

# PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Merlin Phung Putri<sup>1</sup>, Edalmen<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: merlin.115190297@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 20-01-2023, revisi: 06-03-2023, diterima untuk diterbitkan: 16-06-2023

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, beban kerja, dan jam kerja terhadap kinerja karyawan dari PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* untuk menentukan 46 orang karyawan yang dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan skala ordinal secara langsung di lapangan. Program yang akan digunakan untuk mengelola data yang telah dikumpulkan dan diterima adalah SmartPLS 4 serta metode yang digunakan untuk mengelola data adalah *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah motivasi dan jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** motivasi, beban kerja, jam kerja, kinerja karyawan PT. BPAM

## ABSTRACT

*This study aims to determine how influence of motivation, workload, and working hours on the performance of employees from PT. Batavia Prosperindo Asset Management. This research used non probability sampling with purposive sampling technique to determine 46 employees who were used as respondents. The method used is a quantitative research method and the data collection method used is distributing questionnaires with an ordinal scale directly in the field. The program that will be used to manage the data that has been collected and received is SmartPLS 4 and the method used to manage the data is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The results obtained from this study are motivation and working hours have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** motivation, workload, working hours, PT. BPAM employees performance

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi identik ditandai dengan adanya perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta persaingan antara perusahaan semakin tinggi baik di dalam industri dagang maupun jasa, sehingga untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan perlu meningkatkan performancenya dalam segala bidang.

Dengan kata lain, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan (Ramban & Edalmen, 2022). Dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Rivai dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar Basri dalam Masram (2017:138).

Kinerja karyawan disebut baik apabila mencakup keahlian (*skill*) yang baik, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (*Salary*) serta memiliki harapan dan masa depan yang baik. Menurut Hasibuan, (2017:94). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya serta berperan sebagai faktor utama yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja didalam perusahaan. Faktor pertama yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan. Motivasi memegang peranan penting yaitu besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Motivasi diri (*self-motivation*) berperan penting karena orang berhasil biasanya cenderung akan terus berhasil. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Ma'ruf dan Chair (2020), Rangga dkk (2018), Albert dan Widjaja (2021) dan Agustine dan Edalmen (2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja dengan batas waktu yang sudah ditentukan sehingga secara tidak langsung, produktivitas dari pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang dapat terindikasi lewat kinerjanya.

Beban yang diterima oleh pegawai dapat berupa beban kerja fisik seperti lingkungan dkk terdapat pula beban mental seperti beban waktu, usaha, stress kerja dan sebagainya. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Ridha dkk. (2021), Wangsa dan Edalmen (2022) dan Septiana dan Widjaja (2020) dan berbeda dengan penelitian dari Rohman & Ichsan (2021) dan Jannah (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan beban kerja, jam kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan baik siang maupun malam hari. Jam kerja juga merupakan hal yang berkaitan erat antara pegawai dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Lamanya waktu kerja karyawan biasanya telah disepakati dan tertulis di dalam kontrak kerja, namun di luar itu perusahaan seringkali menuntut pegawai mereka bekerja lebih lama dari jam kerja normal dan jam kerja yang telah disepakati dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan serta memperhatikan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan

perusahaan yang efektif dan efisien. Penelitian yang menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh Alpin (2021) dan Misra (2021) dan berbeda dengan penelitian Fanda dan Slamet (2019) berkesimpulan bahwa jam kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana masih terdapat *research gap* hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh antara motivasi, beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian ini pada PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen yang diharapkan akan memperluas literatur hasil temuan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kajian teori**

Menurut Malayu 2005:143 Mengatakan bahwa motivasi adalah berasal dari bahasa latin “*movere*” yang bisa diartikan sebagai dorongan atau penggerak untuk menciptakan sebuah gairah seseorang agar mau bekerja sama dan efektif serta terintegrasi oleh semua upaya agar mencapai kepuasan. indikator untuk motivasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

