

## **Analisis Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar**

**Adit Kurniawan Hariyanta<sup>1</sup>, Rusnandari Retno Cahyani<sup>2</sup>, Annisa Indah Mutiasari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta

<sup>1</sup>[adit.kurniawan011@gmail.com](mailto:adit.kurniawan011@gmail.com), <sup>2</sup>[rusnandari@usahidsolo.ac.id](mailto:rusnandari@usahidsolo.ac.id), <sup>3</sup>[antingsa33@gmail.com](mailto:antingsa33@gmail.com)

\*Corresponding author: <sup>1</sup>[adit.kurniawan011@gmail.com](mailto:adit.kurniawan011@gmail.com)

Penyerahan 2 Agustus 2025

Direvisi 5 Desember 2025

Dipublikasikan 23 Desember 2025

### **Abstract**

*Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of public organizations, particularly in government institutions responsible for regional planning, research, and development. Issues related to workload distribution, work discipline, and work motivation need to be examined because they may influence the optimization of employee performance. This study aims to analyze the effects of workload, work discipline, and work motivation on employee performance at the Regional Development Planning, Research, and Development Agency (BAPERLITBANG) of Karanganyar Regency, both individually and jointly. This study employed a descriptive quantitative approach using a saturated sampling technique involving 41 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that workload has no significant effect on employee performance, that work discipline has a significant effect, and that work motivation has no significant effect. Simultaneously, workload, work discipline, and work motivation have a significant effect on employee performance, with an R<sup>2</sup> value of 0.440. These findings indicate that strengthening work discipline is the main factor in optimizing employee performance, supported by appropriate workload management and continuous improvement of employee motivation.*

**Keywords:** *workload; work discipline; work motivation; employee performance; public organization*

### **Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi publik, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki fungsi perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah. Permasalahan terkait pembagian beban kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja perlu dikaji karena dapat memengaruhi optimalisasi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh pada 41 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,440. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, didukung oleh penataan beban kerja dan peningkatan motivasi secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *beban kerja; disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai; organisasi publik.*

## Pendahuluan

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif menuntut sumber daya aparatur yang profesional, adaptif, dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks organisasi perangkat daerah, pengelolaan pegawai tidak hanya berkaitan dengan jumlah pegawai, tetapi juga dengan kesesuaian kompetensi, distribusi tugas, kejelasan uraian jabatan, serta kesesuaian beban kerja dengan kapasitas pegawai. Ketidaksesuaian antara kompetensi dan jabatan, pembagian tugas yang tumpang tindih, serta pemanfaatan jam kerja efektif yang belum optimal dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi.

Analisis beban kerja menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa volume pekerjaan, norma waktu, dan kebutuhan pegawai berada pada tingkat yang proporsional. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan, kejenuhan, dan penurunan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Henani (2018) dan Sitepu (2013) menemukan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Adityawarman *et al.* (2015) menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kapasitas pegawai.

Selain beban kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjaga konsistensi perilaku pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja organisasi. Disiplin yang baik dapat memperkuat ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, serta kualitas dalam penyelesaian tugas. Motivasi kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan dorongan pegawai untuk bekerja secara optimal, baik melalui pemenuhan kebutuhan, pengakuan, kesempatan berkembang, maupun kondisi kerja yang kondusif.

Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar menghadapi beberapa permasalahan terkait penempatan pegawai, kejelasan uraian tugas, tumpang tindih pekerjaan, serta belum optimalnya penetapan target waktu kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar, baik secara parsial maupun secara simultan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran empiris mengenai karakteristik responden dan kecenderungan hasil pengukuran pada setiap variabel.

Penelitian dilaksanakan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Cangkan, Badran Asri, Kelurahan Cangkan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar.

Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh 41 pegawai dijadikan responden penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Indikator beban kerja mencakup tuntutan tugas, tuntutan fisik, volume pekerjaan, jenis pekerjaan, serta penetapan waktu. Indikator disiplin kerja mencakup tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan, serta hubungan antarmanusia. Indikator motivasi kerja mencakup dimensi ketenteraman dan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin. Indikator kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27.0.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (63,42%), sedangkan responden perempuan sebanyak 15 orang (36,58%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia lebih dari 46 tahun sebanyak 16 orang atau 39%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak merupakan lulusan S1 sebanyak 19 orang atau 46,34%, diikuti lulusan S2 sebanyak 13 orang atau 31,70%. Gambaran karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	26	63,42%
	Perempuan	15	36,58%
Usia	< 17 tahun	0	0%
	17–25 tahun	1	2,46%
	26–35 tahun	13	31,70%
	36–45 tahun	11	26,84%
	> 46 tahun	16	39%
Pendidikan	SLTA	6	14,67%
	Diploma III	1	2,43%
	Diploma IV	1	2,43%
	S1	19	46,34%
	S2	13	31,70%
	S3	1	2,43%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Ringkasan hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,749	> 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,679	> 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,623	> 0,6	Reliabel
Kinerja	0,776	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien beban kerja bernilai positif sebesar 0,041, koefisien disiplin kerja sebesar 0,623, dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,044. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,041X_1 + 0,623X_2 + 0,044X_3 + e$$

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi dan uji t disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil analisis regresi dan uji t**

Variabel	Koefisien	Sig.	Keterangan
Beban Kerja → Kinerja	0,041	0,749	Tidak signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja	0,623	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja	0,044	0,785	Tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9,681 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil uji F**

Fhitung	Sig.	Keterangan
9,681	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,440. Artinya, 44% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 56% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, sistem penghargaan, serta dukungan teknologi dan sarana kerja.

**Tabel 5. Koefisien determinasi**

Model	$R^2$	Interpretasi
Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja → Kinerja	0,440	44% variasi kinerja dijelaskan oleh model; 56% dijelaskan variabel lain

Sumber: Data primer diolah, 2024

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,749 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi beban kerja yang dirasakan pegawai belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja secara parsial. Dalam konteks instansi pemerintah, kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai telah terbiasa bekerja berdasarkan prosedur, pembagian tugas formal, serta mekanisme kerja birokratis yang relatif stabil. Dengan demikian, beban kerja yang ada belum secara langsung menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Henani (2018) dan Sitepu (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Asriani (2018), Astianto (2014), Chandra (2017), dan Adityawarman et al. (2015) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, baik dalam arah positif maupun negatif. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, sistem pembagian tugas, serta kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan kerja.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan, menjalankan prosedur, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga tanggung jawab, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Dalam organisasi publik, disiplin kerja menjadi faktor penting karena aktivitas kerja pegawai sangat berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan pelaksanaan program, serta konsistensi dalam pelayanan administratif.

Hasil ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu dasar utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja melalui pengawasan melekat, keteladanan pimpinan, penerapan aturan yang adil, dan evaluasi kinerja yang konsisten menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan

oleh nilai signifikansi sebesar 0,785 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diukur melalui aspek ketenteraman dan dorongan kerja belum menjadi faktor dominan yang secara parsial memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini dapat terjadi karena pekerjaan di instansi pemerintah lebih banyak dipengaruhi oleh aturan formal, kewajiban jabatan, standar operasional, dan target organisasi dibandingkan dengan dorongan individual semata.

Meskipun tidak berpengaruh signifikan secara parsial, motivasi kerja tetap penting untuk menjaga semangat kerja, kepuasan kerja, dan keberlanjutan kinerja pegawai. Motivasi yang baik dapat mendukung suasana kerja yang positif, memperkuat loyalitas pegawai, serta mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, instansi tetap perlu memperhatikan aspek penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, dan fasilitas kerja sebagai bagian dari upaya menjaga motivasi pegawai.

