



Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Singaraja

Anjelia Ndruru*, Fridayana Yudiaatmaja

Universitas Pendidikan Ganesha

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel beban kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui analisis jalur. Sampel terdiri dari 61 guru di SMP Negeri 2 Singaraja dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS for Windows versi 24.0. Adapun hasil yang diperoleh yaitu: (1) Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, (2) Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, (3) Beban kerja berdampak negatif terhadap motivasi kerja, dan (4) Motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja guru.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2740>

*Correspondence: Anjelia Ndruru

Email: anjelia@undiksha.ac.id

Received: 22-05-2025

Accepted: 22-06-2025

Published: 22-07-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study was to examine the direct and indirect effects of workload, work motivation, and teacher performance variables. The method used was a quantitative approach through path analysis. The sample consisted of 61 teachers at SMP Negeri 2 Singaraja, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with SPSS for Windows version 24.0. The results revealed that: (1) workload had a negative effect on teacher performance; (2) work motivation had a positive effect on performance; (3) workload had a negative effect on work motivation; and (4) work motivation significantly mediated the relationship between workload and teacher performance.

Keywords: Performance, Workload, Work Motivation

Pendahuluan

Pencapaian visi dan misi suatu instansi atau organisasi tidak pernah luput dari peran kualitas sumber daya manusia yang mendukungnya. Guru menjadi bagian dari sumber daya manusia dalam meningkatkan keberhasilan dalam instansi pendidikan. Guru memegang sentral dalam dunia pendidikan sebagai agen utama dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berpengetahuan luas, berkualitas, dan memiliki kompetensi tinggi. Dengan menciptakan generasi yang memiliki kualitas yang tinggi akan meningkatkan kemajuan sebuah negara. Seorang guru berperan penting didalamnya, guru bukan hanya sekedar sebagai seorang pengajar tetapi juga sebagai pembimbing, yang mengarahkan, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Guru harus memastikan keberhasilan dalam proses belajar mengajar kepada peserta didik.

Kinerja yang baik merupakan syarat utama bagi seorang guru untuk mencapai keberhasilan, yang dapat ditinjau dari mutu kerja, volume pekerjaan, dan tingkat efektivitasnya. (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa hasil kerja pegawai, baik dilihat dari mutu maupun jumlahnya, yang diperoleh saat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, disebut dengan kinerja. Akan tetapi, dalam beberapa tahun terakhir, terlihat adanya penurunan kinerja guru, yang ditandai dengan melemahnya kualitas pengajaran dan berkurangnya efektivitas dalam melaksanakan peran pendidik. Metode pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik cenderung monoton dan kurang menarik sehingga peserta didik sulit memahami.

Kinerja seseorang tidak terlepas dari berbagai pengaruh, dan beban kerja menjadi salah satu unsur yang berkontribusi di dalamnya. Beban kerja merupakan akumulasi dari berbagai aktivitas atau tanggung jawab yang dirasa memberatkan dan harus dikerjakan oleh seseorang dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan pendapat (Arika, 2011), beban kerja seseorang bisa diidentifikasi dari berbagai elemen seperti jenis tugas fisik maupun mental, keseimbangan waktu kerja dan istirahat, serta kondisi jasmani dan psikis. Dengan adanya beban kerja yang berlebihan ini tentunya akan mengakibatkan penurunan pada kinerja guru, akibat dari kelelahan secara fisik dan mental.

Di samping faktor beban kerja, motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja. Ketika seorang guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi, hal tersebut akan mendorong peningkatan dalam pencapaian kinerjanya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara lebih efektif, penuh semangat, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang diinginkan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) motivasi kerja yang diberikan dapat diukur dengan penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan rasa keberhasilan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan ditemukan fenomena bahwa hasil kinerja yang diberikan guru kurang maksimal, hal ini dilihat dari metode pengajaran yang diberikan pada siswa seringkali kurang menarik cenderung monoton. Metode pengajaran yang kurang maksimal tersebut tentunya akan berpengaruh pada kualitas peserta didik yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas ini akan menentukan kompetensi generasi yang akan dilahirkan dari sekolah.

