

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Landifa Kantana Erlan Susilo ^{1*}, Fenty Fauziah ², Mursidah Nurfadillah ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431303@umkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja instansi pemerintah, khususnya di sektor pelayanan publik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 karyawan, dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode probabilitas sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 86 responden yang dijadikan sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat kategori respons, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keandalan dan konsistensi instrumen sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form guna mempermudah distribusi dan meningkatkan partisipasi responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 7.159, dan Motivasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 6.649. Secara simultan, kedua variabel independen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F sebesar 29.050. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang seimbang dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Keywords: *Pengaruh; Beban Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan; Dinas Perpustakaan; Kearsipan Daerah*

Pendahuluan

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Octarina et al, 2022). Instansi pemerintah harus mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik, sehingga untuk meningkatkan kredibilitas instansi pemerintah, perlu meningkatkan kinerja karyawan di segala bidang (Alhassn et al, 2022). Bagi instansi pemerintah, sumber daya manusia terdiri dari karyawan dan tenaga kerja. Saat menjalankannya, instansi memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi target serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu instansi, karena jika instansi memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, tentu saja akan memberikan dampak positif bagi instansi pemerintah (Citrawati et al, 2021).

Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap seluruh kegiatan dan juga aktivitas kerja instansi pemerintah. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, instansi pemerintah mengharapkan karyawannya untuk unggul dalam mengembangkan rencana, melaksanakan kegiatan, dan mengevaluasi hasil yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih baik, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang paling efektif untuk mencapai tujuan instansi (Hartono et al, 2020). Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan performa instansi secara keseluruhan, sementara kinerja karyawan yang buruk akan mengakibatkan penurunan tingkat kinerja. Dengan kata lain sumber daya manusia menjadi faktor yang paling krusial dalam mencapai tujuan instansi (Ramban et al, 2022). Kinerja juga merupakan pencapaian dan upaya karyawan yang telah dicapai melalui keahlian dan tindakan dalam situasi tertentu (Pramiasti et al, 2024). Kinerja karyawan mempunyai arti penting bagi instansi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi/perusahaan (Ernanda et al, 2022).

Kinerja karyawan berperan sebagai alat untuk mengatasi berbagai masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi (Putry et al, 2024). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam instansi pemerintah. Faktor pertama adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sesuatu yang timbul akibat adanya interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja tempat ia digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan dengan batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga secara tidak langsung, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang dapat ditunjukkan melalui kinerjanya (Putri et al, 2023). Beban kerja merupakan tugas utama yang harus diselesaikan oleh karyawan (Putri et al, 2024). Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam instansi pemerintah adalah motivasi. Motivasi adalah suatu kekuatan batin dalam diri seseorang yang mendorong tindakannya untuk berperilaku. Motivasi memainkan peran yang penting yaitu besarnya intensitas daya dari dalam diri individu untuk melaksanakan suatu tugas atau mencapai tujuan menunjukkan seberapa tinggi tingkat motivasinya (Putri et al, 2024). Motivasi dalam bekerja adalah usaha yang dilakukan oleh individu untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya (Meidyasti et al, 2024).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola layanan perpustakaan serta pengelolaan arsip di tingkat provinsi. Lembaga ini tidak hanya berperan sebagai penyedia layanan informasi, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam peningkatan budaya literasi dan pelestarian dokumen penting daerah. Dalam lingkup perpustakaan, dinas ini menyediakan berbagai layanan seperti peminjaman bahan perpustakaan, akses informasi digital, kegiatan promosi membaca, serta pendampingan literasi masyarakat. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam mencerdaskan masyarakat melalui akses informasi yang terbuka dan inklusif. Di sisi lain, bidang kearsipan juga menjadi fokus utama dinas ini.