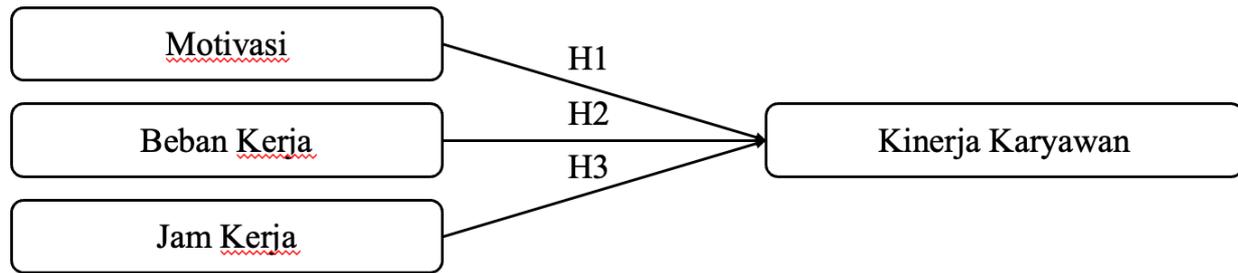
Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas–tugas, kewajiban serta lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja indikator untuk beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 33) yang digunakan untuk penelitian ini adalah Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Menurut Komaruddin (2006: 235) analisis jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum dan cukup penting yang harus ada pada sebuah perusahaan.

Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan dan biasanya tertulis pada kontrak. indikator untuk jam kerja yang digunakan untuk penelitian ini menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah waktu kerja, waktu lembur dan waktu istirahat.

Timpe (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang pekerja dalam berkarya dan menggunakan informasi yang ia punya untuk memastikan bahwa pelaksanaannya memenuhi standar-standar kerja serta dapat meningkat sepanjang waktu. Kinerja adalah bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pekerja di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria.

Berdasarkan teori diatas, indikator untuk kinerja yang digunakan untuk penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2016:260) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Selanjutnya, dapat digambarkan keterkaitan antar variabel dalam model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : diduga motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPAM

H2 : diduga beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPAM

H3 : diduga jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPAM

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen dengan jumlah 200 orang dan akan diambil sampel sebanyak 46 orang. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *google form* kepada karyawan PT. Batavia Prosperindo Aset Manajemen.

Data yang telah didapat akan diolah dengan menggunakan Software SmartPLS. Pengujian dilakukan pada *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap indikator pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel dikatakan layak atau tidak melalui *outer loading* ( $>0,5$ ) dan AVE ( $>0,5$ ).

Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang pakai dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi. Uji reliabilitas dilakukan terhadap nilai koefisien *alpha cronbach* dan *composite reliability* ( $>0,6$ ). Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel.

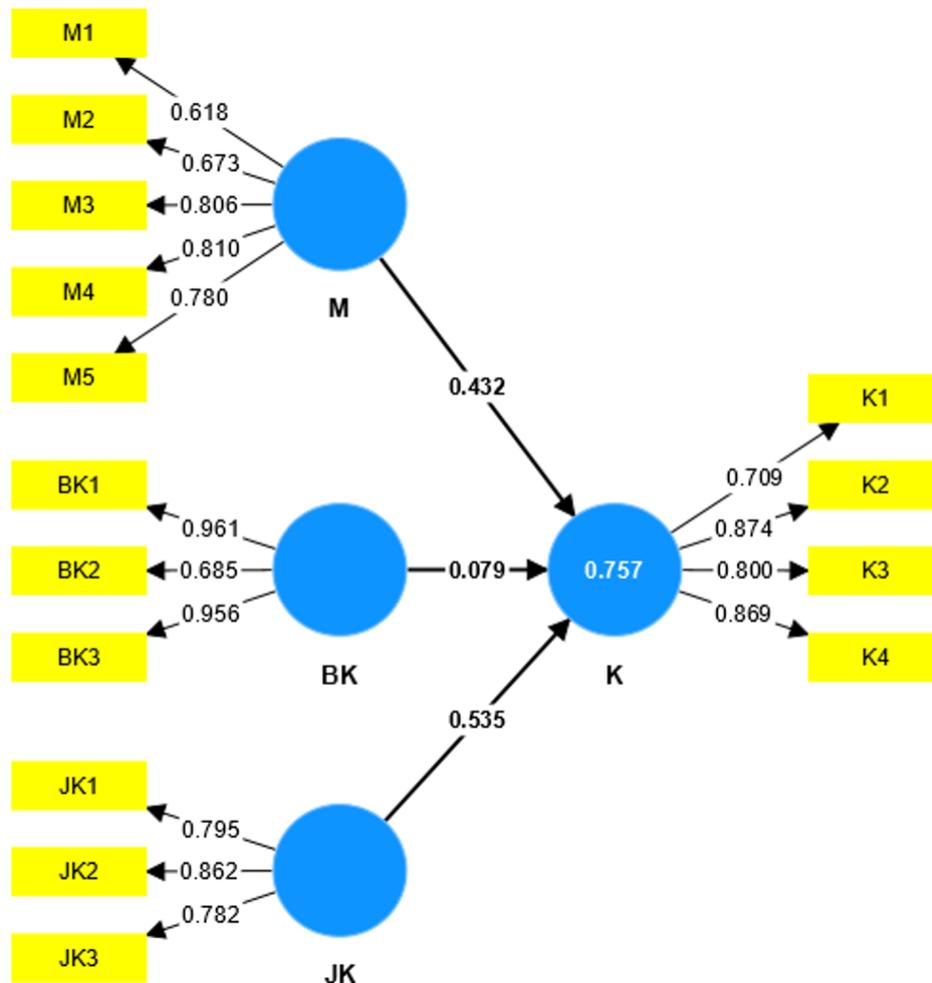
Selanjutnya, pengujian juga dilakukan pada *inner model* untuk menguji hipotesis yang telah di uji yaitu Pengaruh motivasi, beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi yaitu nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), *cross-validated redundancy* ( $Q^2$ ), *path-coefficients*, *effect size* ( $f^2$ ) dan *Goodness of Fit* (GoF). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh yang terjadi apakah (positif/negatif) dari *coefficient* yang dihasilkan, dan tingkat signifikansi dengan menggunakan nilai t-statistic ( $>1,96$ ) dan p-value ( $<0,05$ ).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Analisis data dilakukan melalui uji *outer models* dan *inner models*. Berdasarkan hasil uji validitas konvergen dalam pengolahan data PLS, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas variabel motivasi, beban kerja, jam kerja dan kinerja karyawan masing-masing indikator memiliki nilai loading factor sebesar  $> 0,5$ .

