

## Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Luthfiani Restu Balqis<sup>1</sup>, Iwan Asmadi<sup>2</sup>, Bambang Haryono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [luthfianirestubalqis@gmail.com](mailto:luthfianirestubalqis@gmail.com)<sup>1</sup>, [iwan.iad@bsi.ac.id](mailto:iwan.iad@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [bambang.bhy@bsi.ac.id](mailto:bambang.bhy@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 01 Juli 2024

Revised: 22 Juli 2024

Accepted: 25 Juli 2024

**Keywords:** *Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.*

**Abstract:** *Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pegawai sudah pasti memiliki beban kerja yang ditanggung, hal itu dapat memicu kinerja pegawai menjadi menurun jika beban kerja tidak dapat diatasi dengan baik. Selain beban kerja terdapat hal yang dapat memicunya kinerja menjadi buruk ialah kompensasi. Kompensasi inilah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemilik perusahaan, agar pegawai menerima kompensasi dengan baik dan adil, sehingga membuat mereka akan lebih semangat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan melibatkan 30 pegawai sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner. Teknik analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Kompensasi secara parsial juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Secara simultan, baik beban kerja maupun kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah usaha maupun hasil pekerjaan berdasarkan, waktu pengerjaan, kerja sama, kualitas dan kuantitas, serta ketepatan hasil final yang sudah di pertimbangkan dan dinilai dengan indikator ataupun tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk memastikan rencana dan tujuan perusahaan sehingga dapat tercapai dengan baik. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pegawai sudah pasti memiliki beban kerja yang ditanggung, hal itu dapat memicu kinerja pegawai menjadi menurun jika beban kerja tidak dapat diatasi dengan baik. Seorang atasan harus menyadari bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai mampu membuat kinerja pegawai menjadi buruk jika tugas yang dibebankan tidak sesuai pada pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai tersebut. (Suryanto, 2023)

Menurut Meshkati Tarwaka (2015:32) dalam (Susiarty et al., 2019) “Beban kerja diartikan

pada perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan persyaratan pekerjaan yang harus mereka penuhi. Dengan mempertimbangkan bahwa pekerjaan manusia bisa melibatkan baik aspek mental maupun fisik, setiap aspek memiliki tingkat beban yang berbeda-beda”. Menurut (Nurhandayani, 2022) ”Beban Kerja dapat diartikan sebagai hal yang terjadi karena terbatasnya kapasitas dari dalam setelah menyelesaikan pekerjaan. Pada saat penyelesaian pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya ketinggian tertentu namun, jika keterbatasan tersebut menghalangi atau menghambat untuk mencapai hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan sering kali disebabkan oleh kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini dapat mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian kinerja.”. Menurut (Maulidina Safira, 2022) “Beban kerja ialah sekelompok maupun sebagian dari kegiatan yang harus diselesaikan dengan segera oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.”.

Selain beban kerja terdapat hal yang dapat memicunya kinerja menjadi buruk ialah kompensasi. Kompensasi inilah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemilik perusahaan, agar pegawai yang menerima kompensasi dengan baik dan adil, sehingga membuat mereka akan lebih semangat dalam bekerja. Kompensasi ialah segala hal yang diterima pada seseorang, baik secara fisik maupun tidak, yang harus dipertimbangkan sebelum diberikan. Untuk memberikan penghargaan pada karyawan, perusahaan biasanya memberikan kompensasi. Namun, kompensasi lebih umumnya terlihat dalam bentuk gaji dan tunjangan. di tempat kerja atau bisnis. Biasanya disertakan dengan penghargaan kepada karyawan yang secara positif dan berkelanjutan mendukung kemajuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh (Syardiansah, 2023) bahwa “Kompensasi mencakup semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan.”. Menurut (Nugraha, 2023)“Kompensasi ialah dimana perusahaan wajib memberikan suatu kompensasi yang layak kepada seluruh karyawannya. Karyawan harus menerima kompensasi seperti bonus, tunjangan, tempat kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang menunjukkan kemampuan mereka agar mereka dapat bekerja untuk perusahaan”. (Almeyda & Gulo, 2022) menyatakan “Kompensasi adalah bentuk penghargaan mencakup kompensasi finansial, tidak langsung, atau non finansial, serta kondisi kerja yang membuat karyawan merasa adil untuk menerimanya.

