

# DINAMIKA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL: PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Krisna Fatmawati<sup>1</sup>, Setyani Dwi Lestari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Budi Luhur

Email: [2331600409@student.budiluhur.ac.id](mailto:2331600409@student.budiluhur.ac.id)

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v5i1.748](https://doi.org/10.53866/jimi.v5i1.748)

## Abstract

*This research analyzes the influence of Workload, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of Civil Servants within the Manpower Planning and Development Agency, Ministry of Manpower. The method used is a survey with a specifically determined sample size, in order to obtain an accurate representation of the employee population. Data was collected through a questionnaire whose validity and reliability have been tested. Data analysis was carried out using the SPSS application through a series of tests, such as validity, reliability, correlation, multiple linear regression and classical assumption tests. This process aims to ensure that the relationship between the variables Workload, Work Discipline and Work Motivation with Employee Performance can be analyzed comprehensively and accurately. The research results show that these three variables have a significant influence on employee performance, although their influence only explains part of the variation in performance. These findings emphasize the need to improve workload management, consistent implementation of work discipline, and provide effective work motivation in order to achieve more optimal employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

## Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah survei dengan jumlah sampel yang ditentukan secara khusus, guna memperoleh representasi yang akurat dari populasi pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui serangkaian uji, seperti uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai dapat dianalisis secara komprehensif dan akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruhnya hanya menjelaskan sebagian variasi kinerja. Temuan ini menekankan perlunya peningkatan pengelolaan Beban Kerja, penerapan Disiplin Kerja yang konsisten, serta pemberian Motivasi Kerja yang efektif guna mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun

2023 tentang ASN, menjelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundangundangan.

Sosok ASN yang mampu berperan dalam pelayanan publik harus memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mewujudkan tujuan bangsa Indonesia, ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan fungsinya yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa.

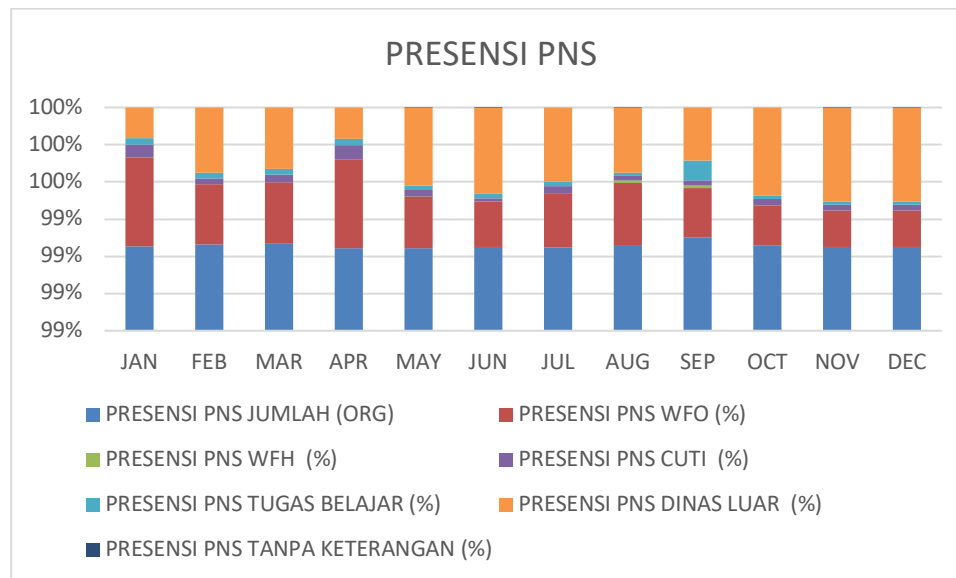
Kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini merupakan penentu utama dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin yang baik memastikan pegawai mematuhi aturan dan prosedur, sedangkan beban kerja yang seimbang akan menjaga produktivitas pegawai tetap stabil. Jika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, kinerja pegawai bisa terganggu dan berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan (disingkat Barenbang Naker) adalah unsur pelaksana teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Barenbang Naker dipimpin oleh Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan. Barenbang Naker mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021, Barenbang Naker memiliki beberapa fungsi utama, yaitu menyusun kebijakan teknis di bidang perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, Barenbang Naker juga melaksanakan perencanaan, mengelola teknologi informasi, serta mengembangkan kebijakan di sektor ketenagakerjaan. Fungsi lainnya meliputi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terkait pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan data, serta pengembangan kebijakan. Barenbang Naker juga bertanggung jawab melaksanakan tugas administratif dan menjalankan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Sebagai unsur pelaksana teknis Kementerian Ketenagakerjaan, Barenbang Naker memiliki peran penting dalam mendukung kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Kinerja pegawai di instansi ini menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diemban terlaksana dengan baik.