Hal ini disebabkan karena guru dihadapkan dengan tuntutan beban kerja yang cukup banyak seperti tugas-tugas administrasi yang cukup banyak, tugas-tugas tambahan kepanitiaan kegiatan, dan tugas-tugas lainnya. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran guru dan kurang efektivitasnya pembelajaran yang dilakukan di sekolah. Guru yang seharusnya bisa fokus dalam persiapan mengajar yang baik malahan harus diberikan tugas-tugas tambahan lain sehingga membuat guru merasa kurang maksimal dalam persiapan bahan ajarnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di SMP Negeri 2 Singaraja cukup tinggi dilihat dari banyaknya tugas tambahan yang harus diselesaikan guru diluar dari jam mengajar. Dengan adanya beban kerja yang tinggi tersebut menyebabkan guru merasa

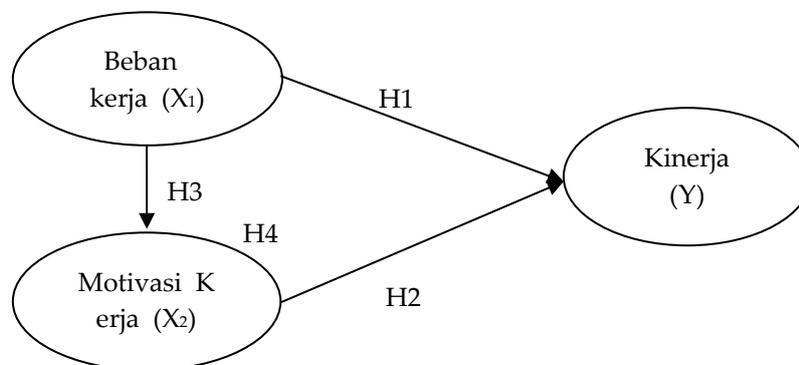
kelelahan secara fisik dan mental, hal ini juga akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja guru. Sesuai dengan teori dari (Nakita, 2022) menyatakan beban kerja yang banyak dan dirasa membebani dapat menurunkan motivasi kerja seseorang. Motivasi kerja yang rendah selain dapat mengurangi fokus guru dalam mengajar maupun mempersiapkan bahan ajar, juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal antara sesama guru maupun dengan siswa. Guru yang memiliki motivasi rendah terkadang kurang sabar dalam menghadapi siswa, cenderung mudah marah, atau bahkan kurang peduli terhadap perkembangan siswa.

Dengan semakin meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh guru akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja maka hal ini pasti akan berpengaruh pada menurunnya kinerja yang diberikan oleh guru. Kinerja guru yang menurun akan mengakibatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik juga menurun.

Metodologi

Dalam riset ini, pendekatan kuantitatif dengan metode kausal digunakan untuk mengkaji pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan kuesioner berskala Likert yang disebarakan secara online lewat Google Form sebagai teknik pengumpulan data. Instrumen diukur menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Seluruh populasi dilibatkan sebagai responden dalam penelitian ini melalui penerapan teknik sampel jenuh. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa populasi berjumlah relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya (Sugiyono, 2008). Responden dalam penelitian ini terdiri dari 61 guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Singaraja.

