



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6436-6445

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Uhud Darmawan Natsir<sup>1</sup>, A. Kurnia Reski Aulia<sup>2</sup>, M. Ilham Wardhana Haeruddin<sup>3</sup>,  
Muhammad Ichwan Musa<sup>4</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar  
[uhud.darmawan@unm.ac.id](mailto:uhud.darmawan@unm.ac.id)<sup>1</sup>, [a.kurniareskiaulia@gmail.com](mailto:a.kurniareskiaulia@gmail.com)<sup>2</sup>, [ilham.wardhana@unm.ac.id](mailto:ilham.wardhana@unm.ac.id)<sup>3</sup>,  
[m.ichwan.musa@unm.ac.id](mailto:m.ichwan.musa@unm.ac.id)<sup>4</sup>, [rezky.amalia.hamka@unm.ac.id](mailto:rezky.amalia.hamka@unm.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

*Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, variabel mediasi adalah motivasi kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 146 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 59 responden yang diperoleh menggunakan metode simple random sampling dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dan perhatian terhadap motivasi kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.*

*Kata kunci: : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

### 1. Latar Belakang

Sebuah lembaga pemerintah ialah organisasi yang terdiri atas sekelompok orang khusus dipilih untuk memenuhi tanggung jawab tersebut yang melibatkan negara dan pemerintahan. Pegawai negeri sipil adalah individu yang ditugaskan untuk memberikan layanan kepada publik dengan cara yang profesional, transparan, dan adil. Mereka diharuskan untuk menjaga netralitas, menghindari pengaruh dari partai politik atau kelompok, dan harus memberikan layanan tanpa diskriminasi. Tindakan mereka harus mencerminkan pengabdian kepada Pancasila dan kepatuhan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang kuat di dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah komponen paling vital dari setiap organisasi. Tanpa keterlibatan manusia bahkan dengan ketersediaan faktor-faktor penting lainnya, sebuah institusi atau perusahaan tidak dapat beroperasi secara efektif. Manusia berfungsi sebagai penggerak dan pengambil keputusan yang membentuk arah organisasi, sehingga sangat penting bagi institusi atau perusahaan untuk memberikan bimbingan konstruktif guna mencapai tujuan mereka. Aset yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak dapat menghasilkan hasil optimal hanya akan tercapai dengan dukungan sumber daya manusia sangat efektif. Setiap organisasi dan institusi bergantung pada pegawai yang menunjukkan tingkat kinerja kerja yang tinggi.

Inspektorat merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah. Inspektorat yang berfungsi sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), memegang posisi penting dalam administrasi pemerintahan daerah. Selain perannya sebagai badan pengawasan internal, Inspektorat diharapkan dapat bertindak sebagai katalisator untuk perbaikan, meningkatkan kualitas layanan Organisasi Perangkat Daerah. Untuk mencapai hal ini, tindakan tertentu harus dilakukan seperti memajukan fungsi pengawasan Inspektorat dan mengembangkan struktur organisasi, praktik manajemen, dan sumber daya manusia (auditor) nya. Pengembangan ini sangat penting untuk menambah nilai pada berbagai kegiatan dan program, serta mendorong lingkungan pengendalian yang kuat dalam pemerintahan daerah.

Beban kerja mengacu pada konsep yang muncul dari keterbatasan dalam kemampuan individu untuk memproses informasi. Sangat penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab harus diberikan tepat waktu; kegagalan untuk melakukannya bisa menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan yang diharapkan dan kinerja yang sebenarnya. Beban kerja dapat dianggap eksterm dapat menyebabkan kondisi kerja yang tidak kondusif serta bisa dengan cepat mengakibatkan stres terkait pekerjaan. Pandangan lain, beban kerja yang dianggap tidak mencukupi dapat merugikan organisasi. Beban kerja pegawai dikategorikan pada tiga skenario: pertama-tama, beban kerja pada tingkat normal; kedua, beban kerja melebihi kapasitas; dan ketiga, beban kerja yang berada di bawah kapasitas.

Beban kerja yang dianggap terlalu berat atau tidak mencukupi dapat membuat ketidakefisienan dalam kinerja kerja. Ketika beban kerja terlalu ringan, itu menandakan situasi kelebihan staf, yang memaksa organisasi untuk mengkompensasi tenaga kerja yang lebih besar sambil mempertahankan tingkat produktivitas yang sama, yang mengakibatkan ketidakefisienan finansial. Sebaliknya, kurangnya tenaga kerja yang cukup atau jumlah tugas yang berlebihan yang diberikan kepada sejumlah pegawai yang terbatas akan menyebabkan kelelahan fisik serta mental. Pada akhirnya, kelelahan ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas pegawai.

