

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI KONTROL

Zhoga Setiawan <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Kalteng, Indonesia

Heriyanto\*<sup>2</sup>

\*korespondensi

<sup>2</sup> Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Kalteng, Indonesia

Email\*: heriyanto@unda.ac.id

*History of Article : received August 2024, accepted September 2024, published September 2024*

**Abstract** - Workload is one of the critical factors in achieving employee performance. A high workload can sometimes make it difficult for employees to perform well, ultimately affecting the company's overall performance. Motivation and leadership style also play a role in employee performance. This study aims to examine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT Bisma Dharma Kencana. The population in this study includes harvesting employees and supervisors at the company, with a sample of 95 respondents selected using the convenience sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 22. The hypothesis test results show that workload has a partially positive effect on employee performance, as does work motivation, which also has a partially positive effect. A higher workload, accompanied by strong motivation and effective leadership, can lead to better employee performance. Additionally, a high workload is often followed by increased salaries or bonuses, making it reasonable for performance to improve.

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

**Abstrak** – Beban kerja menjadi salah satu faktor yang kritis akan pencapaian kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi terkadang membuat karyawan kesulitan untuk mencapai kinerja yang pada akhirnya berimbas pada pencapaian perusahaan secara keseluruhan. Motivasi dan gaya kepemimpinan pun turut ambil bagian dalam kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bisma Dharma Kencana. Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan panen dan mandor di perusahaan tersebut, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience sampling* sebanyak 95 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 22. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja yang secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja namun diiringi dengan motivasi yang baik serta kepemimpinan yang baik pula akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Selain itu pula, beban kerja yang tinggi seringkali diiringi dengan penambahan gaji maupun bonus sehingga hal yang wajar jika kinerja semakin tinggi.

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

## PENDAHULUAN

PT Bisma Dharma Kencana adalah perusahaan kelapa sawit yang telah beroperasi sejak 1999. Kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi kunci utama dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Deasty, 2021). Meningkatkan keterampilan dan kapasitas karyawan juga berperan penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keberhasilan perusahaan.

Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang dan penuh tantangan, karyawan dituntut untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka dengan efektif. Dua faktor utama yang berpengaruh dalam hal ini adalah beban kerja dan motivasi kerja (Febrina & Rahmat, 2024). Beban kerja mencakup



jumlah serta tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan, sementara motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja. Keduanya memiliki peran besar dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan (Fitrianasari et al., 2013). Beban kerja menggambarkan sejauh mana kapasitas individu diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Yuliani et al., (2021), beban kerja dapat diukur dari jumlah tugas yang harus diselesaikan, tenggat waktu yang tersedia, serta bagaimana individu memandang pekerjaannya secara subjektif. Dengan kata lain, beban kerja tidak hanya mencerminkan aspek kuantitatif, seperti volume pekerjaan yang diberikan, tetapi juga faktor psikologis yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan adalah hasil melaksanakan tugas dan kewajiban dilingkungan kerja. Menurut penelitian Nugraha & Tjahjowati, (2017) kinerja bisa dimaknai sebagai hasil pencapaian yang berhasil diperoleh oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan peluang yang tersedia. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan prestasi seseorang dalam menjalankan tugas, didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan kesungguhan (Rivaldo & Nabella, 2023). Berdasarkan pandangan para ahli di atas, kinerja karyawan yaitu hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, mencerminkan tingkat keberhasilan program, kegiatan hingga kebijakan mencapai visi juga tujuan organisasi. Kinerja dapat disimpulkan sebagai prestasi atau pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas, dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan peluang.

Ketika beban kerja terlalu tinggi, tekanan internal dan stres dapat meningkat secara signifikan. Karyawan yang terus-menerus berada di bawah tekanan kerja yang berat berisiko mengalami kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Stres yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, hingga berkurangnya kepuasan kerja yang bisa berujung pada turnover karyawan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang dapat menurunkan tingkat kebahagiaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, masalah juga dapat terjadi ketika beban kerja terlalu rendah, karena karyawan mungkin merasa kurang tertantang, bosan, atau tidak memiliki kesempatan untuk berkembang. Sehingga, perusahaan perlu memahami dan mengelola beban kerja dengan bijak agar tetap berada dalam tingkat yang optimal cukup menantang untuk meningkatkan produktivitas, tetapi tidak sampai membebani karyawan secara berlebihan.

