

Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK TI Muhammadiyah Cikampek

Metha Aghshaina Salsabila^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia
e-mail: mn22.methasalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author.

Abstract: The purpose of this research was to analyze the effect of workload and work motivation on teacher performance at SMK TI Muhammadiyah Cikampek. This study used a quantitative approach through a verificative method, including all 65 teachers through a saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires also analyzed with multiple linear regression using SPSS. The results indicate workload has a negative and significant effect, while work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, partially also simultaneously. The coefficient of determination shows that workload and work motivation contribute 62.3% to teacher performance. Comparable workload management also increases sustainable work motivation, which can support improvements in teacher performance. This study is intended to giving practical contributions to schools in managing workload and increasing work motivation to support the quality of education.

Keywords: Workload, Work motivation, Teacher performance, Vocational high school

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja serta motivasi kerja kepada kinerja guru di SMK TI Muhammadiyah Cikampek. Riset ini mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui metode verifikatif, menyertakan semua guru sejumlah 65 orang melewati teknik sampling jenuh. Data dihimpun mempergunakan kuesioner serta menganalisis mempergunakan regresi linear berganda mempergunakan SPSS. Hasil riset memperlihatkan beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja guru, secara parsial serta simultan. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa beban kerja juga motivasi kerja berpengaruh 62,3% kepada kinerja guru. Manajemen beban kerja yang sebanding juga meningkatkan motivasi kerja yang berkelanjutan mampu mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian ini diinginkan memberikan kontribusi praktis untuk sekolah dalam mengelola beban kerja serta peningkatan motivasi kerja guna menyokong kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Beban kerja, Motivasi kerja, Kinerja guru, SMK

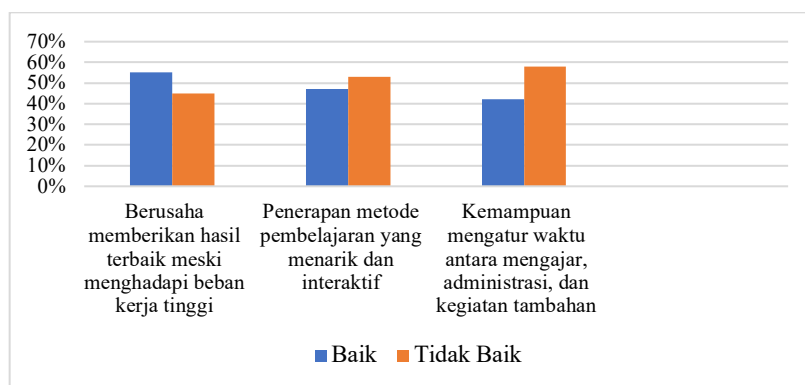
How to Cite: Salsabila, M., A., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2026). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK TI Muhammadiyah Cikampek. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 7 (1), 47-55. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v7i1.2462>

Pendahuluan

Pencapaian tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran (Ndruru & Yudiaatmaja, 2025). Guru sebagai tenaga pendidik memegang peran strategis dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran, sehingga kinerjanya menjadi indikator penting kualitas pendidikan. Perkembangan teknologi digital menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi, adaptivitas, serta menjaga motivasi kerja dalam menjalankan tugas profesionalnya. Namun, meningkatnya tuntutan tugas yang tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya dapat meningkatkan beban kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

SMK TI Muhammadiyah Cikampek sebagai sekolah berbasis teknologi memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pembelajaran. Hal ini menuntut guru untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap

perkembangan teknologi sekaligus menjaga kinerja yang optimal. Menurut (Erwiati, 2022) Kinerja guru mengukur keberhasilan seorang guru dalam menunaikan tugasnya. Guru dengan kinerja baik mampu merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, menerapkan metode efektif, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebagian guru belum optimal dalam menerapkan strategi pembelajaran dan mengalami keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru belum maksimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Berikut data hasil pra-survey kinerja guru dalam Gambar 1.