Namun, berdasarkan observasi yang dilakukan, terdapat beberapa masalah dalam kinerja pegawai di lingkungan Barenbang Naker. Fenomena yang terlihat adalah banyak pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan tidak memaksimalkan waktu kerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, terdapat ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja di antara pegawai, di mana beberapa pegawai merasa kelebihan beban sementara yang lain kekurangan pekerjaan.



**Gambar 1.1 Presensi PNS Barenbang Naker**

Berdasarkan data presensi PNS, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi. Rata-rata kehadiran di kantor (WFO) hanya 39.94%, dengan bulan November dan Desember menunjukkan kehadiran yang sangat rendah (25.72%). Selain itu, persentase dinas luar sangat tinggi, mencapai rata-rata 48.63%, dengan puncaknya di bulan November dan Desember (66.85%). Bulan April menunjukkan persentase cuti yang tinggi (10.11%), yang mungkin mempengaruhi produktivitas. Tugas belajar juga bervariasi, dengan puncaknya di bulan September (14.00%), yang bisa menunjukkan adanya periode tertentu di mana banyak pegawai mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan. Meskipun persentasenya sangat rendah (0.09%), kehadiran tanpa keterangan tetap ada dan perlu ditangani untuk memastikan disiplin.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan peningkatan pengawasan dan kebijakan terkait kehadiran di kantor, peninjauan kembali kebijakan dinas luar, peningkatan fleksibilitas kerja dengan memperkenalkan atau memperbaiki kebijakan WFH, pengelolaan cuti yang lebih baik, serta memastikan program tugas belajar terencana dengan baik dan tidak mengganggu pekerjaan sehari-hari.

Kinerja pegawai di lingkungan Barenbang Naker menghadapi tantangan yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Berdasarkan observasi, ditemukan masalah disiplin kerja, seperti banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak memaksimalkan waktu kerja. Hal ini tercermin dari tingkat kehadiran rata-rata yang rendah (39,94%), dengan puncak ketidakhadiran terjadi pada bulan tertentu. Tingginya persentase dinas luar (48,63%) dan cuti juga berdampak pada pelaksanaan tugas sehari-hari.

Ketidakseimbangan beban kerja di antara pegawai turut mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang kelebihan beban kerja cenderung mengalami stres dan penurunan kualitas hasil kerja, sementara pegawai dengan beban kerja ringan cenderung kurang termotivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2019) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres dan kinerja pegawai. Ditambah dengan rendahnya motivasi kerja dan lemahnya disiplin, kondisi ini menyebabkan pelaksanaan tugas tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kinerja pegawai di Barenbang Naker.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan beban kerja merupakan variabel-variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi biasanya diiringi dengan kinerja yang lebih baik, disiplin yang baik mendorong ketertiban kerja, dan beban kerja yang seimbang membantu pegawai bekerja dengan efisien. Ketiga faktor ini saling berkaitan

dan membentuk dasar penting bagi peningkatan kinerja pegawai di berbagai instansi, termasuk di Barendang Naker.