Beban kerja adalah kumpulan tugas dan kewajiban yang wajib dikerjakan oleh individu atau suatu kelompok dengan batas waktu tertentu seperti aktivitas, proyek, atau tanggung jawab lain yang harus diselesaikan oleh individu atau tim. Faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, volume pekerjaan, dan batasan waktu dapat mempengaruhi tingkat beban kerja seseorang. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang berlebihan dan bisa menciptakan tekanan internal pada seseorang, mengakibatkan munculnya stres (Dhanial, 2012). Menurut para ahli, beban kerja dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas atau tugas yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Besarnya beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat kesulitan tugas, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, serta batas waktu yang tersedia. Semakin kompleks dan banyak tugas yang diberikan, semakin tinggi pula beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengelolaan beban kerja yang efektif, misalnya melalui pembagian tugas yang seimbang, sistem kerja yang efisien, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuannya (Parawu et al., 2021). Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi (Patmarina & Anisa, 2023). Motivasi



yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja yang positif dan berupaya memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi yang kuat, mereka tidak hanya bekerja lebih giat tetapi juga lebih proaktif dalam mencari solusi, meningkatkan efisiensi, dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja menjadi hal yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Azmi et al., 2017).

Selain faktor internal tersebut, faktor eksternal juga berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap beban kerja. Tekanan dari atasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta tuntutan organisasi yang tinggi dapat semakin memperberat beban kerja yang dirasakan. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan penurunan produktivitas (Iskamto, 2021; Mahawati et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengatur distribusi tugas dengan seimbang dan realistis, agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif bagi individu maupun organisasi. Ketika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan, yang pada akhirnya berujung pada stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan cenderung lebih cepat merasa lelah secara fisik dan mental, sulit berkonsentrasi, serta mengalami penurunan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ali et al., 2022). Jika dibiarkan dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu burnout, yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga dapat berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tetap dalam batas wajar, disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi karyawan, sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah dengan mendistribusikan tugas secara adil, memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta memastikan adanya dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Dengan pengelolaan beban kerja yang efektif, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menjaga kesejahteraan dan mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka panjang, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Motivasi kerja yaitu dorongan atau kekuatan internal yang memotivasi seseorang untuk bertindak, bekerja, atau mencapai tujuan dalam lingkungan kerja. Menurut Balbed & Sintaasih, (2019) menyebutkan bahwa Motivasi adalah keadaan atau sumber energi yang mendorong karyawan dengan arah atau tujuan tertentu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan. Sumber motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal atau eksternal, termasuk pengakuan, imbalan finansial, atau kepuasan dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Putra & Laily, (2019) motivasi merupakan upaya untuk mendorong individu agar dapat mengembangkan dan meningkatkan tingkat kepribadian mereka. Jika seorang manajer atau pemimpin perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawan di setiap perusahaan, hal ini dapat menyebabkan penurunan berbagai aspek. Menurut Sayuti dalam penelitian Machfudoh, (2020) Motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan pandangan para ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang memotivasi individu agar bertindak, bekerja, atau mencapai tujuan di lingkungan kerja. Motivasi, sebagai faktor pendorong, dapat muncul dari dalam diri atau dari luar, seperti pengakuan, imbalan finansial, atau kepuasan dari pekerjaan itu sendiri. Fungsi motivasi sangat penting dalam mendorong setiap individu untuk



menjalankan tugas dengan baik dan memperkuat semangat kerja mereka untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi yang baik juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal. Selain itu, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar mereka menjalankan tugas demi mencapai tujuan organisasi, meskipun terkadang tugas tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan keinginan karyawan (Makalew et al., 2021). Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dipertimbangkan sebagai variabel kontrol karena dapat memoderasi hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

