berupaya mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent variable) menjelaskan variabel terikat (dependent variable) secara individual dalam model regresi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan ketentuan nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, secara parsial atau terpisah variabel bebas (independent variable) mampu menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Dinyatakan terdapat pengaruh besar antara variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variable) secara parsial atau terpisah apabila thitung > ttabel dan nilai signifikan < dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh kecil antara variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) secara parsial atau terpisah apabila nilai thitung < ttabel dan nilai signifikan > dari 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima (Dewi, 2024). Nilai ttabel dapat diidentifikasi menggunakan df (degree of freedom) yang dihitung menggunakan rumus 3.

$$df = n - k \quad (3)$$

Keterangan : df : Error margin (toleransi atau batas kesalahan 5%) kuadrat, n : Banyaknya sampel penelitian, k : Banyaknya variabel penelitian

Menurut (Riyanto et al., 2020) menyatakan uji f digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent variable) menjelaskan variabel terikat (dependent variable) secara kolektif dalam model regresi. Uji f dalam penelitian ini menggunakan ketentuan nilai fhitung > ftabel dan nilai signifikan < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, secara simultan variabel bebas (independent variable) mampu menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Nilai ftabel dapat diidentifikasi menggunakan df<sub>1</sub> (degree of freedom) untuk pembilang dan df<sub>2</sub> (degree of freedom) untuk penyebut yang dihitung menggunakan rumus 4 dan rumus 5.

$$df_1 = k - 1 \quad (4)$$

$$df_2 = n - 2 \quad (5)$$

Keterangan : df : Error margin (toleransi atau batas kesalahan 5%) kuadrat, n : Banyaknya sampel penelitian, k : Banyaknya variabel penelitian

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi secara parsial dan analisis determinasi secara simultan (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Menurut (Santoso & Madiistriyatno, 2021) Analisis Koefisien Determinasi Parsial Koefisien determinasi parsial adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah, rumus 6 koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\% \quad (6)$$

Keterangan:  $\beta$  = Standar koefisien, Beta Zero Order = Korelasi variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria analisis koefisien determinasi simultan adalah jika Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, lemah, Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat

Analisis koefisien determinasi simultan Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus 7.

$$Kd = R^2 \times 100\% \quad (7)$$

Keterangan: Kd = Nilai koefisien determinasi, R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda, 100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Kriteria analisis koefisien determinasi simultan adalah jika Kd mendekati (0), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan lemah, Jika Kd mendekati (1), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan kuat.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga dapat dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau tingkat keandalan pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan bersifat reliabel.

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Proses uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r<sub>hitung</sub> dengan r<sub>tabel</sub> untuk melihat apakah pernyataan dalam kuesioner signifikan atau tidak. Nilai r<sub>tabel</sub> ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df), yang dihitung dengan  $df = n - k$ , di mana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel atau konstruk. Karena penelitian ini melibatkan 61 responden ( $n = 61$ ) dan 2 konstruk ( $k = 2$ ), maka diperoleh  $df = 61 - 2 = 59$ . Dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ), nilai r<sub>tabel</sub> yang

digunakan sebagai acuan adalah 0,252. Jadi, jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,252, maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Uji Validitas Data

	X1	R <sub>hitung</sub> X2	X3	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,931	0,913	0,931		
2.	0,947	0,828	0,925		
3.	0,746	0,917	0,815		
4.	0,888	0,915	0,922		
5.	0,919	0,797	0,914		
6.	0,913	0,887	0,855		
7.	0,939	0,91	0,949	0,252	Valid
8.	0,958	0,806	0,892		
9.	0,783	0,914	0,804		
10.	0,912	0,892	0,93		
11.	0,908	0,88	0,94		
12.	0,869				
13.	0,961				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Berdasarkan Tabel 2, uji validitas diatas. Pernyataan Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  (0,252), memperlihatkan bahwasanya seluruh pernyataan dikatakan valid.

Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten alat ukur dalam menghasilkan respon yang serupa dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi. Alat ukur dianggap reliabel atau handal jika pengukurannya stabil dan konsisten. Sebuah indikator dinyatakan reliabel atau handal apabila nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60, dan dinyatakan tidak reliabel atau handal apabila nilai *cronbach's alpha*  $<$  0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,979		
Motivasi Kerja (X2)	0,968	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,975		

