
Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Maulidya Aprilia^{1*}, Lela Elvira², Maria Lapriska Dian Ela Revita³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email Korespondensi: maulidyaapr22@email.com¹

ABSTRAK

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, sehingga diperoleh 76 pegawai. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 21 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, parsial, simultan, koefisien determinasi, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung $4.047 > t$ tabel 1.993 dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung $6.541 > t$ tabel 1.993 dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan F hitung $70.978 > F$ tabel 3.12 dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Beban Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja

ABSTRACT

In the current development of the world of work, human resources have an important role in achieving organizational goals. The National Narcotics Agency of DKI Jakarta Province is one of the government agencies tasked with the prevention, eradication, abuse, and illicit trafficking of narcotics. This study aims to determine the effect of workload, work motivation on the performance of employees of the National Narcotics Agency of DKI Jakarta Province. The method used is quantitative research with data collection through distributing questionnaires, so that 76 employees were obtained. Data were analyzed using SPSS version 21. through data quality tests, classical assumption tests, partial, simultaneous, coefficient of determination, and multiple regression. The results of the study indicate that Workload has a positive and significant effect on Employee Performance with t count $4.047 > t$ table 1.993 and $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with t count $6.541 > t$ table 1.993 and $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Workload and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with F count $70.978 > F$ table 3.12 and $\text{sig } 0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload, Work Motivation, Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini yang semakin kompetitif, peran sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan serta mencapai tujuan di suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan/instansi, maka kegiatan operasional tidak dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi dituntut untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, serta perlu memperhatikan kinerja di setiap pegawai. Selain itu pegawai juga dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik, dan berkontribusi yang positif terhadap perusahaan atau instansi. Kinerja yang optimal dapat dilihat dari kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan, serta dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Sebaliknya, untuk hasil kinerja yang tidak optimal dapat menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan/instansi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya beban kerja dan motivasi kerja, beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu motivasi kerja menjadi dorongan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, kondisi pekerjaan yang dihadapi serta dorongan dari dalam diri pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber

daya manusia. Perbedaan tingkat beban kerja serta motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai memungkinkan terjadinya perbedaan dalam tugas dan tanggung jawab, yang akan berdampak dengan pencapaian kinerja pegawai. Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol. Adapun fungsi Badan Narkotika Nasional yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan nasional dalam pencegahan dan pemberantasan narkoba. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta menghadapi berbagai tantangan yang menunjukkan kompleksitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai, dengan berbagai fenomena yang terjadi di wilayah DKI Jakarta pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Kasus Narkoba Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta

Data Kasus Narkoba Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta						
Kepulauan Seribu	Jakarta Selatan	Jakarta Timur	Jakarta Pusat	Jakarta Barat	Jakarta Utara	DKI Jakarta
93	400	376	502	577	441	2.389

Sumber: (Provinsi DKI Jakarta Dalam Angka 2025, BPS Provinsi DKI Jakarta dan Kinerja Tahunan Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta 2025)

Berdasarkan data tersebut, kasus narkoba masih menjadi permasalahan di wilayah DKI Jakarta. Dalam mengatasi permasalahannya, Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta melaksanakan berbagai program diantaranya Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN), serta program yang dibentuk secara resmi yaitu Ananda Bersinar (Aksi Nasional Anti Narkoba Dimulai dari Anak Bersih dari Narkoba) program ini dilaksanakan di berbagai wilayah Provinsi DKI Jakarta melalui kegiatan sosialisasi maupun edukasi. Banyaknya tugas dan target yang harus dilaksanakan menunjukkan adanya pekerjaan yang dapat dikelola dengan baik, agar pelaksanaan program kegiatan berjalan secara efektif dan optimal. Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta sebagai instansi yang memiliki fungsi dalam menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi diharuskan untuk memiliki jumlah sumber daya manusia yang memadai, agar tujuan instansi dapat tercapai. Pelaksanaan pekerjaan tersebut membutuhkan keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan, koordinasi, pelaksanaan kegiatan, monitoring, dan membuat pelaporan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra & Asron, 2025) memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada berbagai organisasi. Namun, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut pada instansi pemerintah yang memiliki tugas khusus masih terbatas. Perbedaan karakteristik pada instansi tersebut menjadi alasan penting dilakukannya penelitian ini, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Instansi untuk terus menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan (bersama – sama). Secara sistematis, penelitian ini disusun dalam lima bagian, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

