



## **Pengaruh *Work Overload* Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan)**

Moh. Khairil Anwar<sup>1</sup>, Iriani Ismail<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

### **INFO ARTIKEL**

Sejarah Artikel:  
Diterima: 14 Agustus 2022  
Diperbaiki:  
Disetujui: 30 September 2022

#### **Keywords:**

*Interpersonal Communication, Management, Taman Wisata Laut, Labuhan, Tourism, Work Culture,*

### **Abstract**

*Companies reach the goals through their employees performance. Employees performance can affect the profits of companies. If the employees performance is low, it is difficult for the company to achieve the goals. So, the companies always try to maintain and improve the performance of their employees. The aims this study are determine the effect of Work Overload and Motivation on performance at PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan partially. This study uses quantitative methods, simple random sampling technique as a sampling technique and a number of 51 employees as respondents. Using the multiple linear regression analysis, the results showed that the Work Overload variable partially has a significant effect on employees performance of PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan is 0.614. The  $t_{count}$  is 2,700 >  $t_{table}$  is 1,677 and the significance value is 0.010 < 0.05. While the Motivation variable partially has a significant effect on employees performance of PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan is 0.354. The  $t_{count}$  is 3,516 >  $t_{table}$  is 1,677 and the significance value is 0.001 < 0.05.*

✉ Penulis Korespondensi\*

Iriani Ismail

Email:

[iriani.ismail@trunojoyo.ac.id](mailto:iriani.ismail@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI : 10.21107/jkim.v%vi%i.16386

*Citation* : Anwar, Moh. Khairil & Iriani Ismail. (2022). Pengaruh *Work Overload* dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, Vol. 2 (3), hal. 01-10.

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus memahami pentingnya kinerja karyawan untuk mendukung perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan harus dikelola dengan dengan baik. Hal ini dikarenakan mengelola sumber daya manusia yang optimal akan menciptakan suatu kinerja efektif yang dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan tersebut. Selain memiliki mesin yang mutakhir,

fasilitas yang lengkap, dan infrastruktur yang kokoh untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga bergantung pada orang yang melakukan pekerjaan itu. Efektivitas karyawan perusahaan dapat berdampak pada keberhasilan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya, harus konsisten dan berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan akan menggunakan berbagai metode, termasuk program pengembangan karir, memberikan motivasi kerja, dan meningkatkan kompetensi staf, untuk meningkatkan kinerja personelnnya. Karyawan dituntut untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dalam berbagai cara. Hal ini sebagai akibat dari informasi dan pelatihan yang telah diterima karyawan mengenai pelaksanaan kinerja karyawan.

Tingkat dan jenis pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Tingkat pekerjaan yang berlebihan dapat membuat motivasi karyawan menurun sehingga kinerja ikut menurun. Menurut Riny Chandra dalam Said (2015) Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dan beban kerja yang kurang maka akan muncul perasaan bosan namun sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah dan beban kerja terlalu banyak maka akan muncul kelelahan yang lebih. Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta tingkat kerumitan pekerjaan harus sesuai dengan kapasitas mereka. Perusahaan atau organisasi perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa beban kerja harus konsisten dengan kemampuan sumber daya manusia mereka. Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan beban kerja sesuai kapasitas diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada menejer PT. Marinal Indo Prima pada bulan Oktober 2021 masih sering ditemui karyawan yang bekerja kurang optimal. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan kurang antusias untuk segera menyelesaikan pekerjaan, beberapa karyawan masih sering dijumpai mondar mandir bahkan bahkan keluar ruangan pada saat jam kerja selain itu beberapa karyawan masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja, batasan maksimal jam masuk kerja adalah jam 07:30 namun Ketika peneliti mengamati kondisi lapangan masih banyak karyawan yang baru datang. Selain itu beberapa masalah yang terjadi. Salah satunya adalah target kerja yang menyebabkan karyawan memiliki emosi tidak stabil, tidak rileks dan tegang sehingga puncaknya mengalami stress kerja. Jika karyawan terus-menerus mengalami stress, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja yang akhirnya berpengaruh besar terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat permasalahan target produksi serta realisasi yang dicapai mengalami penurunan yang cukup banyak, maka karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, sehingga produksi cenderung menurun, yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase
1	Januari 2021	12	11	92%
2	Februari 2021	12	10	83%
3	Maret 2021	12	12	100%
4	April 2021	12	9	75%
5	Mei 2021	12	10	83%
6	Juni 2021	12	9	75%