Jumlah beban kerja mempunyai dampak yang cukup signifikan pada kinerja pegawai, karena peningkatan tugas akan mengakibatkan tingkat kinerja yang kurang baik atau bahkan akan memburuk. Beban kerja yang dianggap berlebihan atau kurangnya kapasitas fisik dapat menyebabkan masalah kesehatan terkait pekerjaan bagi pegawai. Sangat penting untuk memastikan bahwa beban kerja seimbang di setiap unit organisasi dan di antara semua pejabat atau pegawai untuk mencegah skenario di mana beberapa unit terbebani dengan tugas sementara yang lain memiliki terlalu sedikit. Demikian pula, penting untuk menghindari situasi di mana pejabat atau pegawai tertentu dibebani dengan terlalu banyak tanggung jawab sementara yang lain tampak kurang dimanfaatkan.

Motivasi kerja adalah faktor penting untuk mempengaruhi beban kerja terkait kinerja karyawan. Pada konteks organisasi, motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong individu untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas tim secara keseluruhan.

Mengelola motivasi kerja dengan baik menjadi strategi penting bagi manajemen untuk memastikan pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat membangkitkan motivasi di tempat kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan dan berkelanjutan dalam organisasi.

Kinerja pegawai adalah elemen penting dalam memenuhi tujuan lembaga pemerintah dan tujuan pribadi pegawai. Mencapai kinerja berkualitas tinggi memerlukan bahwa baik unit kegiatan maupun kepemimpinan dilaksanakan, dimana kinerja dinilai berdasarkan hasil yang ingin dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun secara kuantitas, saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Efektivitas dan efisiensi adalah komponen kunci dalam evaluasi ini. Ini pada dasarnya merupakan perpaduan antara kemampuan, upaya, keterampilan, dan peluang, yang dapat dievaluasi berdasarkan hasil yang dihasilkan. Secara fundamental, setiap organisasi bertujuan untuk mencapai kinerja yang kuat dan berkualitas tinggi.

Organisasi perlu mengembangkan dan meningkatkan kinerja mereka dalam konteks operasional mereka. Keefektifan kinerja menunjukkan pencapaian yang dibuat dalam melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan yang dirancang agar dapat memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam rencana strategisnya. Faktor signifikan yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi ialah kinerja tenaga kerjanya. Kinerja karyawan mencakup upaya yang dikerjakan oleh anggota staf untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka oleh organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan memerlukan perhatian terhadap beban kerja fisik dan mental. Untuk kinerja yang optimal, organisasi harus mempertimbangkan kondisi tenaga kerja mereka, karena tubuh manusia dirancang sedemikian rupa untuk menangani tugas sehari-harinya, dengan massa otot menjadi bagian yang signifikan dari berat badan, yang memfasilitasi gerakan dan pelaksanaan tugas. Dengan menetapkan beban kerja yang efektif, organisasi dapat menilai seberapa banyak pekerjaan yang dapat diberikan kepada pegawai tanpa mengorbankan kinerja mereka, menyoroti pentingnya manajemen beban kerja dalam keberhasilan organisasi.

Permasalahan dalam penelitian ini terletak pada latar belakang pendidikan, yaitu keahlian atau keilmuannya pada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Karena terdapat beberapa pegawai yang bekerja tidak sinkron dengan posisi dan kualifikasinya, maka jobdesc pekerjaan menjadi sulit untuk dipahami atau diselesaikan, yang mengarah pada peningkatan beban kerja. Aspek waktu juga menjadi masalah, karena pegawai sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan. Selain itu, tidak adanya penyediaan fasilitas kesehatan seperti klinik maupun kotak P3K menjadi faktor yang mendorong minat para peneliti untuk mengeksplorasi studi ini lebih lanjut.

Sejalan dengan studi terdahulu yang menemukan beberapa kelemahan, yaitu pemahaman yang terbatas tentang teknologi di antara pegawai di Kejaksaan Negeri Banjarmasin, dapat dikaitkan dengan usia yang lebih tua dari banyak anggota staf, yang mengakibatkan kemampuan yang terbatas untuk mengoperasikan alat-alat teknologi. Penting agar distribusi beban kerja sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing pegawai, serta insentif yang diberikan harus sesuai dan mematuhi peraturan atau pedoman keuangan yang telah ditetapkan (Teguh, 2022).