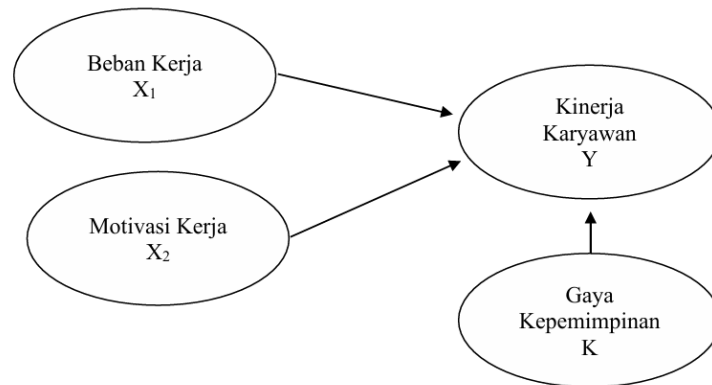
PT Bisma Dharma Kencana menghadapi beberapa permasalahan dalam operasionalnya. Salah satunya adalah target produksi buah sawit yang tidak sesuai dengan kondisi saat ini. Sejak tahun 1999, target produksi sawit ditetapkan sebesar 96 janjang, namun pada tahun 2023 target tersebut turun menjadi 93 janjang. Target produksi yang tinggi, ditambah dengan kondisi pohon sawit yang semakin tinggi, menyebabkan banyak karyawan mengeluh. Banyak di antara mereka tidak mendapatkan premi karena beban kerja yang berat membuat target 96 janjang sulit dicapai. Selain itu, jika ada karyawan yang kurang bersemangat bekerja atau sedang sakit, para mandor atau supervisor cenderung kurang peduli dan tidak memberikan dorongan kerja. Salah satu faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan hari raya atau akhir tahun, serta pembayaran uang lembur yang sesuai dengan beban kerja. Faktor-faktor ini berperan sebagai motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Ketika kompensasi diberikan secara adil dan proporsional, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada menurunnya semangat serta produktivitas kerja. Salah satu contoh nyata dari hal ini terjadi di PT Bisma Dharma Kencana, di mana tunjangan akhir tahun 2023 tidak dikeluarkan bagi karyawan. Situasi ini diperkirakan berdampak negatif terhadap kinerja, karena karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka selama setahun penuh. Selain itu, kondisi ini juga berpotensi menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta meningkatkan risiko turnover. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kompensasi sebagai faktor utama dalam menjaga keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat inkonsistensi dari penelitian terdahulu. Penelitian Maruf, (2023) menemukan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian Wiryang et al., (2019) memiliki hasil beban kerja dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan inkonsistensi hasil dari penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk kembali melakukan penelitian menggunakan variabel beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan. Adapun penelitian ini menggunakan PT. Bisma Dharma Kencana sebagai lokasi penelitian.

Menurut Mattayang, (2019) gaya kepemimpinan ialah cara atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan tindakan anggota organisasi di bawahnya. Putri et al., (2024) gaya kepemimpinan ialah serangkaian ciri-ciri yang dimanfaatkan oleh seorang pimpinan untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi menurut ahli diatas gaya kepemimpinan ialah cara atau perilaku yang diterapkan oleh seorang pimpinan untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Mengacu pada dasar-dasar dan penelitian sebelumnya yang disesuaikan dengan rumusan permasalahan, model konseptual dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan memilih gaya kepemimpinan sebagai variabel kontrol. Hal ini dilakukan karena gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan serta interaksinya dengan variabel lain seperti beban kerja dan motivasi.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual



Sumber: penulis, 2024

Penelitian Wiryang et al., (2019) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan kurang termotivasi dan kurang terlibat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berisiko menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja diberikan secara proporsional agar tetap mendorong kinerja optimal tanpa memberikan tekanan berlebih kepada karyawan. Selain itu, manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengalaman, keterampilan, serta kondisi psikologis karyawan dalam menentukan tingkat beban kerja yang ideal. Dengan pengelolaan yang baik, beban kerja tidak hanya menjadi faktor yang mendorong produktivitas, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Penelitian Febrina & Rahmat, (2024) dan Septiannoor (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih produktif, proaktif, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, motivasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja, mereka cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, serta berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian target perusahaan. Dampak positif dari motivasi kerja ini tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi lebih inovatif dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing serta produktivitas organisasi.