Secara simultan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil kombinasi antara pengelolaan beban kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Meskipun secara parsial hanya disiplin kerja yang terbukti signifikan, keberadaan beban kerja dan motivasi tetap berperan dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Gap penelitian yang diisi oleh penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang menguji beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan pada organisasi perangkat daerah, khususnya pada BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, perbankan, rumah sakit, perusahaan daerah, atau instansi dengan karakteristik kerja yang berbeda. Selain itu, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks empiris dan pola hasil yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar sebagai responden melalui teknik sampling jenuh, sehingga hasilnya menggambarkan kondisi aktual organisasi yang diteliti. Secara substantif, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar, disiplin kerja merupakan faktor yang paling menentukan kinerja pegawai secara parsial, sedangkan beban kerja dan motivasi kerja lebih berperan sebagai bagian dari pengaruh simultan. Temuan ini memberikan arahan praktis bahwa optimalisasi kinerja pegawai perlu difokuskan pada penguatan disiplin kerja, kejelasan prosedur, konsistensi pengawasan, serta penataan tugas dan motivasi secara berkelanjutan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai belum menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan peningkatan atau penurunan kinerja. Kondisi tersebut dapat dipahami karena pegawai telah bekerja dalam sistem organisasi pemerintahan yang memiliki prosedur, pembagian tugas, dan standar kerja tertentu, sehingga beban pekerjaan masih dapat dikelola dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan serta menyelesaikan pekerjaan secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, motivasi tetap memiliki peran penting dalam menjaga semangat, kenyamanan, dan keberlanjutan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa dorongan individual belum menjadi faktor dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja, karena pelaksanaan pekerjaan di instansi pemerintah lebih banyak dipengaruhi oleh aturan formal, tanggung jawab jabatan, dan sistem kerja organisasi.

Secara simultan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kinerja pegawai tidak dapat dipahami hanya dari satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan antara pengelolaan tugas, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,440 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 44% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan sistem penghargaan.

## **Saran**

BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja secara konsisten dan adil. Upaya ini dapat dilakukan melalui keteladanan pimpinan, pengawasan yang bersifat membina, penegakan aturan yang proporsional, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai. Disiplin kerja sebaiknya tidak hanya dipahami sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bagian dari komitmen bersama untuk membangun organisasi yang tertib, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Penataan beban kerja juga perlu dilakukan secara berkala agar pembagian tugas antarpegawai menjadi lebih seimbang dan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Analisis beban kerja dapat membantu organisasi melihat apakah volume pekerjaan, target waktu, dan jumlah pegawai sudah berada dalam kondisi yang proporsional. Dengan pembagian tugas yang lebih jelas dan realistis, pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus, lebih nyaman, dan lebih bertanggung jawab.

Motivasi kerja pegawai tetap perlu diperhatikan meskipun dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Organisasi dapat meningkatkan motivasi melalui pemberian apresiasi, kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan karier, suasana kerja yang mendukung, serta fasilitas kerja yang memadai. Perhatian terhadap kebutuhan pegawai dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan mendorong pegawai untuk tetap berkontribusi secara optimal.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan. Penelitian berikutnya juga dapat

menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk menggali lebih dalam pengalaman, persepsi, dan dinamika kerja pegawai di organisasi pemerintahan.

### **Implikasi**

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan manajemen pegawai yang menempatkan disiplin kerja sebagai prioritas strategis dalam upaya mengoptimalkan kinerja. Penguatan disiplin perlu dikombinasikan dengan penataan beban kerja dan peningkatan motivasi agar kinerja pegawai dapat terjaga secara berkelanjutan.

### **Daftar Pustaka**

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 35–44.
- Afrianty, T., Utami, H. N., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Plasa Telkom Group Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Asriani, D., Muchran, B. L., & 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), 58–69.
- Azizah, H. N. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Purworejo* [Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta].
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pengawasan, kompensasi, dan punishment terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT IEI Cikarang. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(1), 26–39.
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 1–11.
- Haryanti, Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 48–56.
- Henani, T. R. P. (2018). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo* [Skripsi, Universitas Sanata Dharma].

- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Irwandy. (2007). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar tahun 2005* [Tesis magister, Universitas Hasanuddin].
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 84–92.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Sanjaya, F. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosi sebagai moderating variable. *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Silfiana, M., Tobing, D. S. K., & Nusbantoro, A. J. (2016). *Pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun* [Skripsi, Universitas Jember].
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133.
- Utari, N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.