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

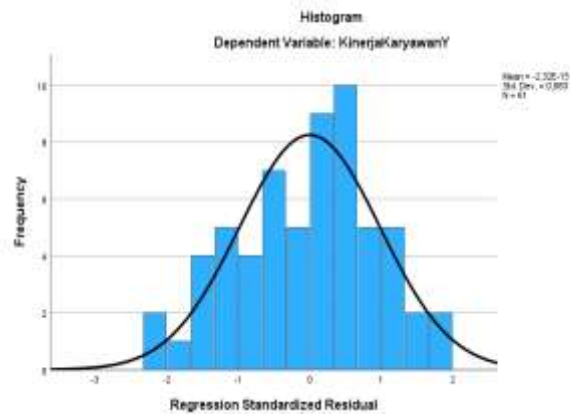
Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas. Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,979, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,968, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,975. Mampu disimpulkan bahwasanya seluruh butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan dua cara, yaitu secara visual melalui histogram dan *p-plot*, serta secara statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika histogram membentuk kurva lonceng dan titik-titik pada *p-plot* mengikuti garis diagonal, maka data dianggap normal dan sebaliknya, sedangkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $>$  0,05 dan sebaliknya. Nilai signifikan dapat didefinisikan dari tampilan *output one-sample kolmogrov-smirnov test pada baris asymp. sig. (2-tailed)*. Hasil lengkap dari uji normalitas ini ditampilkan pada gambar dan tabel berikutnya dalam pembahasan.

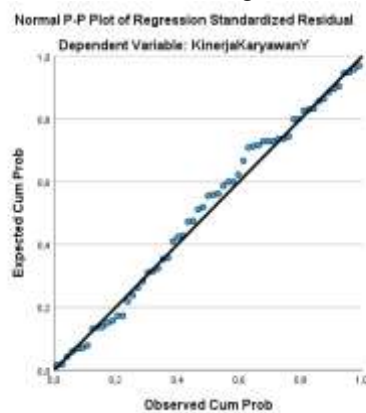
Berdasarkan gambar 2, hasil grafik histogram, data membentuk pola seperti kurva lonceng yang mengikuti garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar 3, hasil grafik *p-plot*, data menunjukkan pola yang menyerupai kurva normal dan titik-titik mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan tabel 4, hasil uji *kolmogorov-smirnov* terhadap residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200  $>$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik normalitas.



Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)  
Gambar 2 Histogram



Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)  
Gambar 3 P-Plot

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,61996474
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.061
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Independent variable*), dengan memperhatikan nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

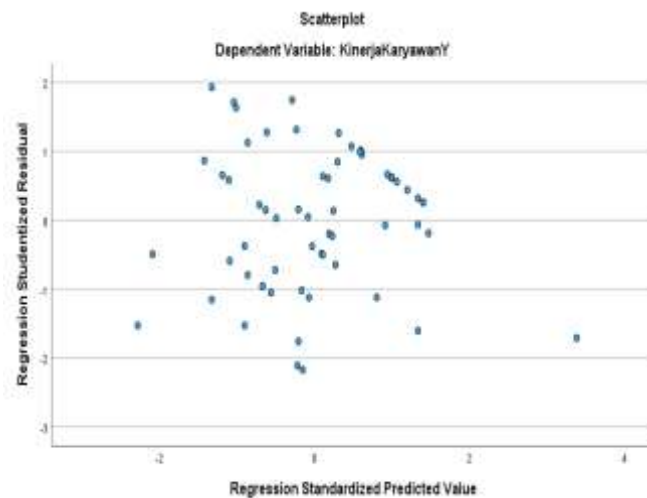
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	,830	1,205
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	,830	1.205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwasannya jumlah toleransi (*tolerance value*) dalam Variabel Beban Kerja (X1) yaitu  $0,830 > 0,10$  dan jumlah VIF  $1,205 < 10$  dan Tolerance Variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu  $0,830 > 0,10$  dan jumlah VIF  $1,205 < 10$ . Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variasi residual (kesalahan prediksi) bersifat konsisten antar pengamatan dalam model regresi. Peneliti menggunakan grafik *scatterplot* untuk mendeteksinya. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol, maka model dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji ini dapat dilihat pada gambar 4.



Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Gambar 4 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4, *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan variabel bebas minimal dua atau lebih. Metode ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat, serta melihat apakah terdapat hubungan atau keterikatan di antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,051	4,459		3,599	.001
	Beban Kerja	.444	.099	.483	4,478	.001
	Motivasi Kerja	.158	.057	.298	2,760	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

$$Y = 16,051 + 0,444 + 0,158 + e$$

Berikut penjelasan signifikasi koefisien yang ditentukan dari hasil persamaan:

- Nilai konstanta (Y) sebesar 16,051 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja.
- $\beta_1$  (koefisien regresi Beban Kerja (X1)) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan setiap peningkatan satu kesatuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,444, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- $\beta_2$  (koefisien regresi Motivasi Kerja (X2)) sebesar 0,158 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan setiap peningkatan satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,158, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara individual dalam model regresi. Uji T dalam penelitian ini dinyatakan berpengaruh secara parsial bila sesuai dengan ketentuan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $<$  dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,599	.001
	Beban Kerja	4,478	.001
	Motivasi Kerja	2,760	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  4,478 >  $t_{tabel}$  1,672 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,760 >  $t_{tabel}$  1,672 dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif.