Tugasnya meliputi pembinaan terhadap pengelolaan arsip aktif maupun tidak aktif, serta menjaga kelestarian arsip statistik sebagai bagian dari memori kolektif daerah. Arsip yang tertata rapi dan dikelola secara profesional menjadi pilar penting dalam mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pramiasti et al, 2024). Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahardika et al, 2023). Beban kerja dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Steffany et al, 2023). Beban kerja justru memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja karyawan (Saputra et al, 2024). Motivasi juga memiliki pengaruh berlawanan terhadap kinerja karyawan (Fransiska et al, 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Setelah mempertimbangkan permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka kebaruan penelitian ini untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

Penelitian ini memiliki keterbaruan (novelty) dalam hal konteks dan objek yang diteliti, yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga pemerintah daerah yang berperan penting dalam pengelolaan layanan informasi dan arsip daerah. Penelitian sebelumnya telah banyak membahas tentang pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor swasta maupun instansi pemerintah secara umum, namun masih sangat terbatas yang secara khusus meneliti pada lembaga yang bergerak di bidang literasi dan kearsipan daerah.

Selain itu, perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi dalam hubungan antar variabel tersebut, sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperkaya literatur ilmiah dan memberikan bukti empiris yang lebih spesifik di lingkungan kerja pemerintah daerah. Dengan mengambil fokus pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana beban kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan, serta dapat menjadi rujukan dalam pengambilan kebijakan internal yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas layanan publik.

Metode

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode ini dengan memberikan kuesioner secara online melalui *google form* kepada sampel responden untuk mengumpulkan data. Kuisisioner secara khusus bertujuan untuk menilai kinerja karyawan terhadap aspek beban kerja dan motivasi pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dalam menganalisis data, menggunakan Skala Likert. Skala Likert berfungsi sebagai instrumen pengukuran yang berharga yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pandangan responden dan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian (Sudirman et al 2023). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert unipolar Merujuk pada skala dengan nilai numerik yang berkembang hanya dalam satu arah yang berusaha mengukur hanya satu karakteristik dalam suatu kontinum. Skala unipolar mencakup dari yang paling tinggi ke yang paling rendah atau sebaliknya (Alhassan et al, 2022). Skala ini terdiri dari empat kategori respons, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1. Skor Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju(S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tujuan analisis data adalah untuk menggabungkan dan mengoreksi data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas:** Uji validitas berfungsi untuk menilai apakah suatu data yang digunakan sah atau valid. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05. Dengan demikian, data dianggap valid jika korelasi pearson lebih besar dari 0,05 sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan (Wulandari et al, 2021).
2. **Uji Reliabilitas:** Uji reliabilitas dilakukan secara menyeluruh pada semua butir atau item pertanyaan yang ada dalam angket yang akan diteliti. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah jika cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka angket atau kuisisioner dapat dianggap reliabel, sedangkan jika nilai dari cronbach's alpha kurang dari 0,6 kuisisioner atau angket dianggap tidak reliabel (Nurhadi et al, 2024).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengujian menggunakan metode analisis regresi berganda.

1. **Uji Normalitas:** Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah nilai sisa terdistribusi dalam cara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai sisa yang terdistribusi secara normal. Metode untuk mendeteksinya adalah dengan memeriksa penyebaran data di sumber diagonal pada grafik *Normal PP Plot of regression standardized* sebagai dasar pembuatan keputusannya. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut sudah normal dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya (Mardiatmoko, 2020).
2. **Uji Multikolinearitas:** Multikolinearitas adalah situasi di mana terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dianggap mengalami multikolinearitas jika terdapat fungsi linier yang sempurna pada beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi linier tersebut. Tanda-tanda ketika adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).
3. **Uji Heteroskedastisitas:** Heteroskedastisitas merupakan kondisi dimana terdapat ketidaksamaan varians residual untuk semua observasi dalam suatu model regresi. Metode pengujian menggunakan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Residual merupakan selisih antara nilai aktual variabel Y dengan nilai prediksi variabel Y, sedangkan absolut merupakan nilai absolutnya (semua nilai positif). Jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan residual absolut > 0 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

Regresi Linear Berganda

Metode regresi linier berganda merupakan sebuah teknik dalam menganalisis data yang berusaha dan mencari hubungan antara dua atau lebih variabel, khususnya antara variabel-variabel yang memiliki hubungan sebab akibat. Analisis regresi linear berganda kerap kali digunakan sebagai analisis preferensi untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel atau peubah terhadap variabel lainnya (Nazeriandy et al, 2021).