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, masih terdapat kekurangan dalam literatur yang mengkaji ketiga variabel ini secara bersamaan dalam satu model penelitian, khususnya di lingkungan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah meninjau enam studi terdahulu, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian hanya fokus pada hubungan langsung antara beban kerja dan kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai mediator yang dapat memengaruhi interaksi tersebut.

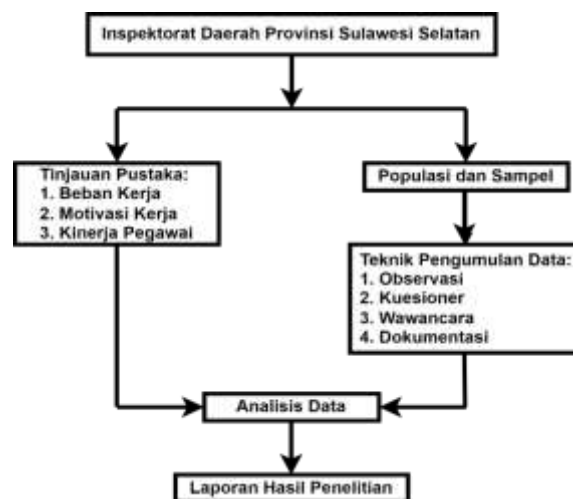
Selain itu, banyak penelitian yang dilakukan pada populasi umum atau organisasi di sektor swasta, sehingga kurang memperhatikan konteks instansi pemerintahan seperti Inspektorat Daerah yang mempunyai karakteristik dan tantangan yang berbeda. Dengan demikian, masih ada kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediator di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi hubungan tersebut secara lebih mendalam dan menawarkan rekomendasi praktis untuk pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, yang berfokus pada penilaian dampak dari dua atau lebih variabel. Ini menjabarkan hubungan antar variabel-variabel tersebut, mengidentifikasi mana yang akan memberikan pengaruh dan mana yang dipengaruhi. Penelitian ini akan mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini memanfaatkan teknik penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik. Tujuan utama dari metodologi ini adalah untuk menggambarkan, menjelaskan, dan mengevaluasi hubungan antara berbagai variabel melalui analisis statistik (Siroj et al., 2024).



Penelitian ini berusaha menjawab pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.

Metode analisis data yang digunakan pada studi ini ialah analisis deskriptif, didukung oleh perangkat lunak Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS). Analisis deskriptif ialah pendekatan penelitian untuk mengumpulkan data baik relevansinya, yang kemudian diorganisir, diproses, dan dianalisis untuk menyajikan gambaran umum tentang topik yang sedang diselidiki. Structural Equation Modeling (SEM) didefinisikan penggunaan dua atau lebih persamaan struktural agar dapat merepresentasikan hubungan multivariat (Febryaningrum et al., 2024)

### 1. Variabel Penelitian dalam SEM-PLS

#### a. Variabel Laten

Variabel laten merupakan teori atau konstruksi yang tidak dapat diukur secara langsung dan merupakan faktor pendorong atau penyebab dari variabel yang dapat diamati. Dalam penelitian ini, ada 1 variabel laten, yaitu variabel eksogen (Beban Kerja) dan variabel endogen (Kinerja Pegawai).

#### b. Variabel Teramati

Variabel ini dapat diukur atau diamati secara empiris dan sering disebut sebagai indikator. Dalam metode survei yang menggunakan kuesioner, setiap pertanyaan di kuesioner mewakili sebuah variabel teramati yang dimana variabel teramati dalam penelitian ini terdapat 11 indikator dimana masing-masing indikator diwakili oleh 2-4 butir pernyataan.

### 2. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model luar dilakukan untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan sesuai untuk tujuan pengukuran, memastikan bahwa data tersebut valid dan dapat diandalkan, atau bisa juga dikatakan bahwa analisis Outer Model ini adalah analisis yang dikerjakan untuk mengukur atau menilai validitas dan reliabilitas model (Augi et al., 2020). Pada penelitian ini terbagi tiga variabel laten yaitu beban kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai dapat diukur dengan:

#### a. Convergent Validity

Convergent Validity atau validitas konvergen berkaitan dengan konsep bahwa suatu konstruk harus menunjukkan korelasi yang kuat saat diukur. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, seseorang dapat memeriksa nilai faktor loading, yang dianggap tinggi jika melebihi 0,70 (Sitio, 2021).