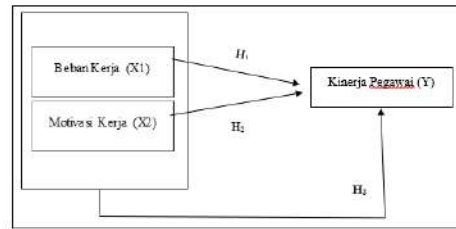
Beban kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh setiap individu dalam menyelesaikan tugas yang tidak hanya dilihat dari sisi jumlah dan waktu kerja, tetapi juga meliputi persepsi individu terhadap tingkat kesulitan dan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja merupakan salah satu besaran pekerjaan yang dapat dipikul oleh seseorang dalam periode waktu tertentu, beban kerja tersebut diukur dengan membandingkan standar waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang tersedia (Crisnandi & Chaerudin, 2024). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai dalam

batas waktu yang telah ditetapkan, yang meliputi jumlah pekerjaan, dan kesesuaian tugas dengan kapasitas kemampuan individu. Selain itu, beban kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, namun juga terhadap kondisi fisik serta mental pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan motivasi yang dimiliki dalam setiap individu. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi suatu yang penting untuk mendukung keseimbangan dalam bekerja dan peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Tarwaka yang meliputi kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi dan tanggung jawab, pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, penambahan jam kerja (lembur), target yang harus dicapai, pemberian tugas tambahan, serta jumlah pekerjaan yang diterima secara berlebihan (Hisbih et al., 2023). Indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai secara keseluruhan, baik dari beban mental, waktu, maupun fisik.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang dapat berubah sesuai dengan dorongan internal maupun pengaruh dari lingkungan kerja maupun pekerjaan yang diterima oleh setiap pegawai. Motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu, Motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam atau luar pekerjaan, pegawai yang termotivasi akan memberikan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga kinerja dari setiap individu dapat meningkat mulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Adinda et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja juga mendorong pegawai untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mengembangkan diri, dan menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu, guna untuk mewujudkan target yang ditetapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja menurut Hasibuan yang terdiri atas kenyamanan dalam bekerja, pemberian kompensasi yang memadai, keamanan bekerja, jaminan pekerjaan, hubungan kerja yang harmonis, penerimaan dalam lingkungan kerja, menghargai terhadap pendapat atau masukan, apresiasi atas hasil kerja, kesempatan mengembangkan kemampuan, serta peningkatan kualitas diri (Adeina Sri Nining et al., 2023). Indikator tersebut mencerminkan pemenuhan kebutuhan pegawai mulai dari dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi menjadi faktor utama yang menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Selain itu, kinerja pegawai menggambarkan sebagai proses mengenai bagaimana pekerjaan dilaksanakan dengan hasil yang baik, dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Darussalam et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, serta target kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Kinerja tidak hanya dilihat dari target dalam bekerja, tetapi juga dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Selain itu, Kinerja menggambarkan proses bagaimana pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan output yang optimal, baik itu dari segi kualitas ataupun kuantitas, serta mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap tujuan perusahaan maupun instansi. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai yang dikemukakan Mangkunegara, yaitu ketelitian dalam bekerja, kesesuaian prosedur kerja, ketepatan penggunaan sumber daya, produktivitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, akurasi kerja, kelengkapan hasil pekerjaan, kesadaran terhadap kewajiban kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan (Swari et al., 2024). Indikator – indikator tersebut mampu menggambarkan kinerja pegawai secara keseluruhan berdasarkan dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Beberapa penelitian telah menunjukkan beban kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rochmat & Riska, 2025) dengan hasil serupa yang menyatakan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar. Serta penelitian pada (Sitorus, 2025) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan teori yang telah diuraikan serta didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan, penelitian ini menyusun kerangka berpikir sebagai dasar untuk menggambarkan hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, sebagai berikut.



Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

H1: Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2: Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3: Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang diteliti, yang dirumuskan untuk diuji berdasarkan data penelitian yang nyata (Prof. Dr. Ir. Sugiarto, 2022). Dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis untuk menguji Pengaruh beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut.