Uji Hipotesis

1. **Uji Parsial (Uji t):** Uji dalam regresi berganda ini digunakan untuk menentukan apakah model regresi variabel independen memiliki efek parsial yang signifikan terhadap variabel

dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan Signifikansi diatas 0,05 (tidak berpengaruh) sedangkan bila Signifikansi dibawah 0,05 (berpengaruh) (Mardiatmoko, 2020).

2. **Uji F:** Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika tingkat asumsi dibawah 0,05 maka variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka tidak berpengaruh (Mardiatmoko, 2020).
3. **Koefisien Determinasi:** Analisis determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X berkontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk memahami persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020).
4. **Koefisien Korelasi:** Koefisien korelasi adalah suatu angka yang menunjukkan derajat hubungan antara dua variabel, baik dalam arah positif maupun negatif, dan dalam kekuatan hubungan yang lemah sampai sangat kuat (Sugiyono, 2024). Jika hasil analisis menunjukkan nilai r sama atau lebih dari 0,60, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan kuat dan positif artinya saat salah satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung ikut meningkat.

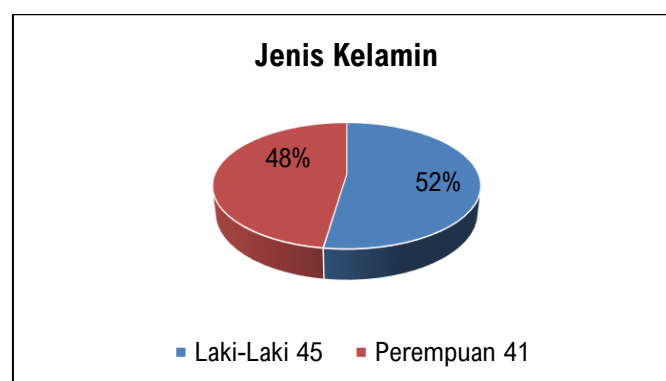
Tabel 2. Tabel Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Hasil

Deskripsi Data Responden

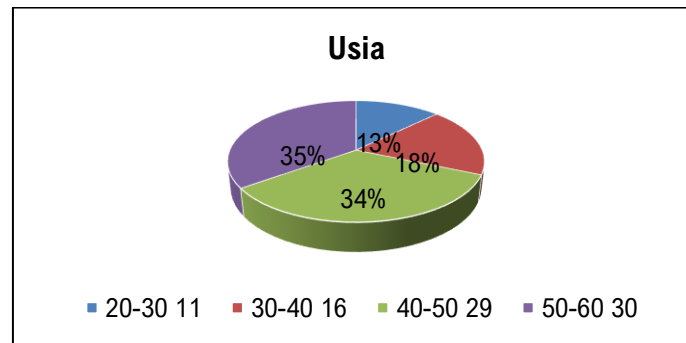
Sebanyak delapan puluh enam karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang dimulai pada bulan April 2025 untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden dalam penelitian ini, sebanyak 45 (52,33%) adalah laki-laki, dan 41 (47,67%) adalah perempuan. Menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

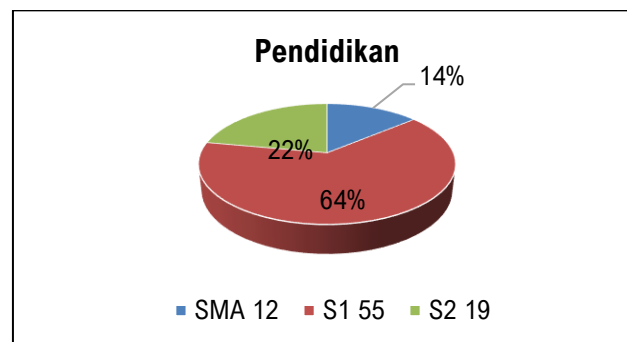
Distribusi frekuensi berdasarkan usia pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 2. Usia

Pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden dalam penelitian ini, 30 (34,88%) berusia antara 50 hingga 60 tahun, 29 (33,72%) berusia antara 40 hingga 50 tahun, 16 (18,60%) berusia antara 30 hingga 40 tahun dan hanya 11 (12,79%) yang termasuk dalam kelompok usia 20-30 tahun. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 50-60 tahun.

