

## Kinerja Pegawai Ditinjau dari Beban Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo

Jisnu Hakiim Kuncarayakti, Ibnu Suryo, Fithri Setya Marwati

Universitas Islam Batik Surakarta  
jisnuhakim3@gmail.com

---

### Article History

accepted 5/1/2026

approved 16/1/2026

published 2/2/2026

---

### Abstract

*Employee performance in government agencies is an important factor in supporting the effectiveness of public services, especially in the Sukoharjo DPRD Secretariat Office. This study aims to determine the effect of workload, work motivation, and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, and to identify the most dominant variables. This study uses a descriptive quantitative approach with a population of all 40 employees of the Sukoharjo DPRD Secretariat Office using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with classical assumption tests and hypothesis tests. The findings indicate that workload and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance. Simultaneously, all three variables have a significant effect on employee performance. In conclusion, improving employee performance can be achieved through optimal workload management and strengthening work motivation.*

**Keywords:** *Employee Performance, Workload, Work Motivation, Work Discipline.*

### Abstrak

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik, khususnya di Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo sebanyak 40 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan beban kerja dan penguatan motivasi kerja secara optimal.

**Kata kunci:** *Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.*



## PENDAHULUAN

Instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam mendukung terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Salah satu unsur penting dalam struktur pemerintahan daerah adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), yang berfungsi sebagai perangkat pendukung bagi pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, khususnya dalam bidang legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Kelancaran pelaksanaan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kinerja pegawai Sekretariat DPRD, karena pegawai berperan langsung dalam penyediaan layanan administrasi, koordinasi, serta dukungan teknis bagi anggota dewan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Berbeda dengan temuan Handayani & Suryani (2021) kinerja yang optimal akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan proses kerja, serta peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan efektivitas pelayanan publik.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang sering menjadi perhatian dalam kajian kinerja adalah beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Arifin & Anwar (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai serta berdampak pada penurunan kinerja.

Selain beban kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Sutorus (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Berbeda dengan temuan Yuliana & Rahmawati (2023) pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan pegawai bekerja secara pasif, kurang inisiatif, dan hanya memenuhi tuntutan minimum pekerjaan.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan, prosedur, serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan efektivitas penggunaan waktu kerja, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian yang dilakukan oleh Sandika dan Andini (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab.

Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sukoharjo menunjukkan bahwa secara umum capaian kinerja pemerintah daerah berada pada kategori baik hingga sangat baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa sasaran strategis yang capaiannya belum optimal, khususnya pada indikator peningkatan produktivitas dan kualitas hidup masyarakat. Variasi capaian tersebut mengindikasikan adanya perbedaan kinerja antar unit kerja, termasuk di lingkungan Sekretariat DPRD Sukoharjo, yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Fenomena yang diamati di Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih

ditemukannya pegawai yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, memperpanjang waktu istirahat, serta pulang sebelum jam kerja berakhir. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan terkait pengelolaan beban kerja, rendahnya motivasi kerja, serta lemahnya disiplin kerja pegawai. Apabila permasalahan ini tidak segera ditangani, dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan administrasi dan dukungan teknis terhadap pelaksanaan tugas DPRD.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun sektor publik Affandi & Bahri (2020) Setiawan et al. (2022). Namun, perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang secara khusus meneliti pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Sukoharjo.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif yang berlandaskan filsafat positivisme Sugiyono (2019). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo berjumlah 40 orang. Karena populasi kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara terstruktur dengan Kepala Sekretariat DPRD Sukoharjo, serta kuesioner skala Likert yang disebarakan kepada responden. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa laporan dan arsip terkait. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didahului uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik Ghozali (2018).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	N	Shapiro-Wilk Statistic	P-Value
Kinerja Pegawai	40	0,947	0,059
Beban Kerja	40	0,951	0,082
Motivasi Kerja	40	0,945	0,053
Disiplin Kerja	40	0,945	0,053

Sumber: Data Primer tahun 2025

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Shapiro–Wilk karena jumlah sampel kurang dari 50. Hasil uji normalitas pada Tabel. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,059, beban kerja sebesar 0,082, motivasi kerja sebesar 0,053, dan disiplin kerja sebesar 0,053. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

###### b. Uji Multikolinieritas

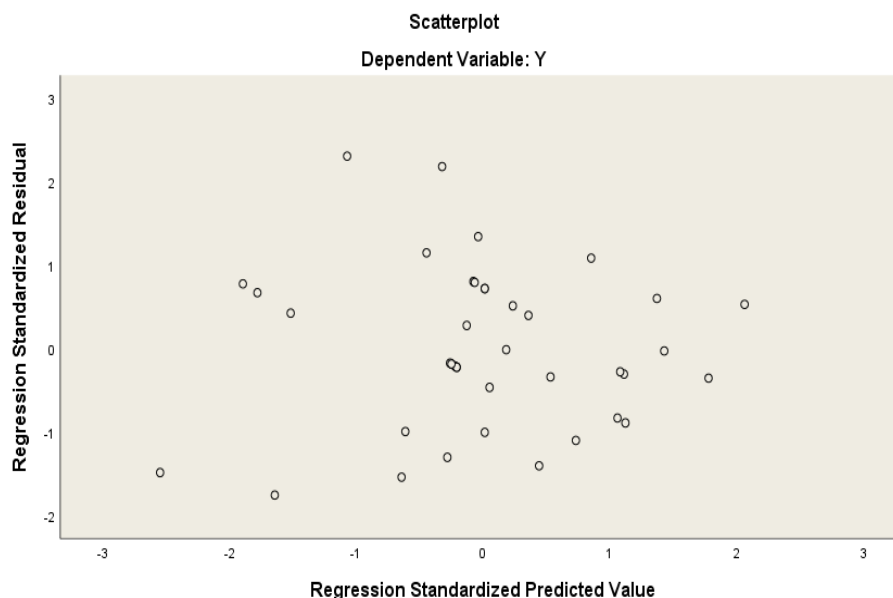
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,742	1.349	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,764	1.309	
Disiplin Kerja	0,966	1.035	