Tabel diatas menunjukkan bahwa produktifitas kinerja karyawan pada bulan Januari sampai juni 2021 tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan, hanya pada bulan maret PT. Marinal Indo prima Jumiang dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi kerja pada karyawan di PT. Marinal Indo Prima dapat dilihat dari evaluasi kinerja manajer perusahaan. Beberapa faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan menjadi tidak optimal, diantaranya upah yang diterima, hubungan pribadi, hingga kondisi kerja. Dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut cukup panas karena berdekatan dengan pantai, suhu ruangan yang mempengaruhi karyawan kurang puas dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang termotivasi baik juga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase
1	Januari 2021	12	11	92%
2	Februari 2021	12	10	83%
3	Maret 2021	12	12	100%
4	April 2021	12	9	75%
5	Mei 2021	12	10	83%
6	Juni 2021	12	9	75%

*Work Overload* yang diterima oleh karyawan guna mencapai SDM yang berkualitas. *Work Overload* yang terjadi diperusahaan PT. Marinal Indo Prima terjadi ketika karyawan mengerjakan sesuatu yang tidak lagi sesuai dengan kapasitasnya, Berdasarkan peraturan Menteri keuangan Republik Indonesia Nomor 175/PMK. 01/2016, Jam efektif dari setiap karyawan adalah 6 jam 25 menit (6,416 jam) setiap harinya. Terdapat dua item jam kerja yaitu 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam satu minggu dan satu jam istirahat, 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam satu minggu dan satu jam istirahat. Adapun untuk mengetahui masing-masing beban kerja karyawan maka dapat dihitung dengan menggunakan Normal hasil dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja masing masing karyawan dengan menggunakan rumus.

$$\text{Normal hasil} = \frac{\text{Hasil}}{\text{Orang} \times \text{waktu}}$$

Sumber: Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 75 tahun 2004

Dari rumus tersebut maka dapat dilakukan pengukuran bahwa pada saat bulan Januari realisasi yang dicapai karyawan sebesar 11 Ton /105 × 216 jam maka beban kerja masing-masing karyawan 0,485, dan saat bulan februai sebesar 10 Ton /105 × 192 jam maka beban kerja masing masing karyawan 0,496. Dan bulan Maret 12 Ton /105 × 216 jam maka beban kerja masing-masing karyawan 0,529. dan bulan April 9 Ton /105 × 208 maka beban kerja masing- masing karyawan 0,412. Dan bulan Mei 10 Ton/105 × 216 maka beban kerja masing-masing karyawan 0,440. Dan bulan Juni 9 Ton/105 × 108 maka beban kerja masing-masing karyawan 0,446. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja masing-masing karyawan pada bulan Januari sampai bulan juni pada PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan mengalami peningkatan.

Hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang seharusnya 7 jam dalam sehari di dalamnya termasuk jam istirahat namun perusahaan bekerja dari pukul 07:30 sampai 16:30, selain itu sebagian karyawan harus menambah jam kerja karena harus menyelesaikan pekerjaan pada hari itu. Kemudian, PT. Marinal Indo Prima hanya memberikan libur selama sehari dalam seminggu yakni hari jumat. Padahal, seharusnya perusahaan juga memberikan libur pada hari minggu. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan keserasian dalam bekerja yang dapat memicu motivasi kerja dan terwujudnya kinerja yang diinginkan. Beban kerja berlebihan (*Work Overload*), motivasi kerja, dan kinerja merupakan topik yang berkaitan satu sama lain dalam menciptakan sumber daya manusia yang optimal. Efektivitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kualitas dan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan”**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengukuran beberapa variabel dalam bentuk angka dan analisisnya berbentuk statik. Jenis penelitian ini terdiri atas beberapa tahap yakni mengumpulkan data melalui kuisisioner dan menganalisis data dari pengujian hipotesis. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah PT. Marinal Indo Prima terletak di Dsn Jumiang, Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang berjumlah 105 karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus solvin ditetapkan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan. Data penelitian yang digunakan adalah data primer, data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti melakukan wawancara secara langsung terhadap sampel yang sudah ditentukan dan data yang bersumber dari hasil penelitian dengan memakai kuesioner, serta tanggapan tertulis responden karyawan Wisata Edukasi Gondang Outbound. Variabel-variabel yang digunakan adalah variabel terikat (Y) adalah kinerja dan variabel bebas yaitu *work overload* ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ).

## HASIL

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

“Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 95)”. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.566	6.296	.725	.472
	X1	.614	.227	.336	.010
	X2	.534	.152	.437	.001

**a. Dependent Variable: Y1**

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + X_1 + X_2$$
$$Y = 4,566 + 0,614 + 0,534$$

**Dimana:**

Y	= Kinerja	
a	= Konstanta	4,566
X1	= Work Overload	0,614
X2	= Motivasi	0,534
	Standard Error	6,296
	Koefesien regresi	0,534

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *work overload* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,614. Sedangkan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,534. Standard error pada uji regresi linear berganda.

### Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh secara bersama atau simultan antara variabel independen (*Work overload* dan Motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ , maka secara simultan variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:84).

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work overload* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja

## Uji Hipotesis (Uji t)

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.244	2	184.622	20.174	.000 <sup>b</sup>
	Residual	439.266	48	9.151		
	Total	808.510	50			

a. Dependent Variabel: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (*work overload*, motivasi kerja) berpengaruh secara individual atau persial terhadap variabel dependen (kinerja). Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam melakukan uji t yaitu jika probabilitas signifikan di bawah 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan. Sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas 0,05 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 84).

### Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.566	6.296		.725	.472		
	X1	.614	.227	.336	2.700	.010	.731	1.368
	X2	.534	.152	.437	3.516	.001	.731	1.368

a. Dependent Variabel: Y1

Berdasarkan Tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa masing - masing variabel independennya sebagai berikut:

#### 1. *Work overload* (X1)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Work Overload* (X1) sebesar 2,700 >  $t_{tabel}$  1,677 dengan nilai sig. 0,010 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Overload* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan.

#### 2. Motivasi (X2)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi (X2) sebesar 3,516 >  $t_{tabel}$  1,677 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan.

### **Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi bebas yang digunakan pada model regresi linier berganda sehingga mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinansi adakah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Kuncoro, 2011:100).

Berdasarkan uji koefisiensi determinasi diatas, diperoleh 45% kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *Work Overload* dan motivasi. Sedangkan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh *Work Overload* terhadap kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh signifikan antara *Work Overload* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Overload* di PT. Marinal Indo Prima berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *Work Overload* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kemudian uji parsial ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara *Work Overload* dengan kinerja karyawan sebesar 0,614 dan nilai sig. t sebesar 0,010, sehingga  $H_1$  diterima. hasil mengungkapkan bahwa semakin tinggi *Work Overload* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi di PT. Marinal Indo Prima berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi Motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kemudian uji parsial ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,534 dan nilai sig. t sebesar 0,001, sehingga  $H_2$  diterima. hasil mengungkapkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Work Overload* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penguji hipotesis telah membuktikan variabel *Work Overload* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan. Dari hasil  $t_{hitung}$  variabel *Work Overload* sebesar 2,700 dan taraf signifikansi 0,029 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi

sebesar 2,236 dan taraf signifikansi 0,032. Sehingga terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Hasil analisis data yang telah di uji kebenaran hipotesisnya dengan model SPSS 25. Dalam pembahasan ini akan dibahas mengenai uji simultan atau uji bersama-sama ( $F_{hitung}$ ) dan uji secara parsial ( $t_{hitung}$ ). Dilihat dari analisis hasil penelitian menunjukkan secara simultan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 20,174 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 1,84 yaitu dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yaitu berarti secara keseluruhan variabel-variabel Work Overload dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan artinya semakin diatasi permasalahannya dalam PT. Marinal Indo Prima Jumiang yang mengakibatkan semakin bagus pula kinerja karyawan maka akan mengakibatkan Work Overload dan Motivasi akan mengakibatkan semakin bagus pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel *Work Overload* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,614 yang memiliki nilai positif dan signifikan sebesar 0,010 dan Hasil  $t_{hitung}$  2,700 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,677 dengan nilai signifikan 0,05. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan yang memperoleh nilai sebesar 0,534. Hasil  $t_{hitung}$  3,516  $>$   $t_{tabel}$  1,677 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Secara bersama-sama atau simultan variabel independent Work Overload dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $F_{hitung}$  sebesar 20,174 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 1,84.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansyari, Donni. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks
- Donni, Junni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta



- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, Said Kahlil. (2019). Pengaruh *Work overload* dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 10(1).
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2001). Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahfudz, Muhammad. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).
- Maulina, Adinda Reza. (2021). Pengaruh *Work overload* Dan Perceived Organizational Support Job Stres Di Masa Pandemi Covid 19 Pada Pegawai Bank Di Surabaya. *Journal Of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Jakarta: Rajawali Press
- Misrofingah, Misrofingah., & Sugiarti, Sri. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Rumah Tangga Kemempora. *JURNAL EKONOMI*, 22(3), 250-265.
- Veronica, Imelda. (2021). Pengaruh *Work overload* Dan Stress Kerja Terhadap Intensi Turnover