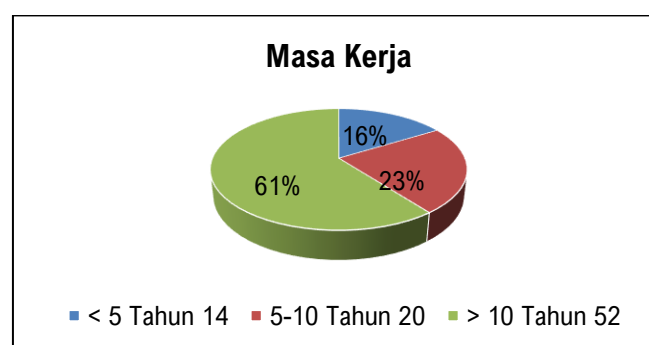
Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 3. Pendidikan

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa dari 86 responden dalam penelitian ini, 55 (63,95%) adalah lulusan S1, 19 (22,09%) adalah lulusan S2, dan yang terkecil 12 (13,95%) adalah lulusan SMA. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengisi kuesioner adalah yang memiliki tingkat pendidikan S1.

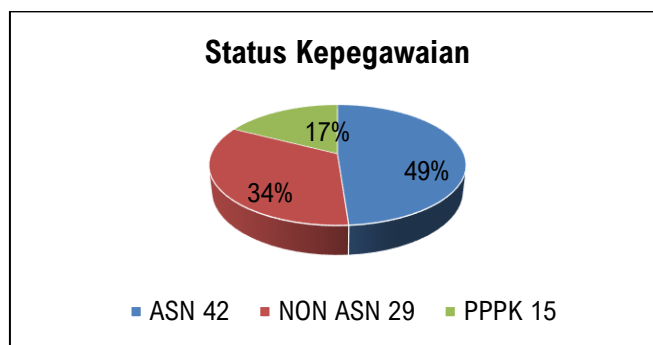
Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 4. Masa Kerja

Pada gambar 4 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden dalam penelitian ini, 52 (60,47%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, 20 (23,26%) telah bekerja 5 hingga 10 tahun, dan 14 (16,28%) yang bekerja kurang dari 5 tahun. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

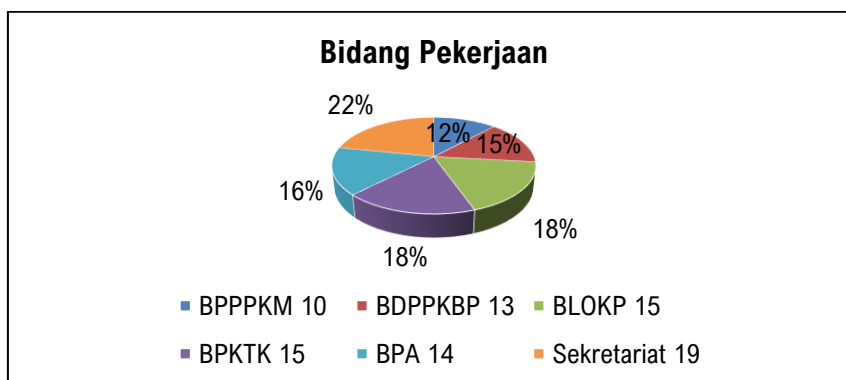
Distribusi frekuensi berdasarkan status kepegawaian pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 5. Status Kepegawaian

Pada gambar 6 menunjukkan bahwa dari 86 responden dalam penelitian ini, 42 (48,84%) berstatus sebagai ASN, 29 (33,72) adalah NON ASN, dan 15 (17,44%) adalah PPPK. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam mengisi kuesioner adalah ASN.