Penelitian ini berangkat dari adanya kesenjangan penelitian (research gap) terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya di Barendang Naker. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja dengan kinerja pegawai, sebagian besar studi lebih berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah secara umum. Wahyuni (2021) dan Susanti & Hidayat (2020), misalnya, meneliti faktor-faktor tersebut dalam konteks pemerintahan, namun tidak secara spesifik menyoroti dinamika kinerja pegawai di Barendang Naker dengan tantangan yang dihadapi saat ini.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung membahas masing-masing variabel secara terpisah tanpa melihat interaksi kompleks antara motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai secara simultan. Pratama (2019) meneliti dampak beban kerja terhadap stres dan kinerja pegawai, sementara Nugroho & Lestari (2018) serta Rahmawati (2017) lebih menyoroti aspek disiplin dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis secara holistik bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai di Barendang Naker, serta menawarkan solusi yang lebih kontekstual dan aplikatif bagi peningkatan kinerja di Barendang Naker.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, Barendang Naker perlu memperbaiki manajemen terkait motivasi, disiplin, dan beban kerja. Langkah-langkah seperti memberikan insentif yang memadai, menetapkan aturan yang jelas, serta memastikan pembagian beban kerja yang merata dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, instansi ini dapat beroperasi lebih efisien dan mencapai target yang telah ditetapkan secara optimal.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan bertujuan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu secara sistematis. Metode kuantitatif ini memanfaatkan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data yang relevan, sehingga menghasilkan informasi yang dapat diukur dan dianalisis secara objektif.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan teknik statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel yang diteliti, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017: 8). Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan mampu menjelaskan mengenai pengaruh Beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* sederhana yaitu dari jumlah populasi ditentukan jumlah sampel sebagai objek penelitian, pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel acak yaitu mengambil sampel dengan secara acak dalam menentukan besarnya sampel penelitian menggunakan rumus Slovin, dan ditemukan sebanyak 58 orang.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti serta karakteristik responden di PNS Barendang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan. Studi dilaksanakan pada Desember 2024 dengan melibatkan 58 pegawai sebagai responden. Pemilihan jumlah responden didasarkan pada kriteria tertentu untuk memastikan representasi yang memadai dari populasi penelitian.

Profil responden meliputi informasi demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Analisis data dilakukan menggunakan Microsoft Excel untuk pengelolaan awal dan SPSS untuk analisis statistik. Kombinasi kedua perangkat lunak ini memastikan akurasi pengolahan data dan mendukung

analisis mendalam. Hasil deskriptif ini memberikan landasan penting untuk memahami hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil olah data penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4 atau lebih, hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan tanggapan yang mendukung meningkatnya Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja di PNS Barenbang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa di PNS Barenbang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki keinginan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

### 3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan caramembandingkan antara rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan nilai rtabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel  $58-2 = 56$ , maka di dapat rtabel sebesar 0.240.

Berikut ini adalah kriteria penilaian uji validitas:

- Jika rhitung > rtabel, maka instrumen dikatakan valid,
- Jika rhitung < rtabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, hasil uji validitas yang di olah melalui SPSSVersi 27 dapat disampaikan sebagai berikut:

- Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 3.1  
Uji Validitas Beban kerja (X1)

Uji Validitas			
Pernyataan X1	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,431	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,461	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,501	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,624	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,445	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,629	0,258	Valid
Pernyataan 7	0,399	0,258	Valid
Pernyataan 8	0,483	0,258	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diatas, variabel Beban Kerja (X1), diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

- Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3.2  
Uji Validitas Disiplin kerja (X2)

Uji Validitas			
Pernyataan X2	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,504	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,596	0,258	Valid

Pernyataan 3	0,646	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,459	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,535	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,449	0,258	Valid
Pernyataan 7	0,457	0,258	Valid
Pernyataan 8	0,414	0,258	Valid
Pernyataan 9	0,635	0,258	Valid
Pernyataan 10	0,477	0,258	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas, variabel Disiplin Kerja (X2), diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

c. Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3.3  
 Uji Validitas Motivasi kerja (X3)

Uji Validitas			
Pernyataan X3	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,394	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,271	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,449	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,447	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,521	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,681	0,258	Valid
Pernyataan 7	0,508	0,258	Valid
Pernyataan 8	0,370	0,258	Valid
Pernyataan 9	0,502	0,258	Valid
Pernyataan 10	0,507	0,258	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas, variabel Motivasi Kerja (X3), diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

d. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.4  
 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji Validitas			
Pernyataan X3	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,453	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,516	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,488	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,371	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,465	0,258	Valid