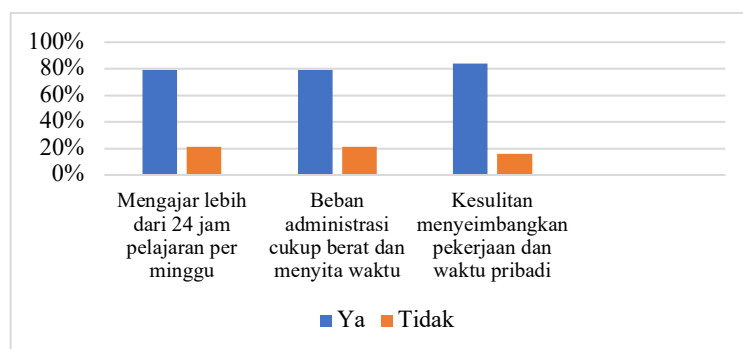


Gambar 1. Hasil Pra-survey

Sumber: (Hasil Olah Data Pra-Survey, 2025)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki komitmen yang baik, sebagian masih mengalami kesulitan dalam manajemen waktu dan penerapan metode pembelajaran, yang berdampak pada kinerja. Namun, sebagian guru masih kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, penerapan metode pembelajaran belum optimal, dan pengaturan waktu masih perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja guru bila tidak diseimbangkan oleh pengelolaan waktu serta dukungan yang layak.

Menurut (Patricia et al., 2024) beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas pengajaran dan efektivitas komunikasi dengan siswa. Selain mengajar, guru juga menghadapi tuntutan administrasi seperti pembuatan laporan, penilaian, dan kegiatan ekstrakurikuler yang mengurangi waktu istirahat. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja guru cukup tinggi dan dapat menimbulkan kelelahan serta menurunkan efektivitas pembelajaran jika tidak diimbangi dengan motivasi dan manajemen waktu yang baik. Berikut hasil pra-survey beban kerja pada Gambar 2.



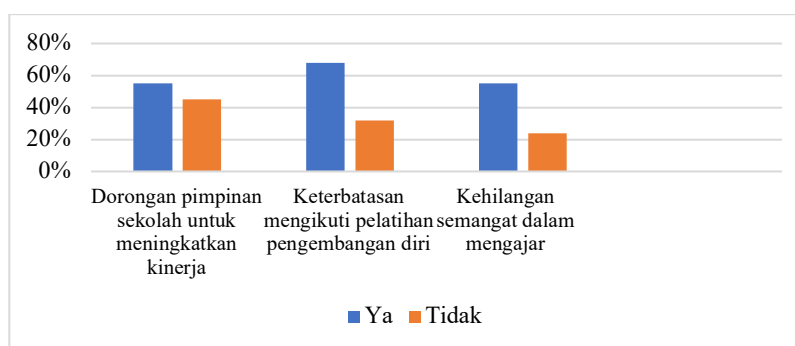
Gambar 2. Data Hasil Pra-survey

(Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survey, 2025)

Berlandaskan grafik hasil pra-survey beban kerja, guru di SMK TI Muhammadiyah Cikampek

memiliki beban kerja yang tinggi, baik secara fisik, mental, maupun waktu. Banyak guru mengajar melebihi jam yang ditetapkan, terbebani tugas administrasi, dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan waktu pribadi. Hal ini menunjukkan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih baik agar kinerja guru tetap optimal. Berlandaskan (Rachman, 2019) beban kerja dari pimpinan dengan batas waktu namun melebihi keterampilan karyawan untuk menuntaskannya bisa berimbas terhadap kinerja. Jika tidak diimbangi dengan motivasi dan manajemen waktu yang baik, beban kerja berlebih tersebut dapat menurunkan fokus serta efektivitas dalam mengajar.

Menurut (Ira Miranti et al., 2024) guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dan komitmen yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Kurangnya penghargaan dan kesempatan pengembangan karier, fasilitas yang kurang memadai serta dukungan dari pihak sekolah membuat motivasi mereka cenderung menurun. Hal ini menggambarkan bahwa faktor motivasi kerja di SMK TI Muhammadiyah Cikampek masih memerlukan perhatian khusus agar dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Berikut data hasil pra-survey motivasi kerja pada Gambar 3.



Gambar 3. Data Hasil Pra-survey
(Sumber: Hasil Olah Data Pra-survey, 2025)

Berlandaskan grafik hasil pra-survey motivasi, dapat dijelaskan bahwa sebagian guru telah merasakan dorongan dari pimpinan sekolah untuk meningkatkan kinerja, namun dukungan tersebut belum dirasakan secara merata. Kesempatan mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri juga masih terbatas, sehingga berdampak pada rendahnya partisipasi dan inovasi dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, banyak guru yang mulai kehilangan semangat dalam mengajar akibat tingginya tekanan dan rutinitas pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK TI Muhammadiyah Cikampek masih perlu ditingkatkan melalui fasilitas dan dukungan, penghargaan serta kesempatan pengembangan diri, yang lebih baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru masih menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian oleh Aldi Zibran (Aldi Zibran, 2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sementara itu, penelitian Ndruru dan Yudiaatmaja (Ndruru & Yudiaatmaja, 2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam konteks yang berbeda.