Motivasi kerja bisa berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan, insentif, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang inspiratif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta apresiasi terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi secara signifikan. Selain itu, peluang pengembangan karier dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga dapat menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan utamanya adalah mengumpulkan data yang akurat serta memberikan gambaran mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan bersifat cross-section, yang berarti dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (beban kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menentukan sejauh mana setiap variabel independen berkontribusi terhadap perubahan dalam kinerja karyawan serta mengidentifikasi pengaruh yang signifikan dalam model penelitian.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah karyawan dan mandor di PT Bisma Dharma Kencana. Berdasarkan observasi lapangan pada 24 Januari 2024, data karyawan dan mandor di setiap afdeling telah diperoleh dengan informasi dari Bapak Jayus. Jumlah total karyawan yang tercatat adalah sebanyak 389 orang. Pada setiap afdeling, responden yang diambil sebagai mandor pemanen adalah satu orang.

**Tabel 1.** Tabel Populasi

No	Keterangan	Populasi
1	Afdeling 1	15
2	Afdeling 2	15
3	Afdeling 3	20
4	Afdeling 4	32
5	Afdeling 5	41
6	Afdeling 6	39
7	Afdeling 7	20
8	Afdeling 8	51
9	Afdeling 9	47
10	Afdeling 10	53
11	Afdeling 11	27
12	Afdeling 11	29

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian Jannah et al., (2017) menyatakan apabila subjek tidak lebih dari 100 hingga 150, maka sesemua populasi dapat menjadi sampel penelitian. Namun, jika jumlah subjek melebihi 100, maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan proporsi 10% hingga 15% atau 25% hingga 30%. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 95 orang, yang merupakan 25% dari total 389 karyawan perkebunan PT Bisma Dharma Kencana di Kecamatan Tewang Sangalang Garing. Mengacu pada dasar-dasar dan penelitian sebelumnya yang disesuaikan dengan rumusan permasalahan, model konseptual dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan memilih gaya kepemimpinan sebagai variabel kontrol. Hal ini dilakukan karena gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan serta interaksinya dengan variabel lain seperti beban kerja dan motivasi. Adapun operasional variabel penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian ini:



**Tabel 2.** Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Faktor	Indikator	Nomor Item
Kualitas Pekerjaan	Kedisiplinan	1
	Ketelitian	2
Kuantitas Pekerjaan	Hasil Pekerja	3
Ketepatan Waktu	Jadwal	4.5
	Kondisi Cuaca	6
Kemandirian	Pengetahuan Lokal	7
Komitmen Pekerjaan	Tanggung Jawab	8

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel 2 menunjukkan faktor dan indikator yang digunakan sebagai pengukuran dari kinerja karyawan. Pada tabel itu pula terpaparkan jumlah pernyataan yang telah disusun untuk masing-masing indikator. Total keseluruhan pernyataan yang mewakili kinerja karyawan berada pada angka 8.

**Tabel 3.** Definisi Operasional Variabel Beban Kerja

Faktor	Indikator	Nomor Item
Perspektif Terhadap Kondisi Pekerjaan	Jaminan Pekerja	1
	Komunikasi	2
	Waktu Kerja	3
Manfaatan Waktu Kerja	Perencanaan Jadwal Harian	4
	Penetapan Target yang Realistis	5
Pencapaian Target	Penetapan standar pekerjaan	6
Evaluasi terhadap Standar Pekerjaan	Evaluasi periodik	7

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel 3 menunjukkan faktor dan indikator yang digunakan sebagai pengukuran dari beban kerja. Pada tabel itu pula terpaparkan jumlah pernyataan yang telah disusun untuk masing-masing indikator. Total keseluruhan pernyataan yang mewakili beban kerja berada pada angka 7.