Pernyataan 6	0,400	0,258	Valid
Pernyataan 7	0,631	0,258	Valid
Pernyataan 8	0,556	0,258	Valid
Pernyataan 9	0,439	0,258	Valid
Pernyataan 10	0,505	0,258	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,258), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis Cronbach's Alpha, dimana menurut Ghozali (2019) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- Jika Nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$ , maka instrumen reliabel.
- Jika Nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , maka instrumen tidak reliabel.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,702	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,722	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,698	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,705	0,600	Reliabel

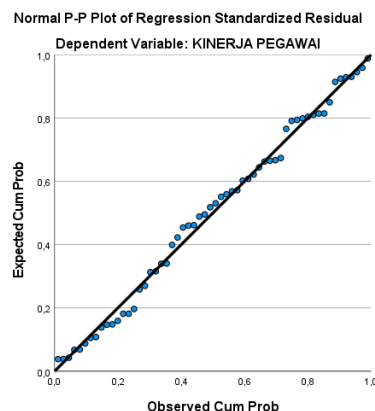
Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada model regresi terdistribusi normal dalam penelitian ini. Ini dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot.

Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Data yang diolah dengan spss versi 27

Pada gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola

grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki hubungan atau korelasi yang terlalu kuat satu sama lain. Korelasi yang kuat dapat mengganggu stabilitas estimasi parameter regresi dan menurunkan keakuratan hasil analisis.

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian ini membantu memastikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas, sehingga estimasi parameter dapat diinterpretasikan dengan akurat dan hasil analisis menjadi lebih andal.

Tabel 3.6  
Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,414	5,010		2,079	,042		
BEBAN KERJA	,319	,164	,274	1,947	,057	,557	1,796
DISIPLIN KERJA	,196	,127	,223	1,537	,130	,521	1,919
MOTIVASI KERJA	,278	,126	,272	2,206	,032	,722	1,385

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

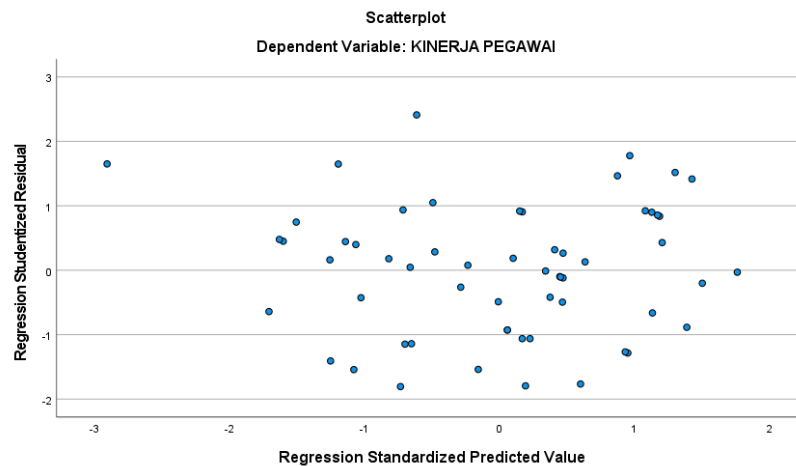
Nilai *tolerance* dan VIF dapat di lihat pada table 4.16 nilai *tolerance* variabel Beban Kerja sebesar  $0.557 > 0.10$  nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja  $0.521 > 0.10$  dan nilai *tolerance* variable Motivasi Kerja  $0.722 > 0.10$ . Nilai VIF Variabel Beban Kerja 1.796 lebih kecil dari 10,00, nilai VIF variabel Disiplin Kerja 1.919 lebih kecil dari 10,00, nilai VIF variabel Motivasi Kerja 1.385 lebih kecil dari 10,00. Oleh karena itu, dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak memperlihatkan multikolinearitas. Akibatnya, masalah multikolinearitas tidak terlihat dalam representasi model.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tetap konstan (homoskedastisitas) atau bervariasi (heteroskedastisitas). Jika varians residual berbeda-beda di setiap pengamatan, maka terdapat gejala heteroskedastisitas, yang melanggar asumsi klasik.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan residual. Jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, pola tertentu Menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Analisis ini penting untuk memastikan validitas model regre