#### b. Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan), Validitas diskriminan adalah pengukuran yang dilakukan atas dasar bahwa pengukuran- pengukuran konstruksi yang berbeda seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi satu sama lain. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan menganalisis nilai cross-loading dari pengukuran konstruksi. Sebuah konstruksi dianggap memiliki korelasi yang signifikan jika nilainya melebihi nilai pengukuran konstruksi lainnya sehingga variabel tersebut dikatakan mampu untuk menjelaskan variabelnya melebihi variabel lain dengan catatan nilai cross loading > 0,70. Selain itu juga menggunakan metode Fronell-Lacker, dalam metode ini akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) harus melebihi korelasi antara variabel (Utami & Kussudyarsana, 2024).

#### c. Uji Reliabilitas

Keandalan berfungsi sebagai metrik untuk mengevaluasi kuesioner, bertindak sebagai indikator variabel (karakteristik yang dapat bervariasi dalam konteks tertentu). Ini mencerminkan sejauh mana hasil dari alat pengukuran dapat dipercaya. Agar hasil dianggap dapat diandalkan, mereka harus menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Penilaian keandalan dilakukan model alpha. Suatu instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai Alpha Cronbach-nya melebihi 0,6.

### 3. Analisis Inner Model

Model internal digunakan sebagai peramalan hubungan kausal di antara variabel laten. Untuk menentukan keberadaan hubungan kausal tersebut, parameter uji T-statistik sangat penting diperoleh melalui proses

bootstrapping (Suryanto, 2022). Pengujian yang dilakukan pada inner model adalah dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan predictive relevance (Q<sup>2</sup>). Akhirnya, nilai Goodness of Fit (GoF) perlu dihitung secara manual untuk PLS menggunakan rumus yang ditentukan.

Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,25 (Rendah)
	0,50 (Sedang)
	0,75 (Kuat)
Predictive Relevance (Q <sup>2</sup> )	0,02 ( <i>fit model</i> lemah) 0,15 ( <i>fit model moderate</i> ) 0,35 ( <i>fit model</i> kuat)

Terakhir, mencari nilai Goodness of Fit (GoF). Nilai GoF untuk PLS harus dicari secara manual dengan menggunakan rumus berikut.

$$GoF = (AVE \times R^2).$$

Nilai 0,1 GoF kecil, 0,25 GoF sedang, 0,38 GoF Marendra & Wicaksono, (2022).

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk mengukur pengaruh antar variabel, nilai signifikansi dianalisis menggunakan metode pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi bootstrapping. Output dari path coefficients dan specific effects dijadikan dasar dalam pengujian hipotesis. Pada penelitian ini akan menggunakan one tailed hipotesis yang signifikansi dapat diuji Perbandingan dilakukan antara nilai t- hitung dan t-tabel. Ketika t-hitung melebihi t-tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, ini menunjukkan hasil yang signifikan (yaitu 1,645), sehingga pengaruh antar variabel dianggap signifikan Sutriana dkk., (2022).

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai maka semakin rendah tingkat kinerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Menurut Ahmad, et al (2019) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses. Menurut Rindorino, et al (2019) beban kerja yang berlebihan secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan kegiatan yang terlalu banyak baik secara fisik atau mental akan menyebabkan terjadinya stress kerja. Beban kerja yang berlebihan, akan berpengaruh terhadap stress kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental dan psikologis bagi karyawan.

Pada pernyataan kedua yang berbunyi “Saya merasa target kerja yang diberikan terlalu sulit untuk dicapai” beberapa responden menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, para pegawai merasa sulit mencapai target kerja mereka karena merasa target yang diberikan terlalu sulit. Pada pernyataan ketiga yang berbunyi “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” beberapa responden menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, hal ini dikarenakan pegawai merasa sulit mengerjakan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Pada pernyataan keempat yang berbunyi “Saya dapat menyesuaikan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan beberapa pegawai “beberapa pegawai juga menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, hal ini mengindikasikan pegawai sulit menyesuaikan waktu dengan pekerjaan yang diberikan, akhirnya terkendala terhadap hasil akhir pekerjaannya. Pada pernyataan kelima pada beban kerja yang berbunyi “Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat serta jam pulang” beberapa responden menjawab

sangat tidak setuju dan tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa beberapa kurang setuju pegawai masih menyelesaikan pekerjaannya pada saat jam istirahat serta jam pulang karna waktu tersebut dipakai untuk istirahat.