Ho₁ : Diduga tidak ada pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha₁ : Diduga ada pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho₂ : Diduga tidak ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha₂ : Diduga ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho₃ : Diduga tidak ada pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha₃ : Diduga ada pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diolah dan dianalisis secara statistik menggunakan SPSS versi 21, untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 76 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Suriani et al., 2023). Penggunaan teknik sampel jenuh dalam penelitian ini dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden yang berasal dari pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Dalam penelitian ini, uji analisis dilakukan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan akurat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis product moment dengan membandingkan nilai R_{hitung} dan R_{tabel} dengan derajat bebas ($df = n - 2$) dan taraf signifikansi 5%. Validitas diuji menggunakan rumus product moment (Fitriyani et al., 2025).

Kriteria pengambilan keputusan:

- $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan adalah valid
- $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Rhitung (X ₁)	Rhitung (X ₂)	Rhitung (Y)	Rtabel/Keterangan
0.769	0.790	0.788	0.222/Valid
0.629	0.414	0.862	
0.789	0.665	0.811	
0.760	0.862	0.863	
0.815	0.743	0.875	
0.737	0.693	0.843	
0.544	0.842	0.885	
0.834	0.817	0.869	
0.648	0.816	0.329	
0.608	0.846	0.813	

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan terhadap 10 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 76 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta, sehingga diperoleh pada R tabel (0.222). hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Karena seluruh nilai R hitung > R tabel (0.222), dengan nilai sig 0.000 < 0.05 maka seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Sugiyono mengemukakan uji reliabilitas dilakukan ketika seluruh item pernyataan dikatakan valid, pengujian dilakukan menggunakan Cronbach`s Alpha, (Hakiki & Setiana Robith, 2023). Kriteria dalam uji reliabilitas ini antara lain:

- Variabel dapat dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai Cronbach`s Alpha > 0,60
- Variabel dapat dinyatakan tidak reliabel jika menunjukkan nilai Cronbach`s Alpha < 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Keterangan
X1_Beban Kerja	0.878	Reliabel
X2_Motivasi Kerja	0.912	Reliabel
Y_Kinerja Pegawai	0.909	Reliabel

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Pada pengujian uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel X₁, X₂, dan Y menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian bersama – sama bersifat reliabel, karena nilai pada Cronbach`s Alpha > 0,60. Dengan demikian, pengujian reliabilitas pada penelitian ini konsisten secara keseluruhan.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data pada variabel penelitian berdistribusi normal. Menurut Ghazali model regresi yang baik adalah model yang memiliki data berdistribusi normal atau mendekati normal, yang dapat diuji melalui Normal P-P Plot dan uji *Kolmogorov–Smirnov*, dengan kriteria titik – titik mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi > 0.05 (Maidarti et al., 2022). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* serta didukung dengan grafik Normal P-P Plot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

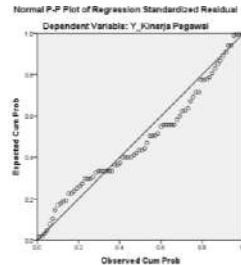
Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

	Standardized Residual
--	-----------------------

N	76
Kolmogorov-Smirnov Z	.982
Asymp. Sig. (2-tailed)	.290

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai sig 0.290 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas pada penelitian ini, juga dianalisis melalui grafik Normal P P-Plot, untuk memperkuat hasil pengujian yang telah diperoleh.



Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Gambar 2. Grafik Normal P P Plot

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, dapat dilihat bahwa titik – titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Pola penyebaran titik yang tidak jauh menyimpang dari garis diagonal menunjukkan bahwa pada data berdistribusi normal. Dengan demikian, hasil pengujian menggunakan grafik P-P Plot mendukung pada hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai VIF digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antar variabel independen dalam model regresi, dimana standar nilai VIF adalah 10 (Christian & Sumbogo, 2022). Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF melebihi 10 dengan pengambilan keputusan:

- Jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁ Beban Kerja	.640	1.562
X ₂ Motivasi Kerja	.640	1.562

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Pada hasil pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan bahwa untuk variabel Beban Kerja (X₁) memiliki nilai Tolerance 0.640 dengan nilai VIF 1.562, selain itu untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) memperoleh nilai Tolerance 0,640 dan nilai VIF 1.562. Masing – masing variabel tersebut memiliki nilai Tolerance dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hasil pengujian ini tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independen (Syafi'i & Hastuti, 2025). Kriteria dasar pengambilan keputusan:

