



Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)

Nia Kurniawati^{1*}, Cahyadi Husadha², Tutiek Yoganingsih³

¹⁻³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Jl. Harsono RM No.67, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota
Jakarta 12550, Indonesia

Email : 202010325167@mhs.ubharajaya.ac.id, cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id

Email Korespondensi : 202010325167@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether there is an influence of Motivation and Workload on Lecturer Performance at the Faculty of Economics and Business, Management Study Program (S1), Bhayangkara University, Jakarta Raya. This type of research is quantitative. The population and sample in this study were lecturers of the Faculty of Economics and Business, Management Study Program (S1), Bhayangkara University, Greater Jakarta, totaling 51 lecturers and 46 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. With SEM-PLS analysis technique using SmartPLS 4.0 software for data processing. The findings of the research that has been done show that: 1) Motivation has a positive and significant effect on Lecturer Performance, 46 df <math><0.05=1.67866</math>, the test results on the P Value of the Motivation variable have a value of 0.008. and 2) Workload has a positive and significant effect on Lecturer Performance, 46 df <math><0.05=1.67866</math>, the test result on the P Value value of the Workload variable has a value of 0.001.*

Keywords: *Motivation, Workload, Lecturer Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi Manajemen (S1) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen (S1) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang berjumlah 51 dosen dan 46 responden. Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Dengan teknik analisis SEM-PLS menggunakan *software* SmartPLS 4.0 untuk pengolahan datanya. Hasil temuan pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, 46 df <math><0,05=1,67866</math>, hasil uji pada nilai *P Value* terhadap variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,008. dan 2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, 46 df <math><0,05=1,67866</math>, hasil uji pada nilai *P Value* terhadap variabel Beban Kerja memiliki nilai sebesar 0,001.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja Dosen

1. LATAR BELAKANG

Pada zaman globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang juga jasa, sebagai akibatnya perusahaan perlu meningkatkan *performancenya* disegala bidang, baik pada hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan standar yang tersedia, memiliki teknologi yang terkini, dan ditunjang menggunakan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka semua faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (Batubara, 2020).

Salah satu sumber daya yang wajib dioptimalkan kualitasnya dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam memilih keberhasilan sebuah instansi untuk mencapai tujuan. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal maka kapasitas karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhannya. (Novasani & Ngizudin, 2022)

Universitas Bhayangkara Jakarta raya merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai peranan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, Karyawan merupakan asset penting pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam mencapai keberhasilan untuk menghadapi persaingan dengan Universitas sejenis dan untuk tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat, diharapkan Universitas terus bergerak dengan melakukan inovasi dalam segi produk atau *output* yang dihasilkan. Untuk melakukan inovasi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan seorang atasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perhatian seorang pemimpin juga akan sangat berarti bagi bawahannya dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya. karyawan akan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya sehari-hari yang wajib diselesaikan, dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja dibutuhkan untuk membantu individu dalam meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena jika beban kerja meningkat akan mengganggu kinerja karyawan.

Khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi manajemen. Karyawan harus dapat memahami tupoksinya sehingga tidak menghambat kinerja dan pelaksanaan program, pembinaan karyawan yang harus efektif, dan dapat menerima perubahan untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru, pengetahuan pendidikan yang tinggi. Salah satu yang menjadi perhatian adalah kinerja karyawan pada saat beban pekerjaan meningkat yaitu, saat peningkatan jumlah mahasiswa baru, staf administrasi dan dosen akan mengalami tekanan tambahan untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada mahasiswa.

Pada saat kurikulum diperbaharui atau direvisi, dosen perlu menyesuaikan materi pengajarannya, menyusun materi baru, atau mengembangkan metode pembelajaran baru, yang harus terus beradaptasi dengan perkembangan dalam pendidikan dan teknologi. Adanya perubahan kebijakan eksternal dari otoritas pendidikan bisa mempengaruhi prodi secara langsung, yang perlu menyesuaikan praktiknya sesuai dengan perubahan tersebut. Pada saat penelitian dan publikasi prodi harus memiliki fokus penelitian yang kuat, dosen mungkin

mengalami beban kerja yang tinggi karena harus menghasilkan penelitian yang berkualitas, menulis proposal penelitian, mengelola proyek penelitian, dan menerbitkan hasil penelitian.

Dosen juga dituntut untuk mengurus administrasi jabatan akademik atau fungsionalnya dosen (Jabfung) yang merupakan jenjang tingkatan jabatan dosen yang mencerminkan tingkatan pendidikan, pengalaman, dan kontribusi akademik seorang dosen dalam lembaga tersebut. Yang dalam proses pengajuan jabatan fungsionalnya memerlukan pengumpulan bukti-bukti seperti karya ilmiah, publikasi, pengajaran yang baik, dan kontribusi lainnya dalam bidang akademik. jabatan fungsional dapat membantu dosen untuk meningkatkan reputasi dosen dalam komunitas akademik dan dapat membuka pintu untuk peluang karier.