Pada pernyataan keenam yang berbunyi “Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak” beberapa responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa target pekerjaan yang pegawai terima terlalu banyak dan terkesan membebani para pegawai yang dapat mengakibatkan ganggung terhadap kinerja. Pada pernyataan ketujuh yang berbunyi “Saya merasa standar pekerjaan yang di berikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan” beberapa pegawai menjawab sangat tidak setuju, hal ini dikarenakan standar pekerjaan yang diberikan pegawai tidak membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja. Pada pernyataan kedelapan yang berbunyi “Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” beberapa pegawai menjawab tidak setuju hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standar kemampuan pegawai, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Dan pada pernyataan kesembilan yang berbunyi “Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan” beberapa pegawai juga menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai merasa bahwa standar pekerjaan yang diberikan tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, variabel beban kerja memiliki nilai rata rata yang cukup rendah, hasil ini didapatkan dari mayoritas responden menjawab dengan jawaban tidak setuju pada variabel beban kerja. Pada pernyataan pertama pada variabel beban kerja yaitu “Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani” merupakan item pernyataan dengan skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lain pada variabel beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi selatan merasa bahwa target dari pekerjaan mereka sangat tinggi dan akan menambah beban kerja pegawai. Selain itu pada variabel kinerja pegawai mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju, hal ini mengindikasikan bahwa nilai variabel kinerja cukup tinggi dalam penelitian ini. Pada pernyataan pertama yaitu “Pegawai secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang akurat” merupakan item pernyataan dengan skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat memiliki keakuratan yang baik ketika bekerja, hal ini tentunya akan berdampak baik terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian Ahmad, et al (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Rindorino, et al (2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan beban kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat kinerja seorang pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai maka semakin rendah motivasi kerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Beban kerja pegawai berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dikenakan oleh satu tugas dapat mengganggu kinerja kegiatan lain yang dilakukan secara bersama. Optimalisasi dalam bekerja harus selalu diterapkan oleh semua karyawan dalam bekerja, namun terkadang sebagian karyawan merasakan beban yang berlebihan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Jika karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya. Kemudian apabila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan. Sehingga pengaruh beban kerja karyawan terhadap motivasi kerja menjadi sangat penting, karena dengan adanya beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menurun, sedangkan dengan adanya beban kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat meningkat karena beban yang dirasakan tidak terlalu berat. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadiaty, et al (2020) hasil dari penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Didukung dengan penelitian yang

dilakukan oleh Azwar & Siswanto (2015), hasil penelitian mereka menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Azhara (2020) hasil kesimpulan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada pernyataan pertama yang berbunyi “Saya selalu berusaha menjaga mutu hasil kerja saya” ada dua responden menjawab jawaban tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai tidak menjaga mutu dari hasil kinerjanya. Pada pernyataan kedua yang berbunyi “Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya” ada satu responden menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa ada oknum yang kurang atau sering lepas dari tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata yang cukup rendah, hasil ini didapatkan dari mayoritas responden menjawab dengan jawaban tidak setuju pada variabel beban kerja. Sesuai dengan pernyataan pertama pada variabel beban kerja yang memiliki skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lain pada variabel beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi selatan merasa bahwa target dari pekerjaan mereka sangat tinggi dan akan menambah beban kerja pegawai. Selain itu pada variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju, hal ini mengindikasikan bahwa nilai variabel motivasi kerja cukup tinggi dalam penelitian ini. Pada pernyataan kelima yaitu “Saya sangat terbuka terhadap masukan untuk perbaikan diri”. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki semangat untuk perbaikan diri agar dapat menunjang pengembangan diri seorang pegawai, hal ini tentunya akan berdampak baik terhadap motivasi kerja dan kinerja yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Azhara (2020) hasil kesimpulan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan beban kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat motivasi kerja seorang pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang pegawai maka semakin rendah tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting, karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Rivaldo dan Ratnasari (2020) dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Motivasi kerja didalam instansi tersebut tidak lepas dengan disiplin kerja yang selalu dimotivator oleh pimpinan dan pimpinan yang selalu memberitahu apresiasi terhadap karyawannya. Dengan tercapainya kinerja yang profesional serta didukung sumber daya manusia yang memadai, maka kinerja tersebut tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju sangat setuju, hal ini mengindikasikan bahwa nilai variabel motivasi kerja cukup tinggi dalam penelitian ini. Pada pernyataan keempat yaitu “Saya ingin terus meningkatkan kemampuan agar dapat meraih prestasi yang lebih tinggi” merupakan item pernyataan dengan skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merasa senang dan bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan karena pegawai memiliki semangat dan motivasi untuk dapat meningkatkan kemampuan agar dapat meraih prestasi yang lebih tinggi. Selain itu pada variabel kinerja pegawai mayoritas responden menjawab dengan jawaban setuju, hal ini mengindikasikan bahwa nilai variabel kinerja cukup tinggi dalam penelitian ini. Sesuai dengan pernyataan pertama pada variabel kinerja pegawai merupakan item pernyataan dengan skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Inspektorat Daerah

