

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Sektor Johar Baru

Desak Gede Roche Dian Novita^{1*}, Dicky Almiftah²

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : stiami.rochedn@gmail.com¹, dickyalmiftah06@gmail.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Performance; Workload; Work Motivation.

This research aims to analyze and measure the effect of workload and work motivation on the performance of firefighters in the Fire and Rescue Service of the Johar Baru sector. The sample consisted of 44 fire department employees selected through saturated sample technique which took the entire population as a sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression analysis techniques using the SPSS for Windows ver. 26. The results showed that: (1) workload has a positive and significant influence of 40.5% with a significance value of 0.000, (2) work motivation has a positive and significant influence of 21.6% with a significance value of 0.004, and (3) simultaneously, workload and work motivation have a positive and significant influence on performance of 48.4% with a significance value of 0.000.

PENDAHULUAN

Kebakaran merupakan salah satu bencana yang dapat mengakibatkan kerugian besar, baik secara materiil maupun non-materiil. Dalam rangka menjaga keselamatan dan mengurangi dampak buruk dari kebakaran, Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) memiliki peran yang sangat penting. Petugas pemadam kebakaran berperan sebagai garda terdepan dalam menangani situasi darurat kebakaran dan penyelamatan. Kinerja petugas pemadam kebakaran memiliki dampak langsung terhadap efektivitas upaya penanggulangan kebakaran dan penyelamatan, serta keselamatan masyarakat. Berdasarkan data Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat Tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi jumlah kasus kebakaran yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2020, tercatat 9 kasus kebakaran, kemudian meningkat menjadi 20 kasus pada tahun 2021, dan sedikit menurun menjadi 19 kasus pada tahun 2022. Data ini menggambarkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran dalam menjaga kinerja dan efektivitas tugas mereka dalam menghadapi situasi darurat yang bervariasi.

Selain itu, laporan dari tahun 2023 juga mengindikasikan adanya kasus penyelamatan non kebakaran yang cukup signifikan. Terdapat 22 kasus penyelamatan non kebakaran yang terjadi selama periode Januari hingga Juli 2023. Hal ini menunjukkan bahwa tugas petugas pemadam kebakaran tidak hanya sebatas pada penanggulangan kebakaran, tetapi juga melibatkan berbagai aspek penyelamatan dalam konteks yang lebih luas. Dalam upaya untuk terus meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran, beberapa faktor menjadi perhatian utama. Beban kerja yang tinggi dapat berpotensi mempengaruhi kondisi fisik dan mental petugas, yang pada gilirannya dapat

memengaruhi kemampuan mereka dalam merespon situasi darurat dengan cepat dan tepat. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan dedikasi petugas terhadap pekerjaan mereka. Peningkatan kinerja petugas pemadam kebakaran tidak hanya akan membantu dalam menangani situasi darurat dengan lebih baik, tetapi juga dapat memperkuat citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi Damkar. Hal ini penting dalam membangun hubungan yang kuat antara petugas dan masyarakat, serta memberikan rasa aman dan perlindungan yang lebih baik terhadap potensi risiko kebakaran.

Dalam konteks kinerja organisasi, konsep beban kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang kompleks. Beban kerja dapat merujuk pada volume, jenis, dan intensitas tugas yang harus diemban oleh petugas pemadam kebakaran. Dalam situasi yang mengharuskan respon cepat dan presisi, beban kerja yang tinggi dapat memberikan tekanan fisik dan mental yang signifikan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang sejauh mana beban kerja dapat mempengaruhi kinerja petugas sangatlah penting. Di sisi lain, motivasi kerja melibatkan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi minat, dedikasi, dan semangat petugas dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi yang tinggi dapat mendorong petugas untuk memberikan usaha ekstra, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pemadam kebakaran dapat memberikan pandangan lebih jauh mengenai bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi. Kinerja petugas pemadam kebakaran memiliki dampak yang melampaui batas wilayah dan negara. Dalam situasi darurat seperti kebakaran, respons cepat dan efektif dapat mengurangi kerugian dan menyelamatkan nyawa. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran dapat membantu dalam mengembangkan pedoman dan praktek terbaik yang dapat diterapkan secara internasional.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini memiliki tujuan yang jelas untuk menggali hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas pemadam kebakaran di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Johar Baru. Dengan melakukan analisis yang teliti dan menyeluruh terhadap data yang diperoleh, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan bermanfaat. Kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian ini akan memberikan arahan penting bagi pengembangan program dan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kinerja dan keselamatan petugas pemadam kebakaran, serta kontribusi yang lebih baik terhadap masyarakat secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA

1. **Manajemen:** Menurut Ricky W. Griffin (2018) “Manajemen adalah proses perencanaan, organisasi, koordinasi, dan kontrol pada sumber daya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Efektif di sini maksudnya tujuan tercapai sesuai rencana, dan efisien berarti bahwa manajemen dilakukan secara cermat, terorganisir, dan tepat waktu”. Menurut Djoko Pekik Irianto (2017) “Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Henry Mintzberg (2009) “Manajemen melibatkan serangkaian peran dan aktivitas yang kompleks, termasuk peran sebagai pemimpin, penghubung, dan pengambil keputusan”.
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia:** Menurut Gary Dessles (2015) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan hal-hal yang terkait dengan keadilan”. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017)

- “Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu: (1) pengadaan kerja, (2) pengembangan kerja, (3) pemberian balas jasa, (4) integrasi, (5) pemeliharaan tenaga kerja, (6) pemisahan tenaga kerja.”
3. **Beban Kerja:** Menurut Miftahul Jannah (2016) “Beban kerja adalah total tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam pekerjaannya”. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) “Dimensi beban kerja meliputi: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) penggunaan waktu kerja, (4) lingkungan kerja.”
 4. **Motivasi Kerja:** Menurut Maslow (dalam Hosnawati, 2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keselamatan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan penghargaan, dan (5) aktualisasi diri.
 5. **Kinerja Pegawai:** Menurut Dessler dan Chhinzer (dalam Nita, 2017: 225) “Kinerja tugas adalah kontribusi secara langsung oleh seorang pegawai terhadap proses-proses yang berkaitan dengan kegiatan kerja, sehingga dasar pengukuran pada kinerja tugas ditekankan kepada harapan perusahaan terhadap pegawai dalam memenuhi/menyelesaikan tugas-tugasnya yang berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama”.

Kerangka Pemikiran

Menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Johar Baru. Latar belakang menekankan pentingnya kinerja petugas dalam menghadapi ancaman kebakaran yang bisa menyebabkan kerugian besar. Data jumlah kasus kebakaran beberapa tahun terakhir menggambarkan fluktuasi menarik perhatian. Konsep utama adalah beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja mencakup faktor yang memengaruhi tugas petugas, sementara motivasi kerja mempengaruhi semangat dan dedikasi mereka.

Metodologi melibatkan survei dengan kuesioner kepada petugas. Data dianalisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Implikasinya berhubungan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dalam lingkungan Damkar. Kesimpulan akan mencerminkan implikasi lebih luas dalam bidang penanggulangan bencana dan keselamatan masyarakat. Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan efektivitas penanggulangan kebakaran, keselamatan petugas, dan keselamatan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif kuantitatif guna menguraikan gambaran dan keterangan melalui pengolahan data dari sampel populasi penelitian, yang kemudian dianalisis dengan pendekatan statistik. Fokus analisis menyoroti dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Johar Baru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi pada objek penelitian. Pendekatan pengambilan sampel jenuh (*saturated sampling*) dipilih, yang menghasilkan 44 responden dari total pegawai kantor Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Sektor Johar Baru. Pengujian kualitas data dilakukan melalui berbagai teknik, termasuk Uji Instrumen, Validitas, Reliabilitas, serta Asumsi Klasik (*Normalitas, Multikolinieritas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas*). Semua variabel dalam penelitian ini diukur secara deskriptif dengan penghitungan persamaan analisis regresi berganda dan uji koefisien

determinasi (R square). Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji T dan Uji F, dengan hasil diproses melalui perangkat lunak SPSS for Windows versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini mengungkapkan dampak penting dari tiga faktor utama terhadap kinerja petugas. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja, dan interaksi antara beban kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini memberikan pandangan yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia dan upaya dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja.

Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan uji regresi parsial (Uji T)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.059	5.329		1.325	.193
	Beban Kerja	.565	.112	.561	5.035	.000
	Motivasi Kerja	.324	.106	.341	3.057	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian dengan uji koefisien determinasi sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.391	3.595

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Data utama penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan nilai t hitung 5,035 > t tabel 2,015 dan atau Sig. < α (0,000 < 0,05), menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Koefisien korelasi sederhana variabel beban kerja terhadap variabel kinerja, yaitu $r_{x1y} = 0,637$, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan kategori kuat (interval 0,60 – 0,799) variabel beban kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi sederhana, yaitu $r_{x1y^2} = 0,405$, dapat diartikan bahwa secara individual, beban kerja mampu mempengaruhi sebesar 40,5% variasi kinerja petugas, dan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan uji regresi parsial
(Uji T)

Coefficients
a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.059	5.329		1.325	.193
	Beban Kerja	.565	.112	.561	5.035	.000
	Motivasi Kerja	.324	.106	.341	3.057	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian dengan uji koefisien determinasi sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.198	4.127

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data utama penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan nilai t hitung 3,057 > t tabel 2,015 dan atau Sig. < α (0,004 < 0,05), menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Koefisien korelasi sederhana variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, yaitu $r_{x2y} = 0,465$, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan kategori sedang (interval 0,40 – 0,599) variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi sederhana, yaitu $r_{x2y}^2 = 0,216$, dapat diartikan bahwa secara individual, motivasi kerja mampu mempengaruhi sebesar 21,6% variasi kinerja petugas, dan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan uji regresi simultan
(Uji F)

ANOVA
a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.733	2	235.366	21.833	.000^b
	Residual	441.995	41	10.780		
	Total	912.727	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Hasil pengujian koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.492	3.283

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

Sumber: Data utama penelitian yang diolah, 2023

Beban kerja dan motivasi kerja yang merupakan variabel-variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, nilai signifikansi koefisien regresi simultan kedua variabel independen tersebut dapat diketahui dari hasil pengujian regresi linier berganda, yaitu nilai f hitung $21,833 > f$ tabel $4,079$ dan atau $Sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Koefisien korelasi ganda variabel beban kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, yaitu $r_{x1x2y} = 0,718$, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan kategori kuat (interval $0,60 - 0,799$) variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ganda, yaitu $r_{x1x2y2} = 0,516$, dapat diartikan bahwa secara bersama variabel beban kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi sebesar $51,6\%$ variasi kinerja, dan sisanya sebesar $48,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menghadirkan sejumlah temuan yang sangat relevan dalam kaitannya dengan hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja petugas. Pengkajian terhadap koefisien determinasi dalam konteks yang berbeda membantu mengilustrasikan dampak dari masing-masing faktor terhadap variasi kinerja petugas, dan menjelaskan kebaruan temuan dengan menghubungkannya dengan hasil penelitian terdahulu. Pertama, dalam aspek beban kerja terhadap kinerja petugas, didapati bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara keduanya. Koefisien determinasi sederhana sebesar $0,405$ mengindikasikan bahwa sebanyak $40,5\%$ variasi dalam kinerja petugas dapat dijelaskan oleh faktor beban kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat" yang dilakukan oleh Dwi Nursiti Prayudi Aditya pada tahun 2020. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Kebaruan temuan ini terletak pada pemahaman lebih mendalam tentang peran beban kerja dalam konteks yang lebih luas, serta penegasan konsistensi temuan terhadap dampak beban kerja pada kinerja.