Berlandaskan latar belakang sebelumnya, peneliti tertarik menelaah dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK TI Muhammadiyah Cikampek”. Tujuan penelitian ini ialah memahami secara parsial serta simultan bagaimana beban kerja juga motivasi berpengaruh kepada kinerja guru di SMK TI Muhammadiyah Cikampek.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SMK TI Muhammadiyah Cikampek, Kabupaten Karawang. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK TI Muhammadiyah Cikampek sebanyak 65 orang yang terdiri dari guru tetap dan honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil pra-survey, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Uji hipotesis meliputi uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	37	56,92%
	b. Perempuan	28	43,08%
	Total	65	100,00%
2	Usia		
	a. 35–44 Tahun	45	69,23%
	b. 45–54 Tahun	20	30,77%
	Total	65	100,00%
3	Lama Bekerja		
	a. 1–3 Tahun	1	1,54%
	b. 4–6 Tahun	10	15,38%
	c. 7–10 Tahun	32	49,23%
	d. > 10 Tahun	22	33,85%
	Total	65	100,00%
4	Status Kepegawaian		
	a. Guru Tetap	59	90,77%
	b. Guru Honorer	6	9,23%
	Total	65	100,00%

Sumber: Hasil Olah Data Gform, 2025

Berdasarkan tabel, kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki (56,92%), sementara perempuan sebesar 43,08%. Sisi usia, kebanyakan responden berusia 35–44 tahun (69,23%) yang menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mendukung kinerja profesional. Dilihat dari lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 7–10 tahun (49,23%). Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden merupakan guru tetap (90,77%).

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai R	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.751	0.244	Valid
X1.2	0.546	0.244	Valid
X1.3	0.692	0.244	Valid
X1.4	0.604	0.244	Valid
X1.5	0.608	0.244	Valid
X1.6	0.717	0.244	Valid
X2.1	0.630	0.244	Valid
X2.2	0.806	0.244	Valid
X2.3	0.753	0.244	Valid
X2.4	0.780	0.244	Valid
X2.5	0.772	0.244	Valid
Y.1	0.636	0.244	Valid
Y.2	0.736	0.244	Valid
Y.3	0.787	0.244	Valid
Y.4	0.672	0.244	Valid
Y.5	0.818	0.244	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel beban kerja, motivasi, dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Ket
1	Beban Kerja (X1)	.730	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	.805	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	.780	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89289085
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.046
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi analisis regresi.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.066	2.581		6.224	.000		
	Beban Kerja	-.241	.094	-.274	-2.553	.013	.990	1.010
	Motivasi Kerja	.452	.098	.495	4.606	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel tersebut nilai Tolerance yang didapatkan pada variabel beban kerja serta motivasi sebanyak 0,990 ($>0,10$) dan VIF sebanyak 1,010 ($<10,00$) yang berarti bisa diartikan jika tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.088	1.453		2.814	.007
	X1	-.048	.067	-.102	-.723	.472
	X2	-.037	.056	-.094	-.667	.507

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer diolah, 2025

Terlihat variabel X1 memiliki nilai Sig sebanyak 0,472 ($>0,05$) serta variabel X2 mempunyai nilai sig sebanyak 0,507 ($>0,05$) sehingga bisa disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.066	2.581		6.224	.000
	Beban Kerja	-.241	.094	-.274	-2.553	.013
	Motivasi Kerja	.452	.098	.495	4.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Melalui jumlah responden 65 orang dan 2 variabel independen, diperoleh $df = 62$, sehingga nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ (dua arah) sebesar 1,999.

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = -2,553$; $Sig. = 0,013 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kinerja guru cenderung menurun.

Uji F (Simultan)**Tabel 8.** Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.056	2	112.028	12.813	.000 ^b
	Residual	542.097	62	8.744		
	Total	766.154	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Derajat kebebasan uji F ialah $df_1 = k = 2$ serta $df_2 = n - k - 1 = 62$. Berlandaskan tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5%, didapatkan nilai F tabel sebesar 3,15.

Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 12,813$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran penting secara bersama-sama dalam menentukan kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.611	1.47847

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai R Square sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, seperti tugas administratif dan jam mengajar yang berlebih, dapat menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta kualitas kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh dorongan internal yang dimiliki individu. Dengan demikian, keseimbangan antara beban kerja dan motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

Penutup

Berlandaskan data yang diperoleh, memperlihatkan beban kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja guru di SMK TI Muhammadiyah Cikampek. Beban kerja berpengaruh negatif, jika terlalu tinggi cenderung melemahkan kinerja guru disebabkan meningkatnya tuntutan tugas, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian memperlihatkan pula ada pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja serta motivasi kerja kepada kinerja guru, sehingga

peningkatan kinerja guru memerlukan manajemen beban kerja yang sebanding juga dukungan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini diinginkan mampu memberikan manfaat praktis untuk pihak SMK TI Muhammadiyah Cikampek dalam mengelola beban kerja guru secara lebih efektif melalui pembagian tugas yang jelas dan sesuai kemampuan, sehingga tidak menimbulkan kelelahan kerja. Selain itu, sekolah diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru melewati memberikan penghargaan, sokongan pimpinan, serta peluang mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, dengan tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan guru. Dengan pengelolaan beban kerja serta motivasi kerja yang terintegrasi, diharapkan kinerja guru mampu meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian berikutnya disarankan untuk menyertakan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru, berupa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, lingkungan, disiplin, serta kepuasan, sehingga bisa mengilustrasikan secara lebih komprehensif berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ai Nurhayati, S. S. M. T. I. P. P. (2024). *MOTIVASI KERJA*. PENERBIT KBM INDONESIA. <https://books.google.co.id/books?id=IGE3EQAAQBAJ>
- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., & SDN, B. K. K. D. (n.d.). G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, PS (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4, 94–103.
- Aldi Zibrán. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226–241.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Damaianti, S., Sugiana, R., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Program, M. S., Buana, U., & Karawang, P. (2024). *Analysis Of Creativity Artists in Maintaining Existence In The*. 3(3), 31–42.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718.
- Dr. Kiki Farida Ferine, S. E. M. S. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media. <https://books.google.co.id/books?id=imEeEQAAQBAJ>
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, S. E. M. M. (n.d.). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=RikKEAAAQBAJ>
- Erwiati. (2022). Jurnal Penelitian , Pendidikan dan. *Penerapan Metode Index Card Match Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas XI IPS 3 SMA Negeri 1 Kupang.*, 3(3), 185–195.
- Hazyim, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Mandiri KCP Imam Bonjol*. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Ilani, A. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TEKNISI TELKOM KABUPATEN KEBUMEN*. Universitas Putra Bangsa.
- Ira Miranti, M. H., Hardhienata, P. D. I. H. S., & Dr. Widodo Sunaryo, S. P. M. B. A. (2024). *Faktor dan Strategi Kunci Peningkatan Kinerja Guru*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=bMI6EQAAQBAJ>
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392.
- Kurniawansyah, K., & Hidayatunnisa, E. (2021). Peranan Motivasi Guna Meningkatkan Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada Pt. Central Distribusi Utama. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 9(1), 75–83. <https://doi.org/10.58406/jeb.v9i1.489>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Muhtadin, I., & Yusuf, M. (2022). *Perilaku Organisasi. Pasaman, CV. Azka Pustaka*.
- Mustafa Kemal Pasha, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Fisik untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(12), 5347–5362. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.5324>
- Ndruru, A., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3 SE-Articles), 9. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2740>
- Patricia, E. M., Saporso, & Purnama, E. D. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap inovasi pengajaran yang dimediasi kepuasan dan dimoderasi oleh dukungan manajerial (Studi Kasus Di SMPK Kalam Kudus 3 Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5), 1870–1881.
- Priadinata, S., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk Karawang. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 4(2), 16–125.
- Rachman, A. N. (2019). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sdit at-taqwa surabaya dengan sistem informasi manajemen sebagai variabel intervening. *Soetomo Business Review*, 1(1), 41–51.
- Rianto, A. (2024). *Metode Penelitian Sosial: buku ajar*. K-Media. <https://books.google.co.id/books?id=GRpzEQAAQBAJ>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.
- Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=M7NNEQAAQBAJ>
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *TARBIYAH: Journal of Educational Science and Teaching*, 2(1), 160–166.
- Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Yobellika Br Depari, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analisis Beban Kerja pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5585–5594. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2468>