Sulawesi Selatan memiliki keakuratan yang baik ketika bekerja, hal ini tentunya akan berdampak baik terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Hasil yang menunjukkan jawaban setuju dan sangat setuju pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai menghasilkan hubungan yang searah, sehingga dalam penelitian ini hasil hubungan dari variabel motivasi dan kinerja adalah positif. Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai agar selalu menjaga performa kinerja pegawai.

Beberapa pernyataan dari variabel motivasi kerja dijawab oleh responden penelitian dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, diantaranya yaitu pernyataan pertama dan kedua. Sesuai dengan pernyataan pertama pada variabel motivasi kerja hal ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai tidak menjaga mutu dari hasil kerjanya, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja institusi secara keseluruhan. Sesuai dengan pernyataan kedua pada variabel motivasi kerja hal ini mengindikasikan bahwa ada oknum yang kurang atau sering lepas dari tanggung jawab pekerjaannya, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian Intan, et al. (2024), Amaliah et al. (2023), Haeruddin et al. (2023), dan Novrita (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat motivasi yang tinggi dari seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, hasil ini didapatkan berdasarkan hasil uji hipotesis p- value dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Rivaldo dan Ratnasari (2020) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan tingkat beban kerja yang tinggi dari seorang pegawai akan tetapi masih di dapatkan motivasi kerja dalam diri seorang pegawai tentunya akan meningkatkan tingkat kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang pegawai memiliki motivasi yang baik dalam dirinya.

Pada variabel kinerja pegawai, sesuai pada pernyataan pertama ada dua pegawai yang menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan target dan kurang dalam keakuratan pekerjaan. Pada pernyataan kedua yang berbunyi "Pegawai memperhatikan setiap detail dalam melaksanakan tugas" ada dua pegawai yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak terlalu memperhatikan detail dari pekerjaan yang mereka lakukan. Pada pernyataan ketiga yaitu "Pegawai menunjukkan dedikasi untuk mencapai standar kualitas yang tinggi" ada dua pegawai yang menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa ada dua pegawai yang tidak menunjukkan dedikasi yang baik terhadap institusi, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Pada pernyataan keempat yaitu "Pegawai mampu meningkatkan produktivitas seiring bertambahnya jumlah tugas" ada beberapa pegawai yang menjawab tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada pernyataan kelima yaitu "Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan jumlah pekerjaan yang diberikan" ada dua pegawai yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang telah diberikan. Pada pernyataan keenam yaitu "Pegawai mampu mengatasi kendala kerja dengan baik" ada tiga orang pegawai yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak mampu mengatasi kendala kerja mereka, akhirnya mereka membutuhkan bantuan terhadap pegawai yang lain. Pada pernyataan ketujuh yang berbunyi "Pegawai proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi kesulitan kerja" beberapa pegawai tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang proaktif ketika menghadapi sebuah masalah yang dihadapi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang proaktif ketika menghadapi sebuah masalah. Dan pada pernyataan kedelapan yang berbunyi "Pegawai responsif terhadap perubahan kebijakan" beberapa pegawai menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang responsif ketika adanya terjadi perubahan kebijakan, hal ini tentunya akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi Smart PLS dapat disimpulkan bahwa walaupun dengan beban kerja yang tinggi dirasakan oleh seorang pegawai, akan tetapi jika pegawai tersebut memiliki tingkat motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang baik ketika pegawai tersebut bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Intan et al. (2024), Amaliah et al. (2023), Haeruddin et al. (2023), dan Novrita (2021) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kemampuan kinerja pegawai. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang pegawai memiliki motivasi kerja dari dalam diri seorang pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis path coefficient dengan bantuan aplikasi Smart PLS telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 2). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 4). Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