Kegiatan akreditasi Prodi dan Fakultas juga dapat menambah beban kerja dosen, semua karyawan yang ada dilibatkan secara aktif untuk mendapatkan hasil yang optimal. Tak bisa dipungkiri kegiatan tersebut menyebabkan beban kerja yang *overload* terhadap dosen dan staf administrasi, dosen juga diberikan tugas tambahan diluar mengajar, seperti menjadi penasehat akademik, anggota komite, atau administrator. Adanya kegiatan ekstrakurikuler di prodi seperti seminar, lokakarya, webinar atau kegiatan mahasiswa lainnya, yang melibatkan dosen yang perlu terlibat secara aktif dalam organisasi dan pelaksanaan kegiatan tersebut.

Dalam setiap situasi, penting bagi institusi pendidikan untuk mengakui dan mengelola beban kerja yang tinggi bagi staf administratif dan dosen agar mereka dapat tetap efisien dan produktif dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Dan tentunya diiringi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan **Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan mengacu pada perilaku aktual yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bagian dari kinerja pekerjaannya sesuai dengan

perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sebagai artikulasi, misalnya hasil, kemahiran dan kelangsungan hidup sering dikaitkan dengan kemanfaatan. (Wardhani *et al.*, 2023).

Motivasi

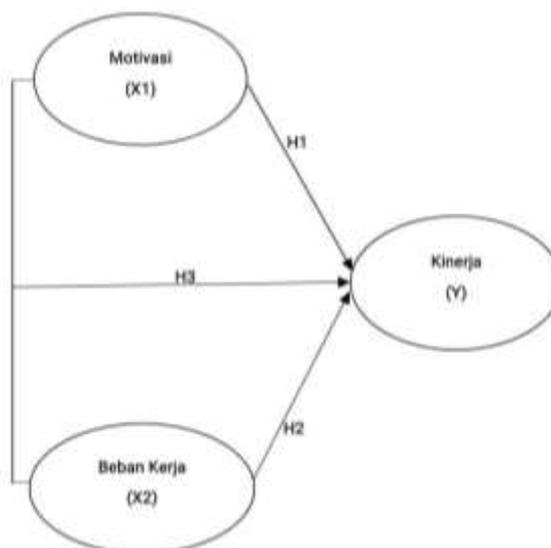
Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2016 & Zulkarnaen *et al.*, 2024).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sumber tekanan karena tuntutan kerja yang berlebihan. Mengingat keadaan, pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan pencapaian misi mereka. Namun, hasil akhir dari setiap tugas juga tergantung pada masing-masing individu dan pengalaman mereka dengan beban kerja. (Maulia, *et al.*, 2024).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. (Sutoyo, 2019).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2024

Perumusan Hipotesis

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

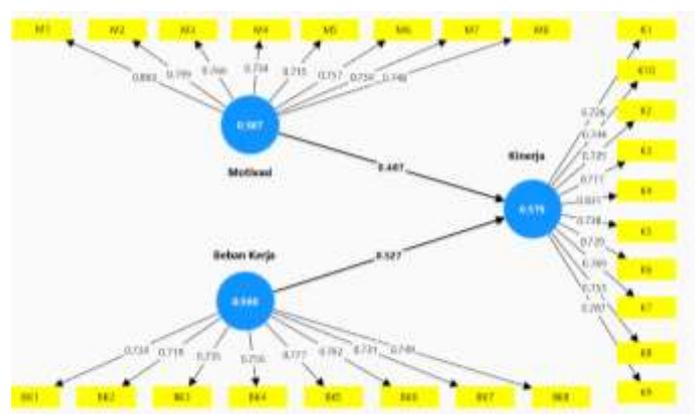
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan data dengan mengumpulkan kuesioner dari responden yaitu dosen, pada studi kasus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang kemudian menganalisis data tersebut serta pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan reliabel. kemudian diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. (Aulia & Yulianti, 2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Hasil Outer Model

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1. *Convergent Validity*

Outer loadings - Matrix				
Item	Motivasi	Beban Kerja	Kinerja	Keterangan
M1	0,863			Valid
M2	0,799			Valid
M3	0,766			Valid
M4	0,734			Valid
M5	0,715			Valid
M6	0,757			Valid
M7	0,734			Valid
M8	0,748			Valid
BK1		0,734		Valid
BK2		0,719		Valid
BK3		0,735		Valid
BK4		0,756		Valid
BK5		0,777		Valid
BK6		0,782		Valid
BK7		0,731		Valid
BK8		0,749		Valid
K1			0,726	Valid
K2			0,725	Valid
K3			0,777	Valid
K4			0,831	Valid
K5			0,738	Valid
K6			0,729	Valid
K7			0,769	Valid
K8			0,753	Valid
K9			0,787	Valid
K10			0,744	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* setiap indikator dari Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja memiliki nilai *outer loading* >0,7 sehingga telah memenuhi batas minimum. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam pengujian ini dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 2. Cross Loading Motivasi