Indikator yang nilainya  $> 0,5$  dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Maka indikator di atas dinyatakan valid tetapi indikator yang nilainya kurang dari 0,5 seperti K5 yang memiliki keterangan cukup akan dihilangkan agar seluruh indikator masing-masing variabel berhasil merefleksikan variabelnya dan mendapatkan hasil yang ditunjukkan pada Gambar 2.

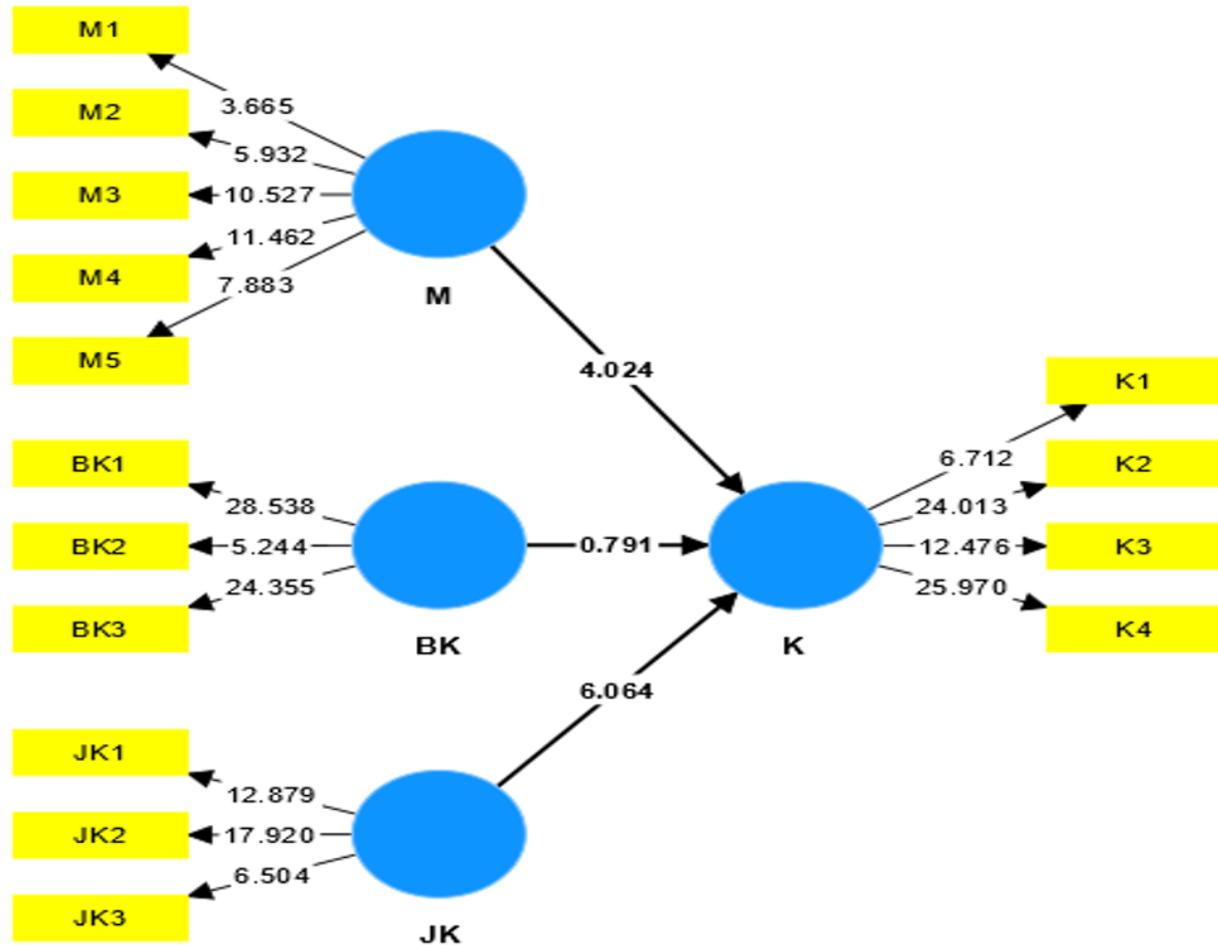


Gambar 2. Output *Outer Loadings* ( Setelah indikator dihilangkan)

Berdasarkan pengolahan data PLS dalam Gambar 2. *outer loading* diatas, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang memiliki nilai *loading* diatas 0,5 artinya seluruh indicator dinyatakan memiliki validitas yang tinggi atau memiliki hubungan yang positif terhadap variabel-variabelnya di setiap butir pertanyaannya. Dari hasil data tersebut juga didapat *path coefficients* di setiap variabel.

Pertama adalah motivasi dengan nilai 0,432 yang berpengaruh positif, artinya jika motivasi yang diberi semakin banyak maka kinerja kerja akan meningkat. Kedua adalah beban kerja dengan nilai 0,079 yang berpengaruh negatif, artinya beban kerja yang banyak tidak membuat kinerja karyawan semakin baik. Terakhir yang ketiga adalah jam kerja dengan nilai 0,535 yang juga berpengaruh positif, artinya jika jam kerja antara atasan maupun sesama rekan kerja sama sama ditaati dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji hipotesis



Gambar 3. Hasil Pengujian *BootStrapping*

Berdasarkan hasil *bootstrapping* yang telah dilakukan, didapat nilai t-statistic yang akan dirangkum pada tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis  
Sumber: Hasil Pengujian Penulis

Hipotesis	Path Coefficient	Uji t	P Values	Hasil
Motivasi -> kinerja karyawan	0,432	4,024	0,000	Diterima
Beban kerja -> kinerja karyawan	0,079	0,791	0,429	Ditolak
Jam kerja -> kinerja karyawan	0,535	6,064	0,000	Diterima

