

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGANTARA DELI TRANS**

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND EXTRINSIC MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DIRGANTARA DELI TRANS***

Nur Cahaya Syahfitri^{1*}, Suliawati², Wirda Novarika AK³

^{1*,2,3} Teknik Industri, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: nurcahayasyahfitri966@gmail.com¹, Suliawati93@yahoo.co.id², wirda@ft.uisu.ac.id³.

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 15, 2025

Revised March 10, 2025

Accepted April 10, 2025

Available online April 15,
2025

Kata Kunci:

Beban kerja, motivasi
ekstrinsik, kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT Dirgantara Deli Trans. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 16 orang karyawan yang diambil dari seluruh Populasi dengan jumlah 16 orang karyawan PT Dirgantara Deli Trans. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh, metode analisis data menggunakan Uji Instrumen (Uji Validitas Dan Realibilitas), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,9%, Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,6%, Beban Kerja dan Motivasi

Ekstrinsik berpengaruh secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Deli Trans sebesar 54,5%. Variabel beban kerja dan motivasi ekstrinsik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,545 atau 54,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 54,5% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workload and Extrinsic Motivation on Employee Performance conducted at PT Dirgantara Deli Trans. The type of research used is descriptive quantitative using primary data with data collection techniques using a questionnaire. The sample used in this study amounted to 16 employees who were taken from the entire population with a total of 16 employees of PT Dirgantara Deli Trans. The sampling technique in this study was Saturated Sampling, the data analysis method used Instrument Test (Validity and Reliability Test), Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Coefficient of Determination. The results of this study state that Workload (X1) affects employee performance by 27.9%, Extrinsic Motivation (X2) affects employee performance by 26.6%, Workload and Extrinsic Motivation simultaneously affect the performance of PT Dirgantara Deli Trans employees by 54.5%. Workload variables and extrinsic motivation contribute to employee performance, as indicated by the coefficient of determination (R^2) of 0.545 or 54.5%. This value indicates that 54.5% of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya diukur melalui seberapa besar peran dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut agar visi dan misi suatu organisasi dapat terwujud sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing dengan segala bentuk persaingan yang ada. Oleh karena itu diperlukannya pengelolaan

sumber daya manusia yang baik dari pihak manajemen, karena pengelolaan sumber daya manusia yang tidak tepat dapat berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak optimal. Menurut Sinambela et al., (2019) Karyawan perusahaan dikatakan memiliki kualitas yang baik jika mereka mampu menunjukkan kinerja yang baik juga.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi, (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, serta tidak bertentangan dengan hukum, etika, dan moral. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mempengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

PT Dirgantara Deli Trans merupakan perusahaan distributor resmi Pertamina yang bergerak dalam penyaluran Bahan Bakar Minyak (BBM) melalui Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Sebagai perusahaan yang melayani kebutuhan bahan bakar masyarakat, kinerja karyawan khususnya operator SPBU, menjadi faktor kunci dalam memastikan kelancaran layanan. Operator harus mampu bekerja dengan cepat guna meminimalkan antrean, menjaga sikap profesional meskipun bekerja dalam kondisi yang cukup menuntut, serta memberikan layanan yang efisien dan ramah kepada pelanggan.

Namun, berdasarkan observasi dilapangan ditemukan adanya variasi kinerja karyawan di SPBU PT Dirgantara Deli Trans. Sebagian karyawan mampu bekerja dengan efisien dan memenuhi standar yang ditetapkan, sementara karyawan lain masih menghadapi kendala dalam menjalankan tugasnya. Perbedaan kinerja ini berdampak pada kepuasan pelanggan, yang terlihat dari keluhan mengenai waktu tunggu yang lebih lama serta ketidaktepatan dalam pelayanan. Selain itu, tingkat absensi yang tinggi semakin memperburuk kondisi operasional, karena kekurangan tenaga kerja mengakibatkan peningkatan beban kerja bagi karyawan lain.

Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson dalam Riny Chandra (2017) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kurangnya tantangan, yang juga berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja.

