



## Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo

Habiba Miftahul Ilmi<sup>1</sup>, Hermanto<sup>2\*</sup>, Dyah Ayu Perwitasari<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email: [hermanto@upm.ac.id](mailto:hermanto@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yang digunakan ialah seluruh ASN sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini seluruh ASN sebanyak 67 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja**

### ABSTRACT

*The research was conducted on the Probolinggo Regency Transportation Office with the aim of knowing the effect of workload, work stress and motivation on employee performance at the Probolinggo Regency Transportation Service. The type of research used is quantitative with an associative approach. The population in this study used was all civil servants as many as 67 people. Sampling using saturated sampling technique. The sample in this study were all civil servants as many as 67 people. The data sources used in this study come from primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance and motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Workload, Work stress, motivation, Employee Performance.**





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, dapat dikatakan penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah beban kerja, stres kerja dan motivasi.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus diimbangi dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya, jika hal tersebut tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki pegawai maka lambat laun akan menimbulkan suatu masalah bagi pegawai tersebut, salah satunya adalah stres kerja yang dialami oleh pegawai ketika bekerja. Selain beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka sebuah instansi dirasa perlu untuk memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah untuk mengantisipasi terjadinya stres kerja terhadap para pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik. Dalam instansi tidak selamanya kinerja pegawai itu selalu baik dan memuaskan tetapi kinerja pegawai juga bisa berubah karena stres kerja yang dialami oleh pegawai.

Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Hamali, 2018). Oleh karena itu kinerja pegawai harus di jaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja karena semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka motivasi pegawai menurun. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan maka motivasi pegawai meningkat.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adanya motivasi diharapkan agar setiap individu atau pegawai dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi dengan kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Di instansi atau perusahaan yang memiliki kualitas kinerja yang baik termasuk salah satunya di instansi pemerintahan di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekertaris daerah, yang mengatur segala urusan transportasi dan perhubungan. Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan



judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo”**.

### **Rumusan Masalah**

Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Dhanial dalam (Asnora, 2020) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sunyoto dalam (Maha & Herawati, 2022). Beban kerja merupakan suatu beban kerja yang mengakibatkan ketegangan dikarenakan tingkat pekerjaan dengan tuntutan terlalu tinggi, kecepatan waktu kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) indikator beban kerja adalah: 1) Kondisi pekerjaan, 2) Penggunaan waktu kerja, 3) Target yang harus dicapai.

### **Stres Kerja**

Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2018) Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Sunarsi, 2018) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Afandi, 2018) indikator stres kerja yaitu: 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antar pribadi, 4) Struktur organisasi, 5) Kepemimpinan organisasi.

### **Motivasi**

Menurut (Wibowo, 2016) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang



baik dan berkualitas. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2020) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Beberapa indikator motivasi menurut Hasibuan dalam (Ardini & Pradana, 2021) yakni: 1) Perilaku pegawai, 2) Usaha pegawai, 3) Kegigihan pegawai.

### **Kinerja**

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Afandi, 2018) bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Ngatimun et al., 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian.

### **Penelitian Terdahulu**

Percobaan dengan tema Pengaruh stres, beban Kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera membuktikan bahwasanya stres, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Simanjuntak et al., 2021). Percobaan dengan tema Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka membuktikan bahwasanya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2021). Percobaan dengan tema Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam membuktikan bahwasanya motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kusumayanti et al., 2020).

### **Hipotesis**

H1: Ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

H2: Ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.



H3: Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif. Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh ASN sebanyak 67 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu dimana semua populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket atau kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Sumber data yaitu (1) Data primer (2) Data sekunder. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,728	0,651	0,624	0,633	>0,240	Valid
2	0,860	0,507	0,600	0,578	>0,240	Valid
3	0,699	0,565	0,478	0,680	>0,240	Valid
4	0,829	0,571	0,534	0,482	>0,240	Valid
5	0,728	0,766	0,536	0,501	>0,240	Valid
6	0,830	0,726	0,583	0,675	>0,240	Valid
7	0,712	0,831	0,492	0,616	>0,240	Valid
8	0,862	0,709	0,600	0,606	>0,240	Valid
9	0,708	0,722	0,489	0,491	>0,240	Valid
10	-	0,723	-	0,536	>0,240	Valid
11	-	0,807	-	0,631	>0,240	Valid
12	-	0,709	-	0,474	>0,240	Valid
13	-	-	-	0,405	>0,240	Valid
14	-	-	-	0,342	>0,240	Valid
15	-	-	-	0,290	>0,240	Valid
16	-	-	-	0,259	>0,240	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Dari tabel 1 diatas menyatakan bahwa setiap item pada nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  0,240. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item soal pada angket tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Beban Kerja	0,914	> 0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,894	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,687	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,812	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap item > 0,60, maka item pada soal angket tersebut dapat dikatakan reliable.

### Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Beban Kerja	1,401	> 0,1	Tidak multikolinieritas
Stres Kerja	1,399	> 0,1	Tidak multikolinieritas
Motivasi	1,032	> 0,1	Tidak multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai VIF beban kerja sebesar 1,401 stres kerja sebesar 1,399 dan motivasi sebesar 1,032 diantara 1-10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig.	Ketentuan sig
	0,102	
Beban Kerja	0,769	0,05
Stres Kerja	0,844	0,05
Motivasi	0,439	0,05

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 5 diatas diketahui hasil uji heteroskedastisitas memakai pengujian glejser bisa diketahui dari signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,769, variabel stres kerja sebesar 0,844, dan variabel motivasi sebesar 0,439. Hal tersebut jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dengan nilai Abs\_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.



### Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketntuan	Keterangan
1	0,200	0,05	Berdistribusi normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 6 diatas diketahui hasil uji normalitas pada *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwasannya Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka bahwa data tersebut berkontribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	27,409	
Beban Kerja	0,298	Hubungan Positif
Stres Kerja	0,321	Hubungan Positif
Motivasi	0,385	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 27,409 + 0,298X_1 + 0,321X_2 + 0,385X_3 + e$$

Tampak nilai konstanta sebesar 27,409 artinya jika tidak ada variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi (nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) maka kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 27,409. Koefisien regresi  $b_1$  (beban kerja) = 0,298 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan beban kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,298 dengan variabel bebas lainnya berupa stres kerja dan motivasi dianggap konstan. Koefisien regresi  $b_2$  (stres kerja) = 0,321 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan stres kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,321 dengan variabel bebas lainnya berupa beban kerja dan motivasi dianggap konstan. Koefisien regresi  $b_3$  (motivasi) = 0,385 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan stres kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,385 dengan variabel bebas lainnya berupa beban kerja dan stres kerja dianggap konstan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,433	43,3 % berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 8 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,433 hal ini berarti bahwa 43,3% variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



## Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,003	< 0,05	Berpengaruh
Stres Kerja	0,004	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi	0,007	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 9 diatas berdasarkan hasil uji t yaitu beban kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,039 > 1,669$ ) dengan nilai sig  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk stres kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,992 > 1,669$ ) dengan nilai sig  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,807 > 1,669$ ) dengan nilai sig  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Parashakti & Putriawati, 2020), (Ewaldy et al., 2022) serta (Yanti et al., 2023). Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, didukung dengan adanya kontribusi paling besar  $X_{1.8}$  yaitu pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Hal ini karena pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga membuat pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan. Sehingga analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Rahayu & Liana, 2020), (Simanjuntak et al., 2021), serta (Hadija et al., 2023). Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, didukung dengan adanya kontribusi paling besar  $X_{2.7}$  yaitu keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja. Hal ini karena dengan adanya pesaing, akan memacu semangat pegawai untuk dapat lebih giat bekerja. Sehingga analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

### Pengaruh Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Syahputra et al., 2020), (Kusumayanti et al., 2020) serta (Tsuraya & Fernos, 2023). Motivasi dapat mendorong kinerja didukung dengan adanya kontribusi paling besar  $X_{3.1}$  yaitu jika memperoleh evaluasi dari pimpinan maka pegawai tidak mudah menyerah, tetap semakin termotivasi. Hal ini karena pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga membuat pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan. Sehingga analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

## 5. KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Disarankan dapat digunakan sebagai referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan atau dasar bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain beban kerja, stres kerja dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardini, T. shafira, & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(2), 16–35. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.2106>
- Asnora, F. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya di Kota Malang). 11(1), 113–122.
- Hadija, Haedar, & Ratna Dewi, S. (2023). PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI SE KOTA PALOPO. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1404–1409. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v6i2.1110>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.



- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh stress kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Ngatimun, N., Hermanto, H., & Supaidi, A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di MTS Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. *JURNAL ECOBUSS*, 4(2), 87–96.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). *Pengaruh disiplin kerja , stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ( Studi pada Karyawan PT Phapros , Tbk Kota Lama Semarang )*. 6(3), 1–9.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(1), 113–127.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *PAMATOR*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/DOI> : <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo.
- Yanti, R., Roswaty, & Emilda. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 52–60. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>