Distribusi frekuensi berdasarkan bidang pekerjaan pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 7. Bidang Pekerjaan

Pada gambar 7 menunjukkan bahwa dari 86 responden dalam penelitian ini, 19 (22,09%) adalah bidang Sekretariat, 15 (17,44%) merupakan Bidang Layanan Otomasi dan Kerjasama Perpustakaan, 15 (17,44%) merupakan Bidang Pembinaan Kearsipan dan Tenaga Kearsipan, 14 (16,28%) adalah Bidang Pengelolaan Arsip, 13 (15,12%) adalah Bidang Deposit Pelestarian, Pengembangan Koleksi Bahan Perpustakaan, dan 10 (11,63%) adalah Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam mengisi kuesioner adalah bidang Sekretariat.

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Bagian ini menguraikan hasil yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden terhadap setiap butir kuesioner yang digunakan dalam variabel penilaian, terutama mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai rata-rata serta evaluasi berdasarkan skala penilaian yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel (X1, X2 & Y)

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
X1.1	3.279	3.000	1.000	4.000	0,60486
X1.2	3.314	3.000	1.000	4.000	0,51111
X1.3	3.326	3.000	1.000	4.000	0,49027
X1.4	3.349	3.000	1.000	4.000	0,54791
X2.1	3.349	3.000	1.000	4.000	0,49375
X2.2	3.453	4.000	1.000	4.000	0,48125
X2.3	3.233	3.000	1.000	4.000	0,54722
Y.1	3.267	3.000	1.000	4.000	0,59375
Y.2	3.151	3.000	1.000	4.000	0,51388
Y.3	3.372	4.000	1.000	4.000	0,54027
Y.4	3.140	3.000	1.000	4.000	0,52083
Y.5	3.419	4.000	1.000	4.000	0,50208

Pada tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden pada indikator variabel beban kerja berada pada angka 3,32 yang mengindikasikan penilaian tinggi. Pada indikator variabel motivasi nilai yang diperoleh adalah 3,34 sedangkan pada indikator variabel kinerja karyawan, responden memberikan penilaian dengan rata-rata 3,27. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah berjalan dengan baik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menilai keabsahan suatu survei, peneliti melakukan pengujian validitas. Apabila instrumen kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud, maka instrumen tersebut dianggap valid. Salah satu cara untuk menilai validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap masing masing variabel (X1, X2 dan Y). Perhitungan uji validitas menghasilkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel (X1, X2 & Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R tabel df = (n-2)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,856	0,212	Valid
	X1.2	0,656	0,212	Valid
	X1.3	0,703	0,212	Valid
	X1.4	0,709	0,212	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,725	0,212	Valid
	X2.2	0,730	0,212	Valid
	X2.3	0,792	0,212	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,601	0,212	Valid
	Y2	0,704	0,212	Valid
	Y3	0,666	0,212	Valid
	Y4	0,691	0,212	Valid
	Y5	0,638	0,212	Valid

Pada tabel 4 diatas hasil uji validitas 12 indikator pada variabel Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan lolos dalam pengujian validitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel yaitu 0,212. Dapat disimpulkan bahwa 12 indikator ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang dianalisis, yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

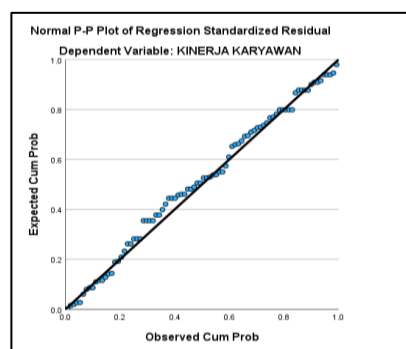
No.	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,715	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,610	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,672	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 5 seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di $> 0,6$. Dengan demikian, variabel Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan dapat dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga layak untuk analisis lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan metode Normal Probability Plot. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh temuan sebagai berikut.