Dalam menganalisis data pada penelitian ini, digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 4.0 windows. Analisis ini digunakan untuk mengukur kontribusi bagaimana setiap variabel penelitian dapat saling mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung.. Setelah melakukan analisis jalur, penelitian dilanjutkan dengan uji Sobel untuk menguji tingkat signifikansi dari variabel mediasi. Kemudian dilakukan uji efek mediasi guna menilai besaran pengaruh yang dimediasikan variabel tersebut.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur bagaimana setiap pernyataan memiliki korelasi yang tepat dengan total skor variabel masing-masing. Pengujian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 pada sistem operasi Windows. Menurut (Sugiyono, 2008) sebuah instrumen dinyatakan memenuhi kriteria validitas jika koefisien korelasi antar butir pernyataan lebih besar dari 0,30 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson	Sig. (p)	α (Alpha)	Status Validitas
Beban Kerja (X1)	1	0,927	0,000	0,05	Valid
	2	0,849	0,000	0,05	Valid
	3	0,910	0,000	0,05	Valid
	4	0,909	0,000	0,05	Valid
	5	0,829	0,000	0,05	Valid
	6	0,877	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,699	0,000	0,05	Valid
	2	0,632	0,000	0,05	Valid
	3	0,884	0,000	0,05	Valid
	4	0,866	0,000	0,05	Valid
	5	0,764	0,000	0,05	Valid
	6	0,736	0,000	0,05	Valid
Kinerja (Y)	1	0,789	0,000	0,05	Valid
	2	0,760	0,000	0,05	Valid
	3	0,886	0,000	0,05	Valid
	4	0,818	0,000	0,05	Valid
	5	0,886	0,000	0,05	Valid
	6	0,900	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil uji SPSS 24.0

Dengan jumlah responden 30 orang dan taraf signifikansi 5%, r tabel ditetapkan sebesar 0,361. Seluruh butir pernyataan memiliki r hitung yang melampaui batas tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid.

Reliabilitas suatu instrumen diuji untuk melihat kestabilan dan konsistensinya apabila angket yang sama diberikan lebih dari sekali kepada responden yang sama namun pada waktu yang berbeda. Dalam (Sugiono, 2021) kriteria instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reabilitas (r) $> 0,70$.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,943	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,847	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil uji SPSS 24.0

Metode analisis jalur diterapkan dalam penelitian ini guna menilai besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain. Adapun beban kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) menjadi variabel bebas, sedangkan kinerja guru (Y) dijadikan variabel yang dipengaruhi. Tabel 3 menyajikan hasil dari pengujian tersebut.

Tabel 3. Hasil uji analisis jalur

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.584	2.28319

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	18.972	2.281		8.316	.000
Beban Kerja	-.276	.061	-.400	-4.514	.000
Motivasi Kerja	.442	.072	.540	6.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.100	4.10705

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	26.554	2.211		12.009	.000
Beban Kerja	-.287	.104	-.339	-2.769	.007

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan analisis, diperoleh koefisien R_{yx1x2} sebesar 0,773, yang mengindikasikan adanya pengaruh bersama antara variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien determinasi R^2_{yx1x2} sebesar 0,598 atau 59,8% menandakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru. Adapun nilai P^2_{x2x1} sebesar 0,115 atau 11,5% menggambarkan adanya pengaruh parsial dari beban kerja terhadap motivasi kerja.

Dari mhasil uji hipotesis pertama, dinyatakan bahwa beban kerja (X) mampu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y). Koefisien pengaruh yang diperoleh sebesar -0,400, dan nilai signifikansi yang sangat kecil ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Dengan hasil tersebut, H_0 dinyatakan tidak diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja.

Pada hipotesis kedua, diasumsikan bahwa motivasi kerja (X_2) secara langsung dapat mempengaruhi kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil path analysis, diperoleh nilai P_{yx2} sebesar 0,540 dan p-value 0,000, yang berarti signifikan dengan taraf 5%. Karena hasil uji menunjukkan $p < 0,05$, maka hipotesis nol ditolak. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja.