<i>Discriminant Validity – Cross Loadings</i>			
Item	Motivasi	Beban Kerja	Kinerja
M1	0,863	0,335	0,443
M2	0,799	0,265	0,257
M3	0,766	0,334	0,224
M4	0,734	0,359	0,387
M5	0,715	0,429	0,344
M6	0,757	0,146	0,345
M7	0,734	0,163	0,459
M8	0,748	0,320	0,388

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Tabel 3. Cross Loading Beban Kerja

<i>Discriminant Validity – Cross Loadings</i>			
Item	Motivasi	Beban Kerja	Kinerja
BK1	0,154	0,734	0,310
BK2	0,164	0,719	0,276
BK3	0,209	0,735	0,305
BK4	0,262	0,756	0,329
BK5	0,369	0,777	0,510
BK6	0,354	0,782	0,406
BK7	0,264	0,731	0,409
BK8	0,373	0,749	0,481

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Tabel 4. Cross Loading Kinerja

<i>Discriminant Validity – Cross Loadings</i>			
Item	Motivasi	Beban Kerja	Kinerja
K1	0,393	0,520	0,726
K2	0,347	0,454	0,725
K3	0,309	0,417	0,777
K4	0,346	0,392	0,831
K5	0,344	0,501	0,738
K6	0,400	0,309	0,729
K7	0,374	0,468	0,769
K8	0,429	0,257	0,753
K9	0,389	0,314	0,787
K10	0,365	0,241	0,744

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 2. 3. dan 4. diketahui bahwa nilai *cross loading* dari item setiap variabel memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada item variabel lainnya, dengan nilai $>0,7$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat *Discriminant Validity* dan dinyatakan valid.

Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 5. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	Hasil (AVE)	Keterangan
Motivasi	0,587	Terpenuhi
Beban Kerja	0,560	Terpenuhi
Kinerja	0,575	Terpenuhi

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) dari masing-masing variabel memiliki nilai $>0,5$, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel telah memenuhi syarat.

Internal Consistency Reliability

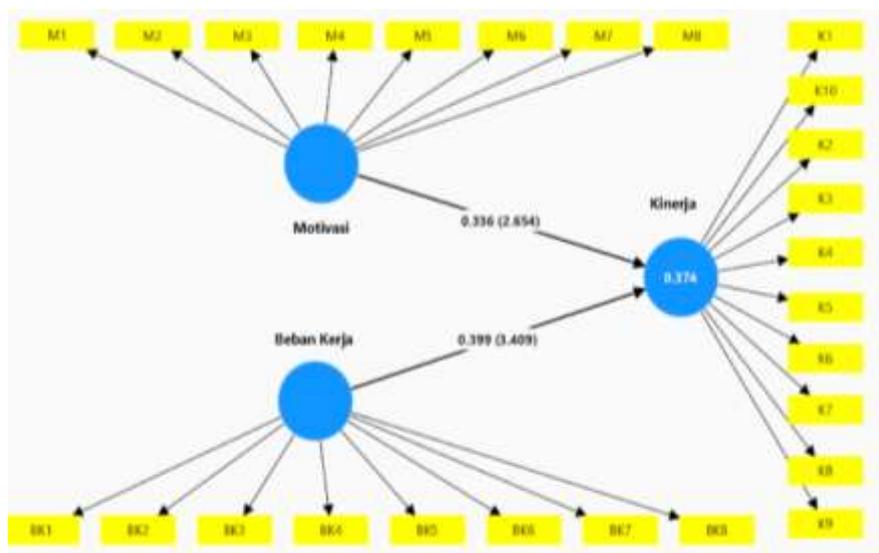
Tabel 6. *Chronbach Alpha dan Composite Reliability*

Item	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi	0,900	0,908	Reliabel
Beban Kerja	0,890	0,901	Reliabel
Kinerja	0,918	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Pada tabel 6. diatas dapat diketahui hasil dari uji *Chronbach Alpha dan Composite Reliability* dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni $>0,7$, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

Hasil Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 3. Hasil *Inner Model*

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Uji *R-Square* (R^2)

Tabel 7. Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Kinerja	0,374

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,374 nilai tersebut menunjukkan persentase dari penelitian ini sebesar 37,0% dapat dikatakan memiliki kekuatan model yang moderat atau medium.

Model Fit

Tabel 8. Nilai NFI

<i>Model Fit</i>		
	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,416	0,416

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui nilai NFI pada penelitian ini yaitu sebesar 0,416. berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki *model fit* yang baik atau termasuk ke dalam kategori yang besar.