**Tabel 4.** Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Faktor	Indikator	Nomor Item
Promosi	Menghargai kontribusi karyawan	1
	Kriteria promosi yang jelas	2
Prestasi	Pencapaian target produksi	3
	Kualitas hasil	4
Penghargaan	Penghargaan periodik	5
Tanggung jawab	Pemeliharaan kesehatan tanaman	6
Pengakuan	Pengakuan berbasis kinerja	7
Keberhasilan dalam bekerja	Pemenuhan target produksi	8
	Efisiensi operasional	9

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel 4 menunjukkan faktor dan indikator yang digunakan sebagai pengukuran motivasi kerja. Pada tabel itu pula terpaparkan jumlah pernyataan yang telah disusun untuk masing-masing indikator. Total keseluruhan pernyataan yang mewakili motivasi kerja berada pada angka 9.



**Tabel 5.** Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan

Faktor	Indikator	Nomor Item
Gaya Kepemimpinan Otoriter	Pengambilan Keputusan Terpusat	1
	Kontrol Ketat	2
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Pengambilan Keputusan Kolaboratif	3
	Motivasi Intrinsik	4
Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas	Minimnya Intervensi	5
	Kepercayaan Penuh pada Tim	6

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel 5 menunjukkan faktor dan indikator yang digunakan sebagai pengukuran dari gaya kepemimpinan. Pada tabel itu pula terpaparkan jumlah pernyataan yang telah disusun untuk masing-masing indikator. Total keseluruhan pernyataan yang mewakili gaya kepemimpinan berada pada angka 6.

**Tabel 6.** Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Diolah, 2024

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengukur pendapat responden tentang beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, digunakan skala likert. Skala likert digunakan agar mempermudah dalam rekapitulasi seluruh jawaban responden. Berikut ini adalah skor yang digunakan untuk mengukur variabel.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat sejauh mana kedua variabel independen tersebut berkontribusi terhadap perubahan dalam kinerja karyawan serta menentukan apakah pengaruh yang diberikan signifikan secara statistik. Persamaan regresi yang dihasilkan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \beta_3K_i + e_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Beban kerja

X2 = Motivasi kerja

K = Gaya kepemimpinan (variabel kontrol)

e = residual

i = residual

Penelitian ini akan memulai proses mengumpulkan dan memperoleh data dengan langkah persiapan awal. Tahap ini melibatkan identifikasi dan kontak dengan pihak berwenang di PT. Bisma Dharma Kencana untuk memperoleh izin dan akses ke data karyawan. Selain itu, survei literatur akan



dilakukan untuk memahami kerangka kerja teoritis dan metode pengukuran yang telah dipakai dalam studi penelitian sejenis. Proses pengumpulan data utama akan melakukan observasi langsung di lapangan untuk memahami kondisi kerja dan dinamika harian karyawan pemanen sawit. Wawancara dengan manajer dan karyawan pemanen sawit juga akan dilakukan untuk mendapatkan wawasan mengenai beban kerja, motivasi, dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel akan ditentukan untuk kemudian diukur menggunakan instrumen yang telah disiapkan, berupa kuesioner. Sebelum implementasi survei, instrumen tersebut akan diuji coba kepada sejumlah kecil karyawan pemanen sawit untuk memastikan kejelasan pertanyaan dan validitas alat pengukuran. Langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan survei dengan menyebar kuesioner kepada responden yang dipilih secara acak dari karyawan pemanen sawit di PT. Bisma Dharma Kencana. Data yang terhimpun akan disusun dalam kode dan dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik guna mengevaluasi korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis ini nantinya akan diinterpretasikan untuk merumuskan temuan dan menarik kesimpulan terkait dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian yang dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 30 responden untuk menguji item pertanyaan. Uji ini sendiri digunakan untuk memastikan kembali ketepatan dalam penyusunan daftar pernyataan (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2016). Setelah semua pernyataan memenuhi kaidah pengujian instrumen baru bisa dilanjutkan ketahapan berikutnya.