Uji F merupakan uji terhadap koefisien regresi yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen secara simultan. Uji ini mengkaji pengaruh dari beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $f_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,885	2	161,942	22,806	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	412,853	58	7,101		
	Total	735,738	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Berdasarkan Tabel 8, dalam nilai  $f_{tabel}$  dapat didefinisikan dengan menggunakan rumus yakni  $df1 = 3-1 = 2$  sedangkan  $df2 = n-k = 61-3 = 58$ , di mana "k" merupakan jumlah total variabel (3) serta "n" ialah jumlah responden (61), maka diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,156, yang dapat dilihat dari tabel distribusi F. Hasil uji anova di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung}$  22,806 > nilai  $f_{tabel}$  3,156. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Ini berarti bahwa secara simultan beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan model regresi yang digunakan. Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 (dua) tahapan yaitu uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan.

Analisis koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling berkontribusi besar mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Beban Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,356	2,810

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Berdasarkan hasil tabel 9, uji koefisien determinasi parsial beban kerja di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,356 atau 35,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada kontribusi beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang sebesar 35,6%. Sedangkan sisanya, yaitu 64,4% ( $100\% - 35,6\%$ ) berasal dari variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 <sup>a</sup>	,247	,234	3,065

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Berdasarkan hasil tabel 10, uji koefisien determinasi parsial motivasi kerja di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,234 atau 23,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada kontribusi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang sebesar 23,4%. Sedangkan sisanya, yaitu 76,6% (100% - 23,4%) berasal dari variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,440	,421	2,665

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29, (2025)

Berdasarkan hasil tabel 11, uji koefisien determinasi simultan di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,421. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada kontribusi beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang sebesar 42,1%. Sedangkan sisanya, yaitu 57,9% (100% - 42,1%) berasal dari variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang, dapat ditarik kesimpulan pengujian secara parsial menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif yang dibuktikan dengan uji hipotesis memperoleh nilai thitung > ttabel sebesar 4,478 > 1,672 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,001 < 0,05. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif yang dibuktikan dengan uji hipotesis memperoleh nilai thitung > ttabel sebesar 2,760 > 1,672 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,008 < 0,05. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif yang dibuktikan dengan uji hipotesis memperoleh nilai Fhitung > Ftabel sebesar 22,806 > 3,156 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,001 < 0,05.

#### Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3005–3015. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1323>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Pena Persada (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada. [https://www.researchgate.net/publication/353995816\\_Beban\\_Kerja\\_Dan\\_Ki%0anerja\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia%0d](https://www.researchgate.net/publication/353995816_Beban_Kerja_Dan_Ki%0anerja_Sumber_Daya_Manusia%0d)
- Diana, & Arifin. (2025). Pengaruh Kualitas Online Travel Agent (Ota) Terhadap Loyalitas Konsumen Yang Berdampak Pada Tingkat Hunian Hotel (Studi Pada Blitz Hotel Di Tanjung Ungang). *Jurnal Teknologi Digital Dan Sistem Informasi*, 2(1).
- Eni Mahawati. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Febrian, F. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kranji Jaya Abadi. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(3).
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)*. Semarang :

- Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., Danil, M., & Aldyza, N. (2025). Pengaruh Model Project Based Learning (Pjbl) Terhadap Hasil Belajar Kognitif Siswa Pada Materi Perkembangbiakan Hewan. *Jurnal Imiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/jipdas.v5i1.2541%0D>
- Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, N., Hasyim, & Windriyanti, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Gramedia Asri Media Di Jatiland Mall Ternate. *Journal of Brand Management*, 10(1), 485–501.
- Paramita. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (1st ed.). Widya Gama Press. Lumajang.
- Pratama, A., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi*, 3(4).
- Putra, M. S. A., & Syafrizal. (2025). Pengaruh Current Ratio (CR) Dan Debt To Equity Ratio (DER) Terhadap Return On Assets (ROA) Pada Pt Ultrajaya Milk Tbk Periode 2013-2022. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., & Maranjaya. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riyanto, Slamet, Hatmawan, & Aglis, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish Yogyakarta.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2020). Organizational Behaviour. In *Pearson Education* (12th editi). NewJersy.
- Saifudin, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kota Tangerang : Indigo Media.
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Universitas Ibnu Sina (Uis) Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Universitas Ibnu Sina (UIS)*, 3(1), 2–3.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tiarma, S., Amini, Tumpak, B., Afriani, N., & Ali, S. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1).
- Wehelmina, R. (2021). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Yuliantini, & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>