



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan

Hesti Marcela¹, Rahmayanti Tumanggor, S.Ag.,M.M²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

hestimarcella@gmail.com¹, dosen02223@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to determine the effect of work motivation and workload on employee performance at the Rawa Buntu Public Health Center UPTD, South Tangerang. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance by 62.3%. Hypothesis testing shows that $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(10.194 > 1.9983)$. Workload has a significant effect on employee performance by 50%. Hypothesis testing shows that $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(8.934 > 1.9983)$. Work motivation and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.221 + 0.472X_1 + 0.368X_2$. The influence contribution is 69.2%, the hypothesis test shows that $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(69.703 > 3.150)$.

Keywords: *Motivation; Environment; Performance; Employee.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3 %, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(10,194 > 1,9983)$. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(8,934 > 1,9983)$. Motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,221 + 0,472X_1 + 0,368X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 69,2%, uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(69,703 > 3,150)$.

Kata kunci: *Motivasi Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, yang mana sumber daya manusia merupakan pelaku aktif yang menggerakkan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan bisa berjalan, maka dari itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan.

Dalam organisasi kesehatan, sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di lapangan guna untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Indonesia baik secara preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga terapi fisik, tenaga keteksinian medis, tenaga biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lainnya (Permenkes, 2014).

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang

amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Jika di tinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang di harapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat.

Puskesmas merupakan institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di jenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan Kabupaten berdasarkan geografi, demografi, sarana dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang diemban Puskesmas.

Pembangunan sektor kesehatan oleh pemerintah telah lama dipandang sebagai ilmu yang penting dan utama untuk ditangani secara maksimal, sebab sektor pembangunan ini secara tidak langsung bersentuhan dengan hajat hidup dan kualitas hidup rakyat. Puskesmas Rawa Buntu merupakan salah satu Puskesmas yang berada di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan dan menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi warga masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan warga masyarakat utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien (masyarakat) yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap.

Dengan adanya Puskesmas Rawa Buntu ini dapat memberikan kesembuhan dan pemulihan kesehatan para pasien (masyarakat) dengan baik, tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonominya lemah. Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam menjalankan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:35) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 65 responden. Menurut Sugiyono (2010:335) "yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain" dalam menganalisis, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 7,221 + 0,472X_1 + 0,368X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa Koefisien Konstanta Sebesar 7,221 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,472 variabel motivasi kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,368, variabel beban kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,789 masuk pada tingkat korelasi kuat dan variabel beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,748 masuk pada tingkat korelasi kuat, dengan kata lain variabel motivasi dan beban kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,832.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,623 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,3% terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,550 artinya beban kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,692 artinya motivasi kerja dan beban kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		UC		SC	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.105	2.769		4.371	.000
	MOTIVASI KERJA	.715	.070	.789	10.194	.000
2	BEBAN KERJA	.732	0.82	.748	8.934	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,194 > 1,9983), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,934 > 1,993), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		SoS	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.650	2	300.325	69.703	.000 ^b
	Residual	267.135	62	4.309		
	Total	867.785	64			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,703 > 3,150), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,623 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 82,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,194 > 1,9983). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang



menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,748 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,934 > 1,993). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,221 + 0,472X_1 + 0,368X_2$, nilai korelasi sebesar 0,832 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,703 > 3,150). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020), Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,832 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,703 > 3,150). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Rawa Buntu Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edison. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gaol, CHR. J. L. (2015). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanafi, M.M. (2016). *Manajemen Keuangan*. Edisi kedua, Cetakan pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Iswanto, M.Si. Drs.Y. (2015). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Manullang. (2018). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Payaman. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariabel*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambel, N. P. (2018). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset CV.
- Sudjana, N. (2015). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal:

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andriansyah, F. I., & Suharnomo, S. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Arestia, N. (2021). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mitra Utama Serdam di Pontianak*. *MA-BIS*, 12(1).
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Astria, K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang*. Universitas Pamulang. Vol2.No1
- Charles, Charles (2020) *Analisis Implementasi Critical Practice Terhadap Penilaian Orientasi Bisnis Proses di PT Telunjuk Komputasi Indonesia*. *Bachelor Thesis thesis, Universitas Multimedia Nusantara*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harry Triana & Yofi. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omnitech Global Indonesia*. *KARIR : Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 1(1)*, 26-38.
- Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kota-baru Indragiri Hilir* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Lukman Anthoni & Rahman Faisal. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha*. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 5 (1), 24-37.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam*. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo)*. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 4(5), 1-14.
- Novziransyah, N. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan*. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25.
- Rahmanita, F., Lubis, M., Manik, C.D., & Purwaningsih. (2021). *Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 155-167.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia)*. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 6(02).
- Wiryang Surya Archie, Rosalina Koleangan, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991-1000.