**Tabel 7.** Uji Validitas Beban Kerja

Item	Nilai Sig-2 Tailed	Keterangan
X1.1	0.001	Valid
X1.2	0.000	Valid
X1.3	0.003	Valid
X1.4	0.000	Valid
X1.5	0.000	Valid
X1.6	0.000	Valid
X1.7	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 7 memaparkan hasil dari uji atas beban kerja karyawan. Seluruh angka signifikansi untuk masing-masing pernyataan berada di 0,000 dan hanya satu yang menyentuh angka 0,003. Berdasarkan uji validitas ditemukan dari 7 item pertanyaan untuk variabel beban kerja dapat dikatakan valid karena nilai sig 2 tailed < 0.05.

**Tabel 8.** Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	Nilai Sig-2 Tailed	Keterangan
X2.1	0.000	Valid
X2.2	0.000	Valid
X2.3	0.000	Valid
X2.4	0.000	Valid
X2.5	0.000	Valid
X2.6	0.010	Valid
X2.7	0.000	Valid



Item	Nilai Sig-2 Tailed	Keterangan
X2.8	0.010	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 8 memaparkan hasil dari uji atas beban motivasi kerja. Seluruh angka signifikansi untuk masing-masing pernyataan berada di 0,000 dan hanya dua yang menyentuh angka 0,010. Motivasi kerja yang diukur dengan 8 item pertanyaan juga ditemukan valid karena nilai sig 2 tailed < 0.05.

**Tabel 9.** Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Nilai Sig-2 Tailed	Keterangan
Y1	0.000	Valid
Y2	0.000	Valid
Y3	0.000	Valid
Y4	0.000	Valid
Y5	0.000	Valid
Y6	0.000	Valid
Y7	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 9 memaparkan hasil dari uji atas beban kinerja karyawan. Seluruh angka signifikansi untuk masing-masing pernyataan berada di 0,000. Kinerja karyawan yang diukur dengan 7 item pertanyaan juga ditemukan valid karena nilai sig 2 tailed < 0.05.

**Tabel 10.** Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	Nilai Sig-2 Tailed	Keterangan
K1	0.000	Valid
K2	0.000	Valid
K3	0.000	Valid
K4	0.000	Valid
K5	0.000	Valid
K6	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 10 memaparkan hasil dari uji atas beban motivasi kerja. Seluruh angka signifikansi untuk masing-masing pernyataan berada di 0,000 dan hanya dua yang menyentuh angka 0,010. Gaya kepemimpinan yang diukur dengan 6 item pertanyaan juga ditemukan valid karena nilai sig 2 tailed < 0.05. dengan hasil yang menunjukkan kevalidan dari semua item pertanyaan maka langkah selanjutnya yakni melakukan uji reliabilitas.

**Tabel 11.** Uji Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0.781	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.805	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.903	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (K)	0.788	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2024



Tabel 11 memperlihatkan dengan jelas atas hasil pengujian. Berdasarkan uji reliabel yang dilakukan, didapatkan nilai *cronbach alpha* > 0.60 untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Sehingga dapat dikatakan variabel yang digunakan lolos uji reliabilitas.

### Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan bantuan SPSS 22 dengan metode Kolmogorov-Smirnov dikarenakan pada penelitian ini sampel yang digunakan 95 responden. Pengujian ini dilakukan agar mengetahui residual dari data yang diperoleh melalui kuesioner berdistribusi normal atau tidak terhadap variabel dependen. Residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut dibawah ini adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 12.** Uji Normalitas

Keterangan	Sig
Kolmogorov Smirnov	0.414

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 12 memaparkan mengenai pengujian atas residual dari model penelitian. Berdasar uji normalitas ditemukan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,414. Angka tersebut berada di atas 0,05, hal ini menunjukkan bahwa residual pada penelitian berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Korelasi yang kuat sangat tidak diperbolehkan terjadi diantara beban kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Korelasi yang kuat mengindikasikan jika terjadi kemiripan antara variabel bebas. Nilai VIF yang diperkenankan berada di bawah 3.