Sumber: Data primer tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel beban kerja 0,742, nilai tolerance variabel motivasi kerja 0,764 dan nilai tolerance variabel disiplin kerja 0,966 yang semuanya > 0,10. Nilai VIF untuk variabel beban kerja 1.349, motivasi kerja 1.309 dan disiplin kerja 1.035 yang semuanya < 10. Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

### c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot antara nilai ZPRED dan ZRESID. Hasil pengujian yang ditampilkan pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandarized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>
(Constant)	7.690	4.067
Beban kerja	0,275	0,148
Motivasi kerja	0.489	0,132
Disiplin kerja	-0,129	0,118

Sumber: Data primer tahun 2025

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi disajikan pada tabel dan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,690 + 0,275X_1 + 0,489X_2 - 0,129X_3 + e$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja memiliki koefisien positif, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien negatif terhadap kinerja pegawai.

## b. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression Residual Total</i>	11.343	.000	H0 ditolak, Ha diterima

Sumber: Data primer tahun 2025

Hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada Tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,343 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## c. Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	B	T	Sig.	Keterangan
Beban kerja	0,275	1.857	0,072	H1 ditolak
Motivasi kerja	0,489	3.709	0,001	H2 diterima
Disiplin kerja	-0,129	-1.089	0,284	H3 ditolak

Sumber: data primer tahun 2025

Hasil uji parsial (uji t) ditunjukkan pada Tabel. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,072 ( $>0,05$ ), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,284 ( $>0,05$ ), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## d. Uji R

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square
0,697	0,486	0,443

Sumber: Data primer tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,443 atau 44,3%. Determinasi atau sumbangan beban kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo sebesar 44,3%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 55,7% seperti lingkungan kerja, stress kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

## Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Berdasarkan hasil uji F maka diketahui bahwa Nilai Thitung  $\geq$  Ttabel (3.709  $\geq$  2,028) dan nilai signifikansi 0,001  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandika & Andini., (2020), Ilani & Susanti., (2020), Setiawan et al., (2022) yang mengatakan bahwa beban, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo. Kinerja

pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam mewujudkan sasaran, visi misi serta tujuan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab baik yang diberikan. Kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo sangat dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $1.857 < 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,072 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al.*, (2022), Sandika & Andini., (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo. beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada pegawai secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada para pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo dirasa terlalu berat untuk beberapa pegawai, untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai maka perlu mempertimbangkan lagi beban kerja yang akan diberikan kepada pegawai.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh hasil nilai  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  ( $3.709 \geq 0,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Primayanti & Asih., (2021) Setiawan *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo. Motivasi adalah kegiatan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo dirasa masih perlu ditingkatkan baik melalui bentuk penghargaan, perhatian, pembinaan, maupun komunikasi yang lebih intensif, karena dengan meningkatkan motivasi kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo dapat meningkatkan kinerja mereka.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh hasil nilai  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  ( $-1.089 \leq 0,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,284 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandika & Andini., (2020), Pristianto & Hidayati., (2024) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai di organisasi yang berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang



diterapkan di lingkungan Sekretariat DPRD Sukoharjo cenderung bersifat administratif seperti absensi, jam masuk, atau kepatuhan prosedural, tingkat kedisiplinan masih menjadi faktor yang perlu menjadi perhatian.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis data dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai belum dikelola secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan pemerataan beban kerja agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan motivasi melalui penghargaan, perhatian pimpinan, dan pengembangan kompetensi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan kesadaran serta komitmen pegawai. Dengan demikian, diperlukan pendekatan disiplin yang lebih partisipatif dan berorientasi pada pembinaan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 236.
- Arifin, Z., & Anwar, R. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 13(2), 45–53.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, M., & Suryani, T. (2021). Motivasi Kerja dan Disiplin sebagai Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 70–80.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71-80.
- Ilani, A., & Susanti, D. N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Telkom Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1).
- Primayanti, N. P. S., & Asih, A. . K. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MATAHARI DUTA PLAZA BALI. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Pristianto, F. A., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Langgeng Jaya Plastindo Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(01), 15. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v4i01.6346>.
- Purwanto, S. R., Meilani, Y. F. C. P., & Harapan, U. P. (2024). TRANSEKONOMIKA : *Akuntansi , Bisnis dan Keuangan THE INFLUENCE OF WORKLOAD , WORK MOTIVATION* . 4(6), 1105–1115.
- Sandika, K., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal:162-172 162. *Jurnal Ekonomi*, II(1), 162–172

- Setiawan, A. B., Septyarini, E., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(7), 1377–1394.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, R., & Rahmawati, D. (2023). Motivasi dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(2), 134–142.