- Jika sig dari t < 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas.
- Jika sig dari t > 0,05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.000
X1_Beban Kerja	.060
X2_Motivasi Kerja	0.303

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi 0.060, dan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi 0.303. Masing – masing variabel memiliki nilai sig > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda menggambarkan kontribusi masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara lebih terukur, dengan persamaan regresi linear berganda yang digunakan (Rachbini, 2025) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Bilangan Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi Beban Kerja
- β_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- x_1 = Beban Kerja
- x_2 = Motivasi Kerja
- ε = Nilai eror

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)
(Constant)	6.265
X1_Beban Kerja	.307
X2_Motivasi Kerja	.526

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.265 + 0.307 X_1 + 0.526 X_2$$

1. Pada nilai konstanta sebesar 6.265 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar 6.265.
2. Pada koefisien regresi Beban Kerja X1 sebesar 0.307 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.307, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja konstan.
3. Selain itu untuk koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.526, dengan asumsi variabel Beban Kerja konstan.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) menggunakan uji dua arah dengan rumus $t = (\alpha/2 : n-k-1)$ kriteria dalam pengambilan keputusan ada 2 cara (Zebua et al., 2025) yaitu: berikut:

Kriteria pengujian hipotesis berdasarkan signifikansi sebagai berikut.

- Jika $\text{sig} > 0,05$ H_a ditolak dan H_o diterima
- Jika $\text{sig} < 0,05$ H_a diterima dan H_o ditolak

Kriteria pengambilan keputusan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel, sebagai berikut.

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ H_a ditolak dan H_o diterima

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	2.706	.008
X ₁ Beban Kerja	4.047	.000
X ₂ Motivasi Kerja	6.541	.000

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel koefisien, variabel Beban Kerja (X₁) memperoleh nilai t hitung 4.047 dengan nilai signifikansi 0.000. Selain itu, untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung 6.541 dengan nilai sig 0.000. Nilai t tabel diperoleh dengan rumus $\alpha/2 : n-k-1$ sehingga mendapatkan t tabel 1.993. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Simultan

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali, pengujian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi pada tabel ANOVA dengan taraf 0.05, uji hipotesis ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini (Sari et al., 2023) sebagai berikut:

- Jika $\text{sig} < 0.05$ maka H_a diterima (terdapat pengaruh)
- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a tidak diterima (tidak terdapat pengaruh)

Besarnya F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi. Tabel distribusi F dicari pada alpha (α) 5% dengan df_1 (pembilang) = $(k-1)$ dan df_2 (penyebut) = $(n-k)$.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Model	F	Sig.
Regression	70.978	.000
Residual		
Total		

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai F tabel diperoleh dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 76 - 2 - 1 = 73$, diperoleh nilai F tabel 3.12. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 70.978 dengan nilai sig 0.000. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($70.978 > 3.12$) dan nilai sig < 0.05 , hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Ghozali mengemukakan pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama – sama memengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Square* (Terimajaya et al., 2024). Sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813	.660	.651	2.906

Sumber: (Data diolah SPSS versi 21, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.651 atau 65.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap variasi Kinerja Pegawai sebesar 65.1%, sisanya sebesar 34.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.047 yaitu lebih besar dari t tabel ($4.047 > 1.993$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_{a1} diterima, artinya variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional DKI Jakarta. Pada hasil penelitian ini, pengaruh positif yang ditemukan menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk mendukung tercapainya tujuan instansi. Dalam melaksanakan tugas sehari – hari, pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta memiliki berbagai tanggung jawab yang berkaitan dengan tugas pencegahan, pemberantasan, rehabilitasi, serta berbagai kegiatan administrasi dan pelayanan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih teliti dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, guna mendukung peningkatan kinerja yang dihasilkan secara optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Riska Yuliana et al., 2024) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan hasil tersebut menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik, menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, dapat menjadi peluang dalam menciptakan kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung 6.541 yaitu lebih besar dari t tabel ($6.541 > 1.993$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_{a2} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta, yang memiliki tanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan program melalui Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) dan Ananda Bersinar (Aksi Nasional Anti Narkotika Dimulai Dari Anak Bersih Narkotika). Pelaksanaan program tersebut membutuhkan komitmen dan semangat kerja tinggi yang berasal dari dalam atau luar diri pegawai, baik berupa keinginan untuk mencapai prestasi kerja, memperoleh penghargaan atas hasil kerja, mengembangkan kemampuan diri, maupun keinginan untuk memberikan kontribusi yang positif untuk instansi. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Mustika & Saputro, 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja yang dihasilkan lebih banyak ditentukan dengan seberapa besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 70.978 lebih besar dari F tabel ($70.978 > 3.12$) dengan nilai sig 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_{a3} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Selain itu, pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 65.1%. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 65.1%, sisanya 34.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kondisi beban kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta yang dimiliki, dapat dikelola dengan baik oleh pegawai dan disertai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai, dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk tetap bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi, tugas, serta program kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI

Jakarta. Keseimbangan antara pengelolaan beban kerja dan penguatan motivasi kerja menjadi peran penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sitompul & Dinantara, 2024) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengelolaan beban kerja yang baik perlu didukung dengan motivasi kerja yang tinggi agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Dengan demikian, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,047 > 1,993$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih teliti dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung $6,541 > 1,993$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang memiliki tanggung jawab dalam mendukung program pelaksanaan Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta, kegiatan yang membutuhkan dorongan dan semangat untuk menjalani pekerjaan tersebut.

Selain itu, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dapat dilihat melalui hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F hitung $70.978 > 3.12$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu, pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 65.1% yang berarti bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai, sisanya sebesar 34.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, beban kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan yang diberikan, tetapi juga dari dorongan dan semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yaitu, instansi sebaiknya dapat terus melakukan pengelolaan beban kerja secara tepat dengan kemampuan kerja pegawai, dan dapat terus melakukan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia, dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, yang masih terdapat 34.9% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada instansi atau organisasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut.

REFERENSI

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Christian, A., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Orientama Makmur Abadi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang. 10(April), 77–85.

- Darussalam, P., Indriansyah, A., & Darussalam, P. (2023). *Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di cv mitra celular palembang*. 1(1).
- Fitriyani, Mizan Hasibuan, Roberto Sinaga, & Witri Wardani Hulu. (2025). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Persepsi Mahasiswa Terhadap Penugasan Artikel Dalam Pembelajaran Di Jurusan Matematika UNIMED. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 714–719. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i12.845>
- Hakiki, R., & Setiana Robith, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya*. 2(8), 97–110.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi*. 4.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, A., & Nuswandari, I. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR*. 16(1), 127–145.
- Mustika, S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal Of Psychology*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.56956/ijop.v2i1.394>
- Prof. Dr. Ir. Sugiarto, M. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. (Edi S.Mulyanta (ed.); 2th ed.) Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rachbini, W. (2025). *STATISTIKA Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. CV. AA. Rizky.
- Riska Yuliana, Eri Bukhari, & M. Fadhli Nursal. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 317–343. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.404>
- Rochmat, & Riska. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Kabupaten Karanganyar. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 426–439. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v3i1.1273>
- Saputra, & Asron. (2025). *Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AVAVA DUTA INDONESIA*. 2714–593
- Sari, R. A., Hermawan, I., Ranita, S. V, & Simangunsong, P. B. N. (2023). *Statistik Terapan dalam Bisnis*. (P.Simangunsong (Ed). Cattleya Darmaya Fortuna.
- Sitompul, M., & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Utama Motor Pesanggarahan. *Al-Azhar : Journal of Islamic Economics*, 6(1), 14–30.
- Sitorus, S. L. (2025). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Serpong II. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja*, 9(2), 87–98.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Swari, D. W., Ilmu, P., Fakultas, M., Sains, S., Pembangunan, U., Budi, P., & Swari, D. W. (2024). Pengaruh Sumber Daya Manusia , Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt . Growth Asia Rubber Division Medan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 3986–4000.
- Syafi'i, A., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Upt Pengujian Kendaraan *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka ...*, 5(2), 964–973.

Terimajaya, I. W., Dewi, N. L. S., Simamora, T., Judijanto, L., Sigamura, R. K., Nurhayati, N., Kusumastuti, Y., Bahana, R., Laka, L., & Permatasari, A. H. (2024). *Dasar-Dasar Statistika : Konsep dan Metode Analisis* (Sepriano, Efitra, & I. Uzma, Eds.). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Zebua, Z., Syukri, A., Karyawan, K., & Performance, E. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkat Cahaya Novena Bogor*. 3(2), 118–129