Kinerja karyawan merupakan penilaian terhadap kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerjanya. Menurut (Arraniri, 2021) “Kinerja adalah performa kerja atau hasil kerja mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. dan bagaimana melakukan pekerjaan dan mencapai hasilnya”. (Ilham, 2022) menyatakan “Dalam bekerja, kinerja adalah apa yang harus mereka lakukan untuk mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan, termasuk kualitas yang mereka berikan”. Menurut (Yolanda et al., 2022)” Kinerja sangat penting karena bisnis atau organisasi akan berjalan baik hanya jika karyawannya melakukan hal yang baik”.

Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman adalah sebuah instansi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang kawasan permukiman, pengurusan hak atas tanah, dan penyuluhan pertanahan berdasarkan prinsip otonomi dan tugas perbantuan., tidak hanya bekerja di dalam ruangan, mereka juga harus turun kelapangan langsung untuk memantau pekerjaan dalam perbaikan jalan guna mempercepat proses perbaikan. Karena itulah mereka harus bekerja dua kali lipat. Hal tersebutlah yang membuat pekerjaan menjadi kurang kondusif. Beban kerja yang tinggi harus diimbangi dengan kompensasi yang memadai, karena peningkatan beban kerja tanpa kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja. Pada

penelitian Tine Yuliantini (2021) yang mengatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Husein (2021) menyatakan beban kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) mengatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai yang artinya jika beban kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

## METODE PENELITIAN

Menurut (Santiika, 2022) “Teknik pengambilan sampel, atau sampling, adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang akan diteliti untuk dijadikan sampel. Proses ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang sifat atau karakteristik dari subjek yang dipilih sebagai sampel, sehingga temuan tersebut dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi.”

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif berdasarkan dari informasi statistik yaitu metode penelitian yang proses pengukurannya dengan mengumpulkan serta menganalisis data dalam bentuk angka ataupun statistik. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Sedangkan sampel yang digunakan ialah 30. Instrumen yang dilakukan pada penelitian ini, ialah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang disebar terdiri dari bagian yang mengukur beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Setelah kuesioner diisi oleh responden, maka selanjutnya ialah mengolah data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas Shapiro-wilk, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Terdapat 30 responden dengan masing masing 5 butir pernyataan Pada variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), suatu item dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Sebaliknya, jika nilai r hitung kurang dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid.

**Tabel.1** Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,792	0,3610	Valid
X1.2	0,528	0,3610	Valid
X1.3	0,668	0,3610	Valid
X1.4	0,786	0,3610	Valid
X1.5	0,851	0,3610	Valid

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, uji validitas dari 5 pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Uji Kompensasi(X2)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,746	0,3610	Valid
X2.2	0,648	0,3610	Valid
X2.3	0,723	0,3610	Valid
X2.4	0,540	0,3610	Valid
X2.5	0,856	0,3610	Valid

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, uji validitas dari 5 pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Uji Validitas Kinerja Pegawai(Y)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y1	0,872	0,3610	Valid
Y2	0,741	0,3610	Valid
Y3	0,824	0,3610	Valid
Y4	0,770	0,3610	Valid
Y5	0,733	0,3610	Valid

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, uji validitas dari 5 pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam sebuah penelitian, penting dilakukannya uji reliabilitas untuk menjamin bahwa hasil yang diperoleh dapat dipercaya tanpa adanya keterlibatan dari faktor lain. Pada uji reliabilitas adapun kriterianya, yaitu jika nilai dari cronbach's alpha  $\alpha >$  atau lebih dari 0,60 maka dikatakan bahwa instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi., pada artian yang lain maka instrument reliabel atau terpercaya.