Kedua, dalam hal motivasi kerja terhadap kinerja, temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi sederhana sebesar $0,216$ mengungkapkan bahwa sekitar $21,6\%$ variasi kinerja dapat diatribusikan pada faktor motivasi kerja. Studi dari "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja" yang dilakukan oleh Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu pada tahun 2019 telah mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja, bersama dengan faktor lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja, berkontribusi positif terhadap kinerja. Kebaruan dalam temuan ini adalah penekanan pada peran khusus dari motivasi kerja dalam konteks pengukuran kinerja individu, yang mengarah pada pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek psikologis yang memengaruhi kinerja.

Ketiga, ketika mempertimbangkan interaksi antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, hasil menunjukkan bahwa kedua faktor ini berdampak secara bersamaan. Koefisien determinasi ganda sebesar 0,516 memberikan gambaran bahwa 51,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi beban kerja dan motivasi kerja. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba" yang dilakukan oleh Joko Sugiharjo dan Friska Aldata pada tahun 2018, yang mengamati bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kebaruan temuan ini muncul dari penggabungan kedua faktor yang sebelumnya telah dipelajari secara terpisah, yang menyoroti pentingnya mempertimbangkan interaksi antara variabel-variabel ini dalam mengukur dan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah disajikan, dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja petugas merupakan hal yang kompleks dan saling terkait dalam konteks lingkungan kerja. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja petugas, sejalan dengan teori beban kerja yang mengidentifikasi bahwa beban kerja yang wajar dapat memengaruhi produktivitas positif. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh penting terhadap kinerja, sesuai dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya persepsi individu terhadap imbalan dan hasil dari usaha yang diberikan. Menariknya, penelitian ini mengungkapkan bahwa interaksi antara beban kerja dan motivasi kerja juga berperan dalam membentuk kinerja petugas. Keharmonisan antara tingkat beban kerja yang sesuai dan motivasi yang tinggi tampaknya memiliki efek sinergis yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap variasi kinerja, menunjukkan kompleksitas lingkungan kerja yang melibatkan aspek seperti kompetensi dan faktor personal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja perlu memperhatikan secara holistik baik aspek beban kerja yang diberikan kepada petugas maupun upaya dalam membangkitkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Keselarasan antara keduanya dapat menjadi kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dan produktif, sejalan dengan tujuan peningkatan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dessler, Gary dan Chhinzer, Nita. 2017. *Human Resources Management in Canada*. Toronto: Pearson Canada Inc.
- Djoko Pekik Irianto, D. P. I. (2017). *Manajemen: Teori, Prinsip, dan Implementasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Djoko Setyabudi Soegito, D. S. (2016). *Beban Kerja dan Kesejahteraan Kerja*. Graha Ilmu. Dr. Miftahul Jannah. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Gary Dessler. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Gary Cokins. (2013). *Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics*. Wiley.
- Griffin, R. W. (2015). *Fundamentals of Management*. Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Henry Mintzberg. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Jannah, M. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Group.

Publikasi Ilmiah

- Anita Oktavia Ellya Shinta. (2020). "Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya." http://repository.stimykpn.ac.id/301/3/S1_111801162
- Bukhari, and Sjahril Effendi Pasaribu. (2019). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103
- Chhinzer, N. (2017), "An exploration of employer perceptions of graduate student employability", *Education + Training*, Vol. 60 No. 1, pp. 104-120.
- Ellya Shinta, A. O. E., Jeky R K R Polos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi*, 6(4).
- Fitriana, L., & Musyafa, H. (2016). The Influence of Job Demands, Job Resources, and Work Engagement on Employee Performance through Burnout as Mediator Variable in Hotel Industry. *Binus Business Review*, 7(2), 145-152.
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3).
- Joko Sugiharjo, Friska Aldata. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba". <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/4404>. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume IV, No.01, Maret 2018: 132-141

Prayudi Aditya, D. N. (2020). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat". <https://www.scribd.com/document/539924609/1058-Article-Text-4016-1-10-20200618>