Dari hasil pengujian *path coefficient* diatas, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis memiliki pengaruh yang positif serta Dari hasil uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan jam kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis data H1 uji *path coefficient* adalah 0,432 dan hasil uji-t adalah 4,024 > 1,96 dan untuk hasil P values adalah 0,000 < 0,05 maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga H1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, Adi, Jusri (2021) Ma’ruf & Chair (2020) dan Rangga, Hamid, Ika (2018)

yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menyimpulkan bahwa dengan adanya dorongan motivasi yang baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan.

Dari analisis data H2, hasil uji *path coefficient* adalah 0,079 dan hasil uji-t adalah  $0,791 > 1,96$  dan untuk hasil *P values* adalah  $0,429 < 0,05$ . Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan, sehingga H2 ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridha, dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbeda dengan penelitian dari Malik & Ichsan (2021) dan Rona (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis data H3 hasil uji *path coefficient* adalah 0,535 dan hasil uji-t adalah  $6,064 > 1,96$  dan untuk hasil *P values* adalah  $0,000 < 0,05$ . maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, Sehingga H3 diterima. Hasil ini sejalan dan menerima penelitian yang dilakukan oleh Alpin, Muhammad, Susi (2021) dan Misra, Salmi (2021) mereka menyimpulkan bahwa dengan adanya disiplin dan patuh jam kerja antara kedua belah pihak dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan menghindari adanya overwork yang membuat karyawan kelelahan, tetapi Nonik dan Muhammad (2019) berkesimpulan bahwa jam kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **DISKUSI**

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan tersebut. Dari 5 indikator yang mengukur variabel motivasi, yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya dengan tepat waktu (M1) sedangkan indikator yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah prestasi yang diraih saat ini sudah memuaskan (M2) .