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai dari cronbach's alpha	Keterangan	Range
Beban Kerja	0,780	Reliabel	0,60
Kompensasi	0,703	Reliabel	0,60
Kinerja Pegawai	0,836	Reliabel	0,60

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, diperoleh hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel beban kerja adalah 0,780, sedangkan untuk variabel kompensasi adalah 0,703. dan variable kinerja pegawai 0,836, yang artinya bahwa data yang didapatkan pada keseluruhan butir pernyataan kuesioner pada instrument penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas instrument atau dikatakan layak.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan menggunakan teknik Shapiro-Wilk, yaitu dilakukan jika sampel yang digunakan kurang dari 50 responden. Penelitian kali ini ada sebanyak 30 sampel, maka uji normalitas yang digunakan menggunakan teknik Shapiro-Wilk. Pengambilan jika nilai Sig (signifikansi)  $>$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.. Berikut tabelnya:

**Tabel 5.** Uji Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Beban Kerja	.152	30	.076	.949	30	.157
Kompensasi	.115	30	.200(*)	.955	30	.226
Kinerja pegawai	.129	30	.200(*)	.969	30	.501

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan hasil Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (sig) pada variabel beban kerja sebesar 0,157, kompensasi sebesar 0,226, dan kinerja pegawai sebesar 0,501. Karena semua nilai sig dari pernyataan tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji t (parsial) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai dalam hal ini. Uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat derajat kebebasan  $df = n - k - 1$ , di mana dalam contoh ini adalah  $30 - 2 - 1 = 27$ . Dengan demikian, nilai t tabel yang diperoleh adalah 2,052.

Tabel 6. Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
<b>1 (Constan)</b>	.059	1.332		.045	<b>.965</b>
Beban Kerja	.506	.120	.521	4.215	<b>.000</b>
Kompensasi	.442	.120	.455	3.686	<b>.001</b>

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Pengaruh Beban Kerja(X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Hasil pengujian signifikansi pada variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Nilai t hitung sebesar 4,215 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,052, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Hasil pengujian signifikansi pada variabel Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Nilai t hitung sebesar 3,686 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,052, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Simultan(Uji F)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Uji ini melibatkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yang terdapat dalam tabel ANOVA. Dalam konteks ini, pengujian dilakukan dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,35.

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.757	2	148.879	91.965	.000(a)
	Residual	43.709	27	1.619		
	Total	341.467	29			

- a Predictors: (Constant), kompensasi, beban kerja  
b Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 91,965, yang lebih besar dari F tabel yang bernilai 3,35, dengan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934(a)	.872	.863	1.272

- a Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0,863. Artinya, sekitar 86,3% dari pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh model yang dibuat, sementara sisanya sekitar 13,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Diskusi

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tingkat signifikansi dari variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Nilai t hitung sebesar 4,215 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,052, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tingkat signifikansi dari variabel kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Nilai t hitung sebesar 3,686 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,052, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman.

#### Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 91,965. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (91,965) lebih besar daripada F tabel (3,35), dengan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) di Suku Dinas Perumahan

Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Penemuan ini konsisten dengan temuan dalam penelitian Husein (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Serta Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Dan Secara simultan, beban kerja serta kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Suku Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah variabel beban kerja, sesuai dengan penelitian Tine Yuliantini (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika dikombinasikan dengan pemberian kompensasi yang adil dan merata. Oleh karena itu, ketika beban kerja dan kompensasi meningkat, kinerja pegawai cenderung ikut meningkat.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas ruang lingkup populasi dan sampel yang digunakan, termasuk memperbanyak variasi dan jumlah sampel dibandingkan dengan penelitian saat ini. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disarankan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan tujuan mengurangi beban kerja yang berlebihan. Pegawai memerlukan istirahat yang cukup untuk menjaga kesehatan mental dan fisiknya. Memberikan bonus yang lebih besar dari sebelumnya juga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja yang kurang memuaskan.

## DAFTAR REFERENSI

- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Berdikari Matahari Logistik. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(4), 151–160.
- Arraniri, I. |Hamdan F. |Eneng W. | D. S. | A. S. |Tekni M. | E. R. | A. W. | W. Y. | N. P. | M. | W. M. | A. T. | M. A. | A. (2021). Kinerja dan Penilaian Prestasi Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, December 2021, 201.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Maulidina Safira, F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk. 2017*, 8–80.
- Nugraha, A. dan S. S. T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Santiika, B. (2022). *MOTIVASI OLAHRAGA PESERTA LARI DALAM MENGIKUTI EVENT*

*LARI SECARA VIRTUAL RUN*. 28–45.

- Suryanto, A. R. (2023). *Analisis Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang*. 1(6).
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Syardiansah, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>