Gambar 8. Grafik Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui Normal P-P Plot mengindikasikan bahwa residual standar dari model regresi untuk variabel Kinerja Karyawan adalah distribusi normal. Hal ini terlihat dari sebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi dapat diterima.

Tabel 6. Uji One Sample K-S

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.95368229
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.040
	Negative	-0.074
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.291

Distribusi data tampak mengikuti pola garis diagonal sebagaimana ditunjukkan pada visualisasi grafik, sejalan dengan arah dan nilai signifikansi Monte Carlo. Karena nilai (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,291 dan p-value melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF melebihi angka 10, maka hal tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas.

Sebaliknya, nilai VIF di bawah 10 mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Rincian nilai VIF ditampilkan pada tabel berikut:

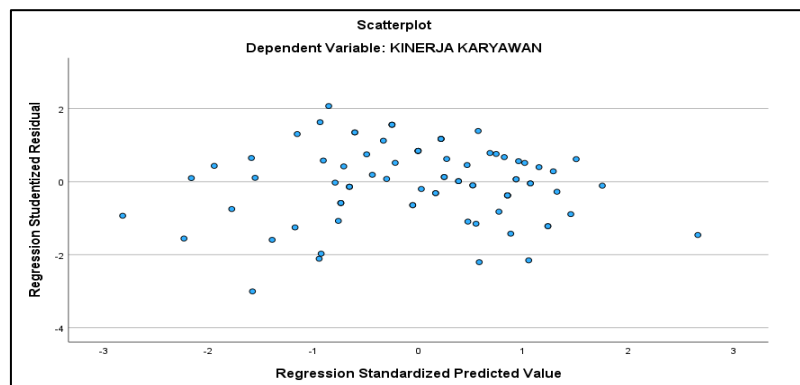
Tabel 7. Hasil Uji Mutikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,576	1,738	Tidak mengalami multikolinearitas
X2	0,576	1,738	Tidak mengalami multikolinearitas

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 1,738 yang masih berada di bawah batas toleransi multikolinearitas (<10). Hal yang sama juga berlaku untuk variabel Motivasi, yang memiliki nilai VIF sebesar 1,738 sehingga keduanya tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Heterokedastisitas terjadi ketika varian residual tidak konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, sehingga dapat memengaruhi validitas estimasi model. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh output seperti yang ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 9 hasil uji diperoleh pola sebar titik pada scatterplot yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa variabel residual bersifat homoskedastisitas, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menerapkan metode regresi linier berganda dan Uji Hipotesis. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil analisis disajikan pada Tabel 3.6 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Linear Berganda & Uji Hipotesis

Model	B	T Hitung	T Tabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Correlation
(Constant)	15,463						
Beban Kerja	0,792	7,159	1,988			0,001	0,642
Motivasi	1,136	6,649	1,988			0,001	0,642
Regression				29,050	3,106	0,001	

Mengacu pada Tabel 8 dapat disusun persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Daerah Provinsi Kalimantan Timur. $Y = 15.463 + 0.792 X_1 + 1.136 X_2 + 0.05$. Konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,463 menunjukkan nilai prediksi Kinerja Karyawan ketika variabel Beban Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh atau bernilai nol. Dengan kata lain, angka ini merupakan titik awal atau dasar Kinerja Karyawan sebelum mempertimbangkan pengaruh Beban Kerja dan Motivasi. Koefisien regresi sebesar positif 0.792 pada variabel Beban Kerja (X_1) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah, setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.792 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap tidak berubah. Koefisien regresi positif sebesar 1.136 pada variabel Motivasi (X_2) menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah, setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.136 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap tidak berubah.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t merupakan metode pengujian secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks probabilistik, suatu hubungan dianggap signifikan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari α (0,05). Sebaliknya, jika nilai signifikansi melebihi α , maka hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan atau tidak terdapat korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 7.159 lebih besar dari t tabel sebesar 1.988 sehingga H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah kurang dari 0,001 yang berarti lebih kecil dari ambang signifikansi 0.05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 6.649 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1.988 sehingga H_2 dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 8 menyajikan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di bawah tingkat signifikansi 0.05 dengan nilai F hitung sebesar 29.050 lebih besar dibandingkan f tabel sebesar 3.106. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

3. Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berfungsi untuk mengukur seberapa kuat dan arah hubungan antara dua variabel. Nilai korelasi menunjukkan apakah variabel tersebut memiliki hubungan positif, negatif, atau tidak ada hubungan sama sekali. Berdasarkan Tabel 3.6 nilai koefisien korelasi sebesar 0,642. Mengacu pada pedoman interpretasi nilai korelasi, angka tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 9 menampilkan nilai koefisien determinasi dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.642	0.412	0.398	1.977

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.412. Artinya bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 41%. Sementara itu, sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas, dan kualitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Beban kerja yang diterima oleh karyawan tergolong tinggi, namun masih berada dalam batas yang dapat dikelola dengan baik. Variasi dalam tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan mampu diselesaikan secara optimal, menunjukkan kemampuan adaptasi dan keterampilan kerja yang memadai. Selain itu, penggunaan waktu kerja oleh karyawan dinilai efisien, di mana mereka mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa mengabaikan target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan demikian, meskipun beban kerja yang diterima cukup tinggi, hal tersebut tidak menghambat produktivitas, melainkan justru mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, serta fokus terhadap target berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Adhistry *et al.*, 2022). Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Maulana *et al.*, 2023).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Tingkat motivasi yang tinggi pada individu tercermin dalam rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan peran yang diemban. Hal ini ditunjukkan melalui komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, kepedulian terhadap kualitas hasil kerja, serta kesadaran atas pentingnya kontribusi pribadi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Lo *et al.*, 2024). Rasa tanggung jawab tersebut menjadi pondasi utama bagi karyawan untuk menunjukkan performa kerja yang konsisten dan bermakna. Lebih lanjut, motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memperoleh apresiasi atas kontribusinya cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam bekerja, berkomitmen dalam mencapai target kinerja, serta memiliki ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Suryanto, 2020). Apresiasi tidak hanya

berbentuk materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan, umpan balik yang membangun, maupun peluang untuk berkembang dalam karier. Selain itu, motivasi yang tinggi juga tercermin dari dorongan internal individu untuk terus tumbuh dan berkembang. Karyawan yang termotivasi akan lebih terbuka terhadap tantangan baru, memiliki keinginan kuat untuk belajar hal-hal baru, serta menunjukkan kesiapan dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kemampuan untuk mengenali dan memanfaatkan peluang menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi diri dan kontribusi terhadap organisasi (Thang & Nghi, 2022). Dengan demikian, motivasi tidak hanya berperan dalam mendorong kinerja jangka pendek, tetapi juga menjadi landasan untuk pencapaian jangka panjang.

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan (Sopandi *et al.*, 2024). Selain itu, motivasi berperan dalam meningkatkan pemahaman terhadap konsep kerja serta mendorong penerapan prinsip kerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kesadaran profesional yang lebih baik, bekerja secara mandiri, dan aktif mencari cara untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi yang proporsional, penciptaan jalur pengembangan karier yang jelas, pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penanaman nilai-nilai organisasi yang selaras dengan tujuan individu. Dengan strategi tersebut, motivasi karyawan dapat dijaga dan ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja yang dihadapi karyawan tergolong tinggi, kondisi tersebut tetap dapat dikelola secara efektif melalui pengaturan kondisi kerja yang baik, pemanfaatan waktu secara efisien, serta pemahaman terhadap target kerja yang harus dicapai. Keberhasilan dalam mengelola beban kerja ini tidak terlepas dari dukungan motivasi kerja yang tinggi, terutama yang bersumber dari rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap pekerjaan serta apresiasi yang diberikan atas kontribusi individu. Motivasi tersebut mendorong karyawan untuk tetap produktif, berkomitmen tinggi, dan mampu mempertahankan kinerja secara optimal, bahkan dalam situasi kerja yang menuntut.