Selain beban kerja, motivasi ekstrinsik juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Risqi (2016) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan, yang dikenal dengan teori hygiene factor. Motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor luar individu seperti penghargaan, insentif, dan kondisi kerja, dapat mempengaruhi seberapa keras karyawan bekerja dan seberapa lama mereka dapat mempertahankan tingkat produktivitasnya. Di SPBU PT Dirgantara Deli Trans, berbagai kebijakan terkait gaji, supervisi, jaminan sosial, dan status pekerjaan telah diterapkan untuk mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Namun, untuk memastikan bahwa faktor-faktor tersebut memberikan dampak yang maksimal, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut mengenai efektivitas masing-masing aspek dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara beban kerja, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan. Zuriana et al., (2024) dalam penelitian mereka menemukan bahwa beban kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan pemberian insentif atau penghargaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Dyan Aulia Azzahra dan Bambang Agus Sumantri (2024), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan.

Dalam sebuah perusahaan, manajer dan supervisor memiliki peran penting dalam memberikan perhatian serta motivasi kepada karyawan dan bawahannya. Setiap karyawan membutuhkan dorongan agar tetap bersemangat dalam bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi ekstrinsik dalam organisasi atau perusahaan mungkin terlihat sederhana, namun dapat menjadi tantangan yang kompleks karena pada dasarnya manusia cenderung termotivasi ketika mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, karyawan perlu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang tinggi akan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja, tekanan pekerjaan yang mereka alami, serta memberikan motivasi dan dorongan agar semangat kerja tetap terjaga, sehingga tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT

Dirgantara Deli Trans.”

METODE

1. Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang diteliti oleh penulis adalah karyawan yang terlibat langsung dalam operasional penyaluran Bahan Bakar Minyak yaitu operator di SPBU 14.2031103 PT. Dirgantara Deli Trans yang berlokasi di Jl. Medan Batang Kuis, Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20372. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 hingga Desember 2024.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan Teknik analisis SPSS (Statistical for Product Service Solution) versi 25. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2018) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang diterapkan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja di SPBU PT Dirgantara Deli Trans. Kuesioner ini dirancang untuk menilai pandangan karyawan terkait beban kerja mereka, faktor-faktor motivasi ekstrinsik, serta evaluasi mereka terhadap kinerja masing-masing. Untuk pengukuran variabel, data yang dikumpulkan menggunakan skala likert dengan penilaian dari 1-5.

4. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*, yang berarti teknik pengambilan sampel ini tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil yaitu 16 orang karyawan. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga tidak ada seleksi acak

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan teknik product moment dari karl pearson. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 0,497, dengan jumlah responden sebanyak 16 orang.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.741	0,497	Valid
X1.2	0.882	0,497	Valid
X1.3	0.723	0,497	Valid
X1.4	0.723	0,497	Valid
X1.5	0.562	0,497	Valid
X2.1	0.651	0,497	Valid
X2.2	0.718	0,497	Valid
X2.3	0.845	0,497	Valid
X2.4	0.811	0,497	Valid
X2.5	0.602	0,497	Valid
Y.1	0,759	0,497	Valid
Y.2	0,765	0,497	Valid
Y.3	0,612	0,497	Valid
Y.4	0,681	0,497	Valid
Y.5	0,681	0,497	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.10 semua item pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid atau sah karena nilai r hitung $> r$ tabel.

2. Hasil Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Cronbach's alpha*. Variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh $>0,60$. Perhitungan data tersebut dilakukan dengan bantuan program *SPSS IBM* versi 25. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,775. variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,782. variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil Cronbach Alpha yaitu sebesar 0,728. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>0,6$, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan item reliabel.