**Tabel 13.** Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.995	1.005
Motivasi Kerja	0.990	1.010
Gaya Kepemimpinan	0.991	1.009

Sumber : Data Diolah, 2024

Penelitian ini menggunakan SPSS 22 untuk mengukur multikolinieritas dengan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Berdasarkan uji yang dilakukan diketahui variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 3 (Halim, 2023). Sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikol.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan metode *Spearman's Rho*. Metode ini melibatkan regresi variabel independen terhadap residual kuadrat sebagai variabel dependen. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 14.** Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Signifikansi
Beban Kerja	0,708
Motivasi Kerja	0,878
Gaya Kepemimpinan	0,960

Sumber : Data Diolah, 2024



Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan metode *Spearman's Rho*. Metode ini melibatkan regresi variabel independen terhadap residual kuadrat sebagai variabel dependen. Berikut hasil uji heteroskedastisitas. Untuk variabel X1, nilai signifikansi adalah 0,708 ( $> 0,05$ ); untuk variabel X2, 0,878 ( $> 0,05$ ); dan untuk variabel K1, 0,960 ( $> 0,05$ ). Dari data ini, dapat disimpulkan tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk memastikan dampak yang diberikan beban kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan nilai B dan juga signifikansi yang berada pada tabel *coefficient* pada output SPSS. Kriteria uji hipotesis dan dinyatakan signifikan jika berada di bawah angka 0,05.

**Tabel 15.** Uji Linear Berganda

Keterangan	B	Sig
Constanta	1.159	0.007
Beban Kerja	0.212	0.021
Motivasi Kerja	0.193	0.029
Gaya Kepemimpinan	0.210	0.006

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,212, motivasi kerja (X2) sebesar 0,193, dan gaya kepemimpinan (K1) sebesar 0,210 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, dengan beban kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, ketika beban kerja diberikan secara proporsional dan dikontrol dengan gaya kepemimpinan yang baik, kinerja karyawan cenderung meningkat. Selain itu, motivasi dari pemimpin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan gaya kepemimpinan yang efektif, karyawan akan lebih termotivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan, hasil regresi ini menegaskan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik, motivasi kerja yang tinggi, serta kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

$$Y_i = 1,159 + 0,212X1_i + 0,193X2_i + 0,210K_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Beban kerja
- X2 = Motivasi kerja
- K = Gaya kepemimpinan (variabel kontrol)
- i = residual

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh beban kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan membentuk kinerja karyawan. Nilai ini berada di antara angka 0 – 1. Semakin besar nilai yang dimiliki maka semakin besar pula kemampuan ketiga variabel dalam membentuk kinerja karyawan.



**Tabel 12.** Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0.210	0.184

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,184 dari tabel koefisien determinasi ( $R^2$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $K_1$ ) memiliki pengaruh sebesar 18,4% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sementara itu, 81,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun faktor personal karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemanen sawit di PT. Bisma Dharma Kencana. Ini berarti bahwa peningkatan beban kerja, jika diimbangi dengan gaya kepemimpinan yang efektif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan kata lain, beban kerja yang dikelola dengan baik berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa distribusi tugas diberikan secara proporsional agar tetap menstimulasi produktivitas tanpa menimbulkan tekanan berlebih bagi karyawan. Dalam penelitian ini, indikator beban kerja tertinggi menunjukkan bahwa tugas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan bagian dari kebijakan perusahaan yang telah disesuaikan dengan bidang dan kapasitas masing-masing karyawan. Jika beban kerja selaras dengan keterampilan dan bidang kerja mereka, maka motivasi kerja pun akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Namun, terdapat indikator yang kurang disetujui, yaitu terkait dengan kecukupan waktu istirahat yang diberikan perusahaan. Karyawan merasa bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan cukup tinggi sehingga mereka mengalami keterbatasan waktu untuk beristirahat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ramadan & Handayani, (2024) dan Ramadhani & Dipoadmodjo, (2023) yang mengatakan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan aspek-aspek tertentu dari variabel ini, perusahaan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Bisma Dharma Kencana.