#### Referensi

1. Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
2. Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 241–250. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
3. Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
4. Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 730–739. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>
5. Anggraini, R., Andri, G., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 495–502.
6. Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
7. Augi, G. G., Sambung, R., & Panjaitan, O. W. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.52300/jms.v1i1.2366>
8. Azhara, R. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Pembinaan SMK di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Universitas Pendidikan Indonesia.
9. Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Beban Kerja, Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank UMKM. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(3), 475–487. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v19i3.45>
10. Doriani, D., Veronica, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 4491–4501. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26947>
11. Dumas, D. (2022). Gambaran Pengetahuan, Sikap, dan Tindakan Petugas Tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri di Bagian Limbah RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
12. Esisuarni, Alkadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
13. Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb.v1i6.1739>
14. Gardapati, N. D., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>
15. Ghozali, I. (2014). *Metode Alternatif Pemodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
16. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
17. Ginantaka, H., & Sudarman, S. (2024). Pengembangan Instrumen Skala Perkembangan Komunikasi Nonverbal pada Anak Usia 0-18 Bulan. *Jurnal Terapi Wicara Dan Bahasa*, 2(2), 738–754. <https://doi.org/10.59686/jtwb.v2i2.106>
18. Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Darmawan Natsir, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5253>
19. Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Insitut Agama Islam Negeri Palangka Raya. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1), 119–131. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v6i1.2060>

20. Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
21. Hezkia, S., & Ridwan, M. S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayanan PT Grand Darmo Suite Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(3), 139–150. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i3.264>
22. Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos-Nomos: JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN BISNIS*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.37479/jkeb.v15i1.15597>
23. Intan, K. P., Natsir, U. D., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puslatbang Lan Makassar. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v3i1.3284>
24. Irawan, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
25. Marwansyah, S., & Handoyo, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 923–931. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/1631>
26. Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
27. Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *JAMASADA: Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia*, 13(2), 383–394. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3655%0A>
28. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3655%0A>
29. Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
30. Nisa, K. (2023). Pengaruh Gaya Hidup terhadap Keputusan Pembelian Skincare Skintific. Universitas Malikussaleh.
31. Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
32. Nurizqi, G. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Kunci Kesuksesan Belajar: Motivasi, Disiplin, Kemandirian dan Interaksi dengan Teman Sebaya. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, 2(1), 204–223. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v2i1.422>
33. Octavia, A. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Lampung. Universitas Lampung. *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264–277. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.356>
34. Putra, K. A. A. S. K., & Kartika, I. M. (2024). Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali. *Jurnal AKSES*, 15(2), 1–19. <https://doi.org/10.70358/jurnalakses.v15i2.1142>
35. Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hirarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261– 272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>
36. Ramadhani, R., Dewi, C. K., Fauzan, D. R., Hadita, Jumawan, Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 102–114. <https://jurnalisticomah.org/index.php/jemb/article/view/214>
37. Ranreng. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba). Universitas Hasanuddin.
38. Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 364–370. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
39. Sarif, N. A., Mappamiring, M., & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *E- Journal Unismuh*, 1(3), 1038–1054. <https://doi.org/10.26618/kimap.v1i3.3874>
40. Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32467>
41. Sitio, V. S. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
42. Suryanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 108–118. <https://journal.almatani.com/index.php/invest/article/view/290>
43. Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prananda Media Group. *Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75. <https://doi.org/10.20527/mb3rmv16>
44. Teguh, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus SDM Aparatur). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
45. Utami, R. A., & Kussudyarsana. (2024). Analisis Efektivitas Kampanye Pemasaran Storytelling pada Platform Azarine Cosmetic untuk Meningkatkan Brand Image dan Brand Trust sebagai Mediasi terhadap Niat Pembelian Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 24(2), 1–6. <https://doi.org/10.29040/jap.v24i2.12524>
46. Waluyo, M. (2019). Manajemen Psikologi Industri. Literasi Nusantara.
47. Winanda, F. E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
48. Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan LKP Pada Masa Pandemi COVID-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15–22. <https://doi.org/10.33369/joll.4.1.15-22>