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas Grafik *Scatterplot*



Sumber : Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 4.2, sebaran titik data pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas. Titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residual tetap konstan di seluruh pengamatan, dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### 3.3 Analisis Data

Penelitian ini mencakup pengelompokan data berdasarkan jenis variabel yang digunakan, karakteristik responden, variabel yang dianalisis, serta metode dan alat yang dipakai untuk menguji hipotesis.

#### 3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara individu maupun bersamaan. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.14 dimana nilai R berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 3.7  
Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations					
		BEBAN KERJA	DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	,651**	,448**	,541**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,651**	1	,502**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,448**	,502**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,541**	,538**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan variabel Motivasi Kerja (X3) masing-masing memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Tabel 4.5.1 menunjukkan bahwa interval korelasi antara variabel independen dan variabel dependen berkisar antara 0,400 dan 0,599, yang menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan dengan nilai korelasi sedang.

### 3.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model regresi yang paling sesuai yang dapat menggambarkan masing-masing faktor untuk menentukan pengaruh variable Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.8  
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>aji validitas</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,414	5,010		2,079	,042
	BEBAN KERJA	,319	,164	,274	1,947	,057
	DISIPLIN KERJA	,196	,127	,223	1,537	,130
	MOTIVASI KERJA	,278	,126	,272	2,206	,032

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan table 4.15 diatas maka diperoleh persamaan regresi Kinerja Pegawai  $Y = 10.414 + \text{Beban kerja } 0.319 X_1 + \text{Disiplin Kerja } 0.196 X_2 + \text{Motivasi Kerja } 0.278 X_3$ , adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10.414 artinya jika nilai variabel independent (Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) bernilai nol maka variabel dependent (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 10.414
2. Koefisien regresi variable Beban Kerja (X1) sebesar 0,319 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,319, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,196 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,196. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,278 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,278. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

### 3.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi setelah mengubah nilai kotak R ditunjukkan dalam Tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 3.9  
Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,637 <sup>a</sup>	,406	,373	2,66548	1,793

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA
--

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
--

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 27 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,6% Beban Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, atau berdasarkan nilai signifikansi yang dihasilkan, yaitu:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (hitung)  $> t_{(table)}$  thitung  $> t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ :
  - a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
  - b. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (hitung)  $< t_{(tabel)}$  thitung  $< t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ :
  - a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.
  - b. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun nilai  $t_{tabel}$  1.673 di dapat dengan cara melihat tabel distribusi t dengan ketentuan sebagai berikut :

Sampel	= 58
K (jumlah variabel bebas dan terikat)	= 3
DK (derajat kebebasan)	= $n - k = 58 - 3 = 55$
Tabel (5%, 58)	= 1.673 (tabel distribusi t)

Berdasarkan kriteria pengujian dan kriteria pengambilan keputusan diatas, berikut ini adalah hasil dari uji t pada penelitian ini:

Table 3.10  
Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,414	5,010		2,079	,042
BEBAN KERJA	,319	,164	,274	1,947	,057
DISIPLIN KERJA	,196	,127	,223	1,537	,130
MOTIVASI KERJA	,278	,126	,272	2,206	,032

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Nilai signifikansi (Sig.) variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,057 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel Beban kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Nilai Thitung Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1.947 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.673, yang

menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,130 < 0,05$ , sehingga H1 diterima, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Thitung Disiplin Kerja (X2) sebesar 1.537 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.673 yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar  $0,032 < 0,05$ , sehingga H1 diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Thitung Pelatihan (X3) sebesar 2.206 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.673, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

#### 3.4.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan  $\alpha=5\%$  ini meliputi:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai Sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai Sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan).