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chair (2020), Rangga dkk (2018), Albert dan Widjaja (2021) dan Agustine dan Edalmen (2020) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menyimpulkan bahwa dengan adanya dorongan motivasi yang baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan.

### **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, ini berarti beban kerja bukan merupakan variabel utama dan tidak membuat kinerja karyawan tidak semakin lebih baik. Dari 3 indikator beban kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung kelancaran kerja (BK1) dan karyawan ini mencapai kesuksesan dalam bekerja di perusahaan dengan nilai (BK3) sedangkan indikator yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah selalu hadir tepat waktu dan kembali tepat waktu pada saat istirahat (BK2).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ridha dkk (2021), Wangsa dan Edalmen (2022) dan Septiana dan Widjaja (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbeda dengan penelitian dari Malik & Ichsan (2021) dan Rona (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jam kerja dan kinerja karyawan, karena kedisiplinan jam kerja yang dimiliki oleh karyawan dan ditaati juga oleh perusahaan akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga kinerja karyawan meningkat maka H3 diterima. dari 3 indikator jam kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah karyawan bersedia bekerja lebih dari waktu kerja seharusnya untuk menyelesaikan pekerjaan (JK2) sedangkan indikator yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaannya walaupun hari libur dan melewatkan jam istirahat (JK3).

Hasil ini sejalan dan menerima penelitian yang dilakukan oleh Alpin (2021) dan Misra (2021) yang menyatakan bahwa jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. mereka menyimpulkan bahwa dengan adanya disiplin dan patuh jam kerja antara kedua belah pihak dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan menghindari adanya overwork yang membuat karyawan kelelahan dan berbeda dengan penelitian Nonik dan Muhammad (2019) berkesimpulan bahwa jam kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lalu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih sering memberi berbagai dorongan motivasi dengan tidak membeda-bedakan karyawannya, mempertahankan kedisiplinan kontrak jam kerja yang baik dan membuat karyawan nyaman.

Selanjutnya, beban kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan yang berarti beban kerja bukan merupakan variabel utama yang berpengaruh terhadap kinerja dan perusahaan harus dapat memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan posisinya masing-masing secara adil dan merata.

Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas penelitiannya dengan cara memperluas sample yang lebih banyak dan lebih bervariasi lagi dari karyawan perusahaan dengan bidang lain. selain itu, penelitian yang dilakukan juga dapat menggunakan variabel lainya dengan tujuan mengetahui apakah variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainya.

### **REFERENSI**

- Agustine, M. T. & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Albert, A. & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 884-892. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>

- Alpin Neksan, Muhammad Wadud, dan Susi Handayani, 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Vol. 2, No. 2, Juni 2021.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fadilah Septari Zandrah, Adi, Jusri.2021.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Studi Kasus PT.Telekomunikasi Seluler (GraPARI) kota Makassar*. Vol 3 No 02 (2021) BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Fanda, N. M. & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Jannah, Rona Fil (2021) *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Komaruddin. (2006). *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahardhika, Rangga. Djahmur Hamid. Ika Ruhana. (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Malang.
- Ma'ruf, M. & Chair, U. (2020) .Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99-108.
- Masram (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Misra Yeni , Salmi Okmaida, 2021. *Jam Kerja dan Imbalan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mas Pusaka Kabupaten Bungo*. Jurnal Manajemen Sains Vol 1, No 3.
- Ramban, K. & Edalmen. (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>
- Ridha, M. Y., Basalamah, M. R., & Farida, E. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Unisma*, 11(7), 1–16.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, M. A. & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, Jeky K.R & Sambul, Sofia A.P & Rumawas, Wehelmina. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*.
- Septiana, S. & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 643-652. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Timpe, (2004) “ *Dasar-Dasar Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta

- Wangsa, A & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Zahara, Nishfu Laila (2020) *Pengaruh Jam Kerja dan Lama Usaha terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Jalan Suromenggolo Kabupaten Ponorogo*. Undergraduate (S1) thesis, Ponogoro.