3 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas untuk memastikan data yang digunakan memenuhi syarat agar hasil regresi linier berganda dapat diketahui secara valid. Uji yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah data penelitian terdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui bantuan program *SPSS IBM* 25. Jika nilai signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka data dapat dikatakan terdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan untuk analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.15 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25404363
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.099
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

← Nilai Signifikansi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15, pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

4 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS IBM 25 diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	Standardized Coefficients Beta	Zero-Order	t hitung	Sig (2-tailed)
Beban Kerja (X1)	0,562	0,215	0,494	0,564	2,607	0,022
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,448	0,176	0,481	0,553	2,541	0,025
Konstanta			-893			
R			0,738			
R Square			0,545			
Adjusted R Square			0,474			
F			7,760			
Sig. F(p)			0,006 ^b			

Berdasarkan tabel 4.15 output dari analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS IBM 25 dan hasil perhitungan regresi maka, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -893 + 0,562X_1 + 0,448X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

X1 : Beban Kerja (Variabel Independen)

X2 : Motivasi Ekstrinsik (Variabel Independen)

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta yang diperoleh adalah sebesar -0,893. Artinya, jika tidak ada pengaruh dari variabel beban kerja dan motivasi ekstrinsik (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai -0,893. Maka kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat rendah atau bahkan tidak mencapai standar minimal. Ini menggambarkan bahwa pentingnya kedua variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja.
- Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,562, menandakan jika variabel motivasi ekstrinsik (X_2) tetap, maka setiap peningkatan satu unit pada beban kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,562. Artinya, beban kerja yang terkelola dengan baik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal dapat mendorong peningkatan kinerja.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi ekstrinsik (X_2) sebesar 0,448, menandakan jika variabel bebas beban kerja (X_1) tetap, maka peningkatan satu unit pada motivasi ekstrinsik (X_2) akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,448. Ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik juga berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Insentif eksternal seperti gaji, bonus, atau penghargaan berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode regresi linier berganda, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,562. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam beban kerja yang dikelola secara baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan nilai koefisien tersebut.

Selanjutnya, motivasi ekstrinsik juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi eksternal, seperti insentif atau dukungan dari organisasi, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari analisis secara bersamaan, variabel beban kerja dan motivasi ekstrinsik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,545 atau 54,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 54,5% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, pengelolaan beban kerja yang efektif dan penerapan motivasi ekstrinsik secara optimal berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan analisa yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Dirgantara Deli Trans tergolong positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,564 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, namun perlu dikendalikan agar tidak menyebabkan kelelahan yang dapat menurunkan kinerja.
2. Pengaruh antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Dirgantara Deli Trans tergolong positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,533 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pemberian insentif, bonus, atau penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh antara beban kerja dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Dirgantara Deli Trans tergolong positif dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,738 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi nya (R^2) sebesar 0,545 atau 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,5% dan sisanya 45,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, R., Pasaribu, H., Putri, L., & Astuti, R. (2017). Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Fariz, A. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 5 (2), 2017.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ladjin, Litriani, Sahamoy, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). WWW. Penerbitwidina.Com
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Chaerul Rizky. (2018). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA JASA POWER MEDAN. Vol. 1 No. 2.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2
- Nadhira Umi, B. W. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursey. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis) Vol.1, No.4 November 2022 E-Issn:2963-7643, Hal 95-102.
- Nyoman Egarini, N., Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, N., & Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, S. (2022). KONTAN: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. 1(3).
- Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Onsardi, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Bengkulu. Journal Of Maangement and Bussiness (JOMB) Volume 2, No. 1 Juni 2020. 58 59
- Rismayanti, R., Rayhan, M. A., Khairullah, Q., Adzim, E., Lu, L., Fatihah, A., Pendidikan, T., Kampus, U., & Siliwangi, B. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. In Juni (Vol. 02, Issue 2).
- Riny Chandra & Dody Adriansyah (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Manajemen dan Keuangan.
- Risqi, H. B., Shaleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Rizky, M. C (2018). Pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Medan. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. 11(2): 19-27.
- Robbins dan Judge. (2017). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. Populer: Jurnal

- Penelitian Mahasiswa, 2(4), 22–38.
- Sinambela, E. A., Rahman, Y., Hakim, A., Mayjen, U., & Mojokerto, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 15, Issue 2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6(13-29), 791-792.
- Yohanson, Z. &. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 2 (1), 11-2
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.