Hipotesis Uji (Uji T-Statistic dan P-Value)

Tabel 9. Nilai P-Value dan T Statistics

Item	Original Sample (0)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (0/STEDEV)	P Values
Motivasi => Kinerja	0,336	0,359	0,127	2,654	0,008
Beban Kerja =>Kinerja	0,399	0,424	0,117	3,409	0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (Peneliti, 2024)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel motivasi dan beban kerja terhadap kinerja dosen. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai *P Value* 0,008. Dikarenakan standar tingkat *P Value* adalah $<0,05$ ($0,008 < 0,05$) maka dapat dikatakan variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Beban Kerja

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai *P Value* 0,001. Dikarenakan tingkat standar *P Value* adalah $<0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat dikatakan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen (Y) melalui variabel-variabel yang terdiri dari variabel Motivasi (X1) dan variabel Beban Kerja (X2). Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 penelitiannya dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen (S1) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dengan jumlah responden sebanyak 46 dosen hasil penelitian menunjukkan:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perhatian dan apresiasi yang dilakukan oleh Instansi/Organisasi dan pimpinan terhadap dosen maka akan membuat dosen termotivasi dan bersemangat tinggi dalam bekerja. maka dari itu kinerja akan meningkat.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan dapat diatasi dengan baik karena keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya:

- **Bagi Peneliti**

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- **Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi Instansi/Organisasi dalam pengambilan suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Khususnya dalam memberikan saran, masukan dan tambahan informasi yang bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenai masalah dalam bidang ekonomi. Instansi/Organisasi mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan bonus finansial atau insentif tambahan, program pengembangan diri dengan menawarkan pelatihan dan kursus, memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan serta menawarkan peluang promosi untuk peningkatan karir. dengan langkah-langkah tersebut dapat menciptakan budaya penghargaan yang memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.

- **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya yang meneliti di Instansi pendidikan sejenis, di sarankan sebaiknya peneliti selanjutnya memasukkan variabel bebas lainnya sebagai prediktor variabel, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

DAFTAR REFERENSI

- Afif, M. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian packing produk minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23–34. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Aristi, N., Hafiar, H., Fakultas Ilmu Komunikasi, & Universitas Padjadjaran. (2020). Analisis beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Fakultas Y Universitas X. In *Proceedings* (pp. 53–60).
- Asteria, J. G., Sanggala, E., & Leonidas, D. (2023). Data statistik pengguna e-commerce. *Jurnal E-Commerce*, 8(4).
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh city branding ‘a land of harmony’ terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 67–71. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Cahyadi, U. B. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Damayanti, E. R., & Oktavianti, N. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Air Tech Inti Karawaci. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(3), 557–568. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Dharta, D. A., Setiaji, B., Jarkawi, Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., & Yuni, F. (2023). Metode penelitian kuantitatif.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

- Irwan, & Adam, K. (2020). Metode partial least square (PLS) dan terapannya. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengaruh keterimaan aplikasi pendaftaran online terhadap jumlah pendaftaran di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma*, 18(2), 89–101.
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan perkumpulan pembina lembaga pendidikan dasar dan menengah kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 8(1), 36–55.
- Manalu, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja guru SMA XYZ Palembang. *Journal on Education*, 5(3), 5754–5765.
- Manurung, F. E., & Harahap, M. I. (2022). Jurnal ilmu komputer, ekonomi dan manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1365–1371.
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Mastura, I., Program Pascasarjana, Program Studi, Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatung, Program Studi, Administrasi Publik, & Universitas Puangrimaggalatung. (2022). Analisis beban kerja pegawai dalam lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1017–1030.
- Maulia, R. I., Adelia, D., Cahyaningsih, P. N., & Afyah, N. N. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Kajian studi literatur manajemen kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:UebtZRa9Y70C
- Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh beban kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:Se3iqnhoufwC
- Muhtar. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 68–78. <https://stiemmamaju.e-journal.id/FJIIM/article/view/90>
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>
- Novasani, R. J., & Ngizudin, R. (2022). Pengukuran beban kerja pada pegawai kampus menggunakan cardiovascular load dan NASA-TLX. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 150.

<https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19870>

- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri, N. R. A., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sitompul, S., & Purba, J. O. (2023). The effect of compensation, workload and leadership style on employee performance at PT. Global Inti Agro in Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4), 376–329. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/index>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sutoyo. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 698–712.
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Elfarina, D. D. (2023). Pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *EJ International Eyelashes*. *Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.
- Website Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ubhara Jaya. (2024). <https://feb.ubharajaya.ac.id>
- File Dokumen FEB JOB DESCRIPTION UBHARA JAYA. (2021).
- Website Forlap PDDIKTI. (2024). <https://pddikti.kemdikbud.go.id>