Sebagian besar karyawan yang memiliki masa kerja cukup panjang menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi, sehingga mampu menyikapi beban kerja sebagai bagian dari tanggung jawab profesional, bukan sebagai tekanan. Dalam konteks ini, tugas-tugas yang diemban tidak dipandang sebagai hambatan, melainkan sebagai amanah yang harus diselesaikan dengan integritas. Pengalaman kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien (Van Triest *et al.*, 2023). Berdasarkan hasil tersebut, maka upaya peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur perlu diarahkan pada penerapan kebijakan manajerial yang menitikberatkan pada pengelolaan beban kerja secara proporsional, seimbang, dan sesuai dengan kapasitas individu. Di samping itu, penting pula menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, melalui pemberian pengakuan, kesempatan pengembangan diri, serta iklim organisasi yang positif dan partisipatif. Beban kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ananda & Handayani, 2024). Dengan

demikian, integrasi antara pengelolaan beban kerja yang efektif dan penguatan motivasi kerja menjadi kunci dalam membentuk kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Secara parsial, beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 dengan t hitung $7,159 > t$ tabel $1,988$ dan koefisien regresi $0,792$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efisiensi dan mendukung pencapaian target kerja. Motivasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan t hitung $6,649 > t$ tabel, serta koefisien regresi $1,136$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Secara simultan, nilai F hitung sebesar $29,050 > F$ tabel $3,106$ dengan signifikansi $< 0,05$, menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi bersama-sama memengaruhi kinerja. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,642$ mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Rata-rata skor penilaian responden untuk beban kerja, motivasi, dan kinerja masing-masing adalah $3,32$; $3,34$; dan $3,27$, yang menunjukkan persepsi positif dari pegawai. Implikasi dari temuan ini mendorong manajemen instansi untuk menyesuaikan beban kerja secara proporsional dan menciptakan iklim kerja yang mendukung motivasi. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau kepemimpinan, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Acknowledge

-

Daftar Pustaka

- Alhassn, I., Asiamah, N., Opuni, F. F., & Alhassan, A. (2022). The likert scale: exploring the unknowns and their potential to mislead the world. *UDS International Journal of Development*, 9(2), 867-880. <https://doi.org/10.47740/586.UDSIJD6i>
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1727-1733. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.468>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Mahardika, K. P., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(3).

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Meidyasti, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ciracas. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 109-120. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1255>
- Nazeriandy, N., Syahra, Y., & Syaifudin, M. (2021). Penerapan Data Mining Untuk Memprediksi Penggunaan Daya Listrik Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan Dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer)*, 20(1), 20-27. <https://doi.org/10.53513/jis.v20i1.2431>
- Nurhadi, A., Mufarrikoh, Z., Indahsari, K., Riskiyah, E. M., & Ifadhah, H. (2024). Bridging the Gap: Improving Lecturer Adherence to the Tri Dharma of Higher Education through Performance Monitoring. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1097-1109. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.8568>
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v11.i01.p06>
- Pramiasti, N. R., & Suryawirawan, O. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(1).
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69-74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 687-696. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25409>
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363-381. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194. <https://doi.org/10.46306/jbpe.v17i2.547>
- Steffany, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *eCo-Buss*, 5(3), 857-866. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622>

- Sudirman, S., Aditya, A. M., & Wahyuni, R. A. M. (2023). Penerapan Algoritma Path-Goal dengan Skala Likert dalam Mengidentifikasi Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan. *Buletin Sistem Informasi dan Teknologi Islam (BUSITI)*, 4(3), 195-201. <https://doi.org/10.33096/busiti.v4i3.1825>
- Wulandari, A., & Babelia, A. (2021). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda Terhadap Pendapatan Dan Keuntungan Harian Pada Penjualan Jajanan Pasar Dengan Software Spss: Application Of Multiple Linear Regression Method On Daily Income And Profit On The Sales Of Snack Markets With Spss Software. *Fraction: Jurnal Teori Dan Terapan Matematika*, 1(1), 18-25. <https://doi.org/10.33019/fraction.v1i1.3>