Pada hipotesis ketiga, diasumsikan adanya pengaruh secara langsung dari beban kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2). Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa nilai P_{x1x2} adalah -0,339 dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,007. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menjadi dasar penolakan H_0 , yang mengindikasikan bahwa beban kerja secara signifikan menurunkan tingkat motivasi kerja guru.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini mengkaji pengaruh secara tidak langsung beban kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dengan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel mediasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji Sobel untuk menilai sejauh mana motivasi kerja mampu menjadi jembatan yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Adapun persamaan yang digunakan sebagai berikut

Tabel 4. Persamaan yang digunakan sebagai

Variabel	Unstandardized	Std. Error
Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja	-0,287 (a)	0,104 (sa)
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,442 (b)	0,072 (sb)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.287	Sobel test: -2.51699502	0.05039899	0.01183605
b	0.442	Aroian test: -2.48966612	0.05095221	0.01278631
s _a	0.104	Goodman test: -2.5452441	0.04983962	0.01092014
s _b	0.072	Reset all	Calculate	

Gambar 2. Hasil Sobel Test antara X₁ terhadap Y melalui X₂

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t = (-2,51) dengan nilai absolut 2,51 yang berarti lebih besar dari nilai t-tabel standar 1,96 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja bersifat signifikan. Setelah mengetahui pengaruh tidak langsung yang signifikan dilanjutkan dengan menghitung VAF sebagai berikut

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} &= X_1 \text{ terhadap } Y (P_{yx1}) \\ &= (-0,400) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_2 (P_{x2x1} \times P_{yx2}) \\ &= (-0,339 \times 0,540) = (-0,183) \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total} = (-0,583)$$

$$\begin{aligned} VAF &= \frac{(-0,183)}{(-0,583)} \\ &= 0,313 \text{ atau } 31,3\% \end{aligned}$$

Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial karena nilai VAF sebesar 31,3% atau berada pada kisaran >20% sampai 80%.

Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan teori Fristy (2022) menyatakan bahwa peningkatan beban kerja yang diterima oleh seseorang dapat berefek pada menurunnya kualitas kerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja yang dirasa cukup tinggi dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu memberikan penghargaan kepada guru atau setiap usaha dan kerja kerasnya atau menciptakan hubungan sosial yang baik antar sesama rekan guru maupun siswa di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Ardi (2021), yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja signifikan dan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Simpulan

Dari hasil temuan ini, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja secara signifikan menurunkan kinerja guru
2. Motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja guru
3. Beban kerja juga menunjukkan dampak negatif terhadap motivasi kerja
4. Motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi praktis kepada pihak SMP Negeri 2 Singaraja, antara lain: (1) menata ulang kebijakan beban kerja agar lebih proporsional guna menjaga kualitas kinerja guru; dan (2) terus mendorong peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang positif.

Daftar Pustaka

- Ali, M. B. (2002). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Surabaya: Penabur Ilmu.
- Amri, & Kamaruddin. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Biruen. *Jurnal Magester Manajemen*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.355>
- Aprilia, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Motor Singaraja. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ardi, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mas Prima. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Arika. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit. *Jurnal Arika*, 5(2), 86.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astiti, K. A. T. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Kertha Usada. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Aziz, et al. (2022). Model penilaian kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard (Studi kasus Universitas Tangerang Raya). *Manajemen & Bisnis*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Cahyani, L. U. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja pada produktivitas kerja buruh petani padi di Desa Sudaji Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v7i1.76790>
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 91–97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Gomes, & Cardoso, F. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S. (2012). Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/16>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nakita, R. A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada karyawan apotek waralaba area Semarang Selatan di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1).
- Nurdin, et al. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosio E-Kons*, 12(1), 50–59.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 370–397. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/29949>
- Peeters, M. A. G., & Rutte, C. G. (2005). Time management behaviour as a moderator for the job-demand control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 64–75.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Rivai. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhria, et al. (2016). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Manajemen dan Bisnis*, 4(3). <http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v4i1.4404>
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-9). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widyaastuti, N. (2015). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Sintang: STIE Widya Wiwaha.
- Yanti, D. D., & Saluy, A. B. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3, 52–59.
- Zibran, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 226–241.