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(67-2-1) = 55$ , jadi Ftabel = 2.40. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai Fhitung  $> Ftabel$  atau  $p$  value  $< Sig.0,05$ . Berdasarkan kriteria pengujian dan kriteria pengambilan keputusan diatas, berikut ini adalah hasil dari uji f pada penelitian ini:

**Tabel 3.11**  
**Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,360	3	87,453	12,309	,000 <sup>b</sup>
	Residual	383,657	54	7,105		
	Total	646,017	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.21, hasil tes menunjukkan bahwa nilai F hitung  $12.309 > 2.40$  F tabel, dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (sig.  $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Pegawai, atau H4 diterima.

### 3.5 Pembahasan Penelitian

#### 3.5.1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10.414 + 0.319 X_1$ . yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,319 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(4.813 > 1.673)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1), Terhadap Kinerja Pegawai PNS Barenbang Naker, Kementrian Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai, terutama jika tidak disertai dengan dukungan yang memadai dari organisasi. Selain itu, penelitian oleh

Putri (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan alokasi waktu dan tugas yang sesuai dengan kapasitas pegawai. Temuan ini menguatkan bahwa beban kerja yang proporsional menjadi salah satu kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

### 3.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10.414 + 0.196 X_2$ , yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,196 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(4.813 > 1.673)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1), Terhadap Kinerja PNS Barenbang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin lebih fokus, bertanggung jawab, dan lebih produktif. Selain itu, penelitian oleh Sari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### 3.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10.414 + 0.278 X_3$ , yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X3), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,278 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(4.776 > 1.673)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Terhadap Kinerja PNS Barenbang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan efektivitas pegawai dalam mencapai target organisasi.

Selain itu, menurut Rivai (2021), motivasi kerja memiliki peran strategis dalam mendorong kinerja optimal, karena mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja adalah komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi

### 3.5.4. Pengaruh Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10.414 + \text{Beban kerja } 0.319 X_1 + \text{Disiplin Kerja } 0.196 X_2 + \text{Motivasi Kerja } 0.278 X_3$ , yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $0.319 X_1 + 0.196 X_2 + 0.278 X_3$  point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(12,309 > 2.40)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3), Terhadap Kinerja Pegawai PNS Barenbang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Fauzi (2022) juga menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja secara signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel Beban Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Barenbang Naker, Kementerian Ketenagakerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat dapat menurunkan kualitas kinerja dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang dan realistis sangat penting untuk meningkatkan produktivitas serta menjaga kepuasan kerja pegawai. Kedua, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih dapat diandalkan, menjalankan tugas dengan lebih teliti dan tepat waktu, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang teratur, meningkatkan tanggung jawab individu, dan meminimalisir kesalahan atau keterlambatan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan lebih bersemangat, memiliki antusiasme tinggi, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja yang baik memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta menciptakan hubungan kerja yang positif. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier. Terakhir, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap perubahan dalam ketiga variabel tersebut dapat langsung memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai meningkatkan efisiensi, disiplin kerja memastikan tugas diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar, serta motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, kreativitas, dan proaktivitas. Kombinasi dari ketiga variabel ini memberikan kontribusi besar dalam menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif, organisasi perlu mengelola ketiga faktor ini secara bersamaan dan menciptakan keseimbangan yang mendukung peningkatan kinerja individu dan tim.

#### Bibliografi

- Agustini, & Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Anoraga, & Prasetyo. (2021). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7).
- Apriani, E. M., & Lituhayu, D. (2020). *Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Kota Pekalongan Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Pemakaman Di Tpu Beji Kota Pekalongan /12/ Adm.Publik/2020*. Universitas Diponegoro.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1).
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmin, E. A., & Supu, R. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Jemma: Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 115–126. Retrieved from <https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/148/113>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja : (meniti suara hati menolak perilaku korupsi)*. Sleman: Deepublish.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2021). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*.
- Joesyiana, K., Prihastuti, A. H., & Susanti, D. (2022). The Opportunities And Challenges Analysis Of The Coffee Shop Business During The Covid Pandemic 19 In Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(1).
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan* (11th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Novitasari, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. IAIN Salatiga.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15130>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sisca, Chandra, Sinaga, Revida, Purba, Fuadi, & Silitonga. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Slamet, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemimi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Suwatno, & Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2020). *Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.