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari perhitungan uji regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemanen sawit di PT. Bisma Dharma Kencana. Dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan gaya kepemimpinan yang cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis banyak menjawab setuju mengenai variabel motivasi kerja tentang karyawan merasa puas dengan target produksi, seperti pada 54 karyawan PT. Bisma Dharma Kencana mereka dapat menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan tanpa dipaksa. Sebagian menjawab kurang setuju terkait dengan kontribusi karyawan dihargai perusahaan seperti pada karyawan PT. Bisma Dharma Kencana mereka kurangnya apresiasi dari manajemen terhadap prestasi kerja dan minimnya perhatian terhadap pengembangan karir menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai. Hasil ini melihat bahwa motivasi yang diterapkan di PT. Bisma Dharma Kencana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil



penelitian dari Amelia & Arimbi, (2022) dan Permadi & Rasminingsih, (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini perlu dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja mereka. Penting bagi pimpinan untuk mempertahankan motivasi dengan memperhatikan kepentingan karyawan dan perusahaan. Penelitian ini juga didukung dengan teori Musnadi et al., (2018), menyatakan bahwa motivasi yaitu dorongan yang dapat menggerakkan individu untuk menjalankan sebuah aktivitas tertentu dan sering dianggap sebagai penggerak perilaku.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas masing-masing individu, karyawan dapat bekerja lebih efektif tanpa mengalami tekanan berlebihan yang justru dapat menurunkan produktivitas. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan optimal, tetap fokus, dan terhindar dari stres yang berlebihan.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, lebih disiplin, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai target perusahaan. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan, kesempatan untuk berkembang, atau lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat memoderasi pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong semangat kerja tim. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian organisasi.

Berdasarkan temuan ini, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan. Manajemen perlu menyesuaikan beban kerja agar tidak terlalu tinggi sehingga karyawan tetap produktif tanpa mengalami kelelahan berlebih. Selain itu, perusahaan dapat mengimplementasikan program motivasi kerja, seperti pemberian insentif dan penghargaan, guna meningkatkan semangat serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Terakhir, pelatihan kepemimpinan bagi mandor sangat disarankan agar mereka dapat melakukan supervisi dengan lebih efektif. Dengan adanya pelatihan ini, mandor dapat memahami cara yang lebih baik dalam membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan kepada karyawan, sehingga kinerja tim dapat meningkat secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Azmi, N., Safitri, D. M., Astuti, P., & Purba, R. P. (2017). Analisa Beban Kerja melalui Pendekatan Fisiologis pada Pengemudi Bis Transjakarta. *National Conference of Industrial Engineering*, 2017.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan*. Udayana University.
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.



- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, J. J. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Harga terhadap Kepuasan Pengunjung (Study Kasus pada Camp Kobes). *Keizai*, 4(1), 44–51.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Jannah, K. A. M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, T. M. K. N., & Sari, M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, May, 1.
- Machfudoh, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang). In *Jurnal Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., & others. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
- Maruf, A. (2023). *Pengaruh Event Perubahan Harga BBM terhadap Return Saham Perusahaan Manufaktur Sektor Otomotif*. 4(2), 62–69.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Musnadi, S., Abd Majid, M. S., & others. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa. 2 (April). *Universitas Muhammadiyah Makasar, Indonesia*.
- Patmarina, H., & Anisa, N. (2023). Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Barbershop Chillbarberman Di Bandar Lampung. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 364–369.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt para bathara surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
- Ramadan, B. A., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 202–215.
- Ramadhani, I., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2023). *MOTIVASI KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM GROUP MAROS The Effect of Workload and Self-Efficacy on The Work Motivation of Telkom Plasa Employees Group Maros*. 4, 215–221.



- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182–188.
- Septiannoor, M. L. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Keizai*, 5(1), 57–71.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (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).
- Yuliani, E. N. S., Tirtayasa, K., Adiatmika, I. P. G., Iridiastadi, H., & Adiputra, N. (2021). Studi literatur: Pengukuran beban kerja. *Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri*, 15(2), 194–205.