



Manajemen Waktu dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta

Yudha Sakti Praja^{1*}

¹Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: saktipraja03@gmail.com

Received: 25-06-2025 Revised : 26-08-2025 Accepted : 21-08-2025 Published : 31-08-2025

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh manajemen waktu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jojo Sunarjo & Rekan yang berlokasi di Jakarta. Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi produktivitas dan hasil kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara acak berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan studi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen waktu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja. Meskipun secara simultan manajemen waktu dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja, namun terdapat faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang juga memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan pentingnya penyesuaian beban kerja yang proporsional dalam upaya peningkatan kinerja, sementara pengelolaan waktu yang lebih baik belum tentu secara langsung berdampak signifikan terhadap hasil kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Kata kunci: Manajemen Waktu, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study was conducted to examine the influence of time management and workload on employee performance at the Public Accounting Firm Jojo Sunarjo & Rekan, located in Jakarta. The research problem focuses on how these two variables affect employee productivity and performance outcomes. A quantitative approach was used, with random sampling based on specific criteria relevant to the study's objectives. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents who are active employees of the firm. The analysis results indicate that time management does not have a significant influence on employee performance. In contrast, workload has a significant effect on both the improvement and decline of performance. Although time management and workload simultaneously contribute to employee performance, there are other external factors beyond these two variables that also impact overall performance. These findings highlight the importance of workload adjustments in efforts to enhance performance, while better time management does not necessarily lead to a significant improvement in work outcomes. This study is expected to serve as input for company management in designing more comprehensive strategies to improve employee performance.

Keywords: Time Management, Workload, Job Performance, Productivity, Human Resource Management



Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan atau organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Salah satu langkah yang dapat diambil perusahaan agar tetap kompetitif adalah dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari setiap organisasi, termasuk lembaga pemerintah, karena mereka memiliki peran penting (inti) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pratiwi & Sari, 2024).

Jojo Sunarjo & Rekan (JSR) merupakan firma penyedia jasa akuntansi dan layanan profesional yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. Firma ini didirikan pada tahun 2005 oleh sejumlah mitra yang berasal dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Sebagai Kantor Akuntan Publik Terdaftar, JSR juga tercatat sebagai anggota pendiri XLNC.AG yang berbasis di Swiss, yaitu jaringan internasional yang menaungi praktik-praktik independen di bidang akuntansi, hukum, dan konsultasi manajemen dari berbagai negara. Selain itu, JSR merupakan bagian dari jaringan XLNC Indonesia yang menyediakan berbagai layanan profesional, meliputi audit, jaminan, perpajakan, dan konsultasi.

Kegiatan operasional Kantor Akuntan Publik (KAP) Jojo Sunarjo & Rekan sangat bergantung pada kualitas serta kinerja SDM yang dimiliki. Hal ini menjadi krusial mengingat tingginya tuntutan pekerjaan, khususnya dalam proses audit yang membutuhkan ketelitian dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, manajemen waktu dan

pengelolaan beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menunjang keberhasilan perusahaan.

KAP Jojo Sunarjo dan Rekan, sebuah kantor akuntan publik yang sangat mengutamakan peningkatan kualitas pelayanan kepada klien. Dalam konteks ini, manajemen waktu, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas yang dijalankan oleh karyawan KAP Jojo Sunarjo & Rekan, sehingga dapat memberikan layanan yang optimal kepada klien dan masyarakat.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, yang mencakup tidak hanya kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga manajemen waktu, efisiensi, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Basri dan Arsali, 2022). Berdasarkan pertimbangan tersebut, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya dapat bekerja secara optimal melalui manajemen waktu yang efektif dan pengelolaan beban kerja yang terstruktur. Tanpa kedua faktor tersebut, kinerja karyawan dapat terganggu, bahkan menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan (Pinatih et al., 2024).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, diantaranya adalah manajemen waktu (Sylviani, 2020). Menurut Leman, manajemen waktu dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan penggunaan dan pemanfaatan waktu secara maksimal, dengan cara yang seefisien dan seoptimal mungkin. Hal ini dilakukan melalui perencanaan yang matang dan pengorganisasian kegiatan yang terstruktur, sehingga setiap aktivitas dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Muliati et al., 2021).

Selain manajemen waktu, beban kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres dan berdampak negatif terhadap kualitas pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai justru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan yang tidak proporsional dapat mengalami penurunan motivasi serta penurunan kualitas kerja (Ramadhani et al., 2022).



Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) mengemukakan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan dan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KAP Jojo Sunarjo dan Rekan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KAP Jojo Sunarjo dan Rekan, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang diperoleh menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung ke lokasi penelitian dan penyebaran kuesioner kepada responden guna memperoleh data yang relevan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode kuantitatif. Proses analisis data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan data yang telah diolah mengenai karakteristik responden serta hasil pengujian analisis statistik terhadap pengaruh manajemen waktu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hasil perhitungan dengan nilai r yang tercantum dalam tabel. Jika r hasil perhitungan lebih besar dari r tabel, maka data tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika r hasil perhitungan lebih kecil dari r tabel, maka data dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel ditentukan dengan rumus: $Df = n - 2$, yaitu $40 - 2 = 38$. Keterangan: Df adalah derajat kebebasan dan n merupakan jumlah sampel yang digunakan, yaitu 40 responden. Berdasarkan tabel, r pada derajat kebebasan 38 adalah 0.320.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam memberikan hasil yang stabil atau serupa ketika dilakukan pengukuran berulang. Suatu data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0.60.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

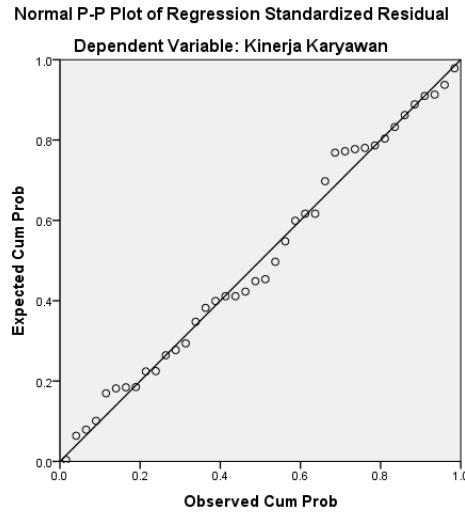
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keputusan
X1	0, 766	0.6	Reliabel
X2	0, 874	0.6	Reliabel
Y	0,864	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025



Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan grafik P-P Plot serta uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian tersebut disajikan pada gambar dan tabel berikut.



Gambar 1, Grafik P-Plot

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Gambar 1 menampilkan hasil analisis grafik P-P Plot yang digunakan untuk memvisualisasikan sejauh mana data mengikuti pola distribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	40
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.28946412
Most Extreme Differences	
Absolute	.099
Positive	.073
Negative	-.099
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025



Pada Tabel 2 ditampilkan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0.05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji, nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang melebihi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya indikasi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Indikasi multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1	Manajemen Waktu	.129
	Beban Kerja	.129

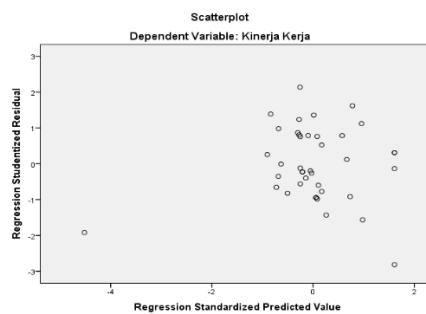
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Berdasarkan Tabel 3 multikolinearitas dapat dinyatakan tidak terjadi apabila nilai tolerance melebihi 0.10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Manajemen Waktu memiliki nilai tolerance sebesar $0.129 > 0.10$ dan VIF sebesar $7.728 < 10$. Demikian pula, variabel Beban Kerja menunjukkan nilai tolerance $0.129 > 0.10$ dan VIF $7.728 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada gambar yang disajikan di bawah ini.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025



Pada Gambar 2, keputusan diambil dengan mengamati pola sebaran data yang tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada grafik. Pola sebaran yang acak ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu manajemen waktu dan beban kerja, terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.424	2.889	1.878	.068
	Manajemen Waktu	.395	.163	.400	2.427
	Beban Kerja	.536	.161	.549	3.329
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Tabel 4 memperlihatkan hasil dari pengujian regresi berganda. Diketahui rumusnya, sebagai berikut:

$$Y = 5.424 + 0.395 MW + 0.536 BK + \epsilon$$

Dari model diatas, diketahui hasilnya sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) bernilai 5.424, hal ini dapat diartikan jika variabel independen manajemen waktu dan beban kerja, memiliki nilai nol, maka variabel kinerja karyawan diperkirakan tetap bernilai 5.424.
- Manajemen Waktu (X1) bernilai 0.395, disimpulkan bahwa setiap peningkatan manajemen waktu maka berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.395
- Beban kerja (X2) bernilai 0.536, disimpulkan bahwa beban kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.536.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan jumlah responden 40 dan tingkat signifikansi 5%, nilai t tabel adalah 2,02619. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel dan sig. < 0,05.



Tabel 5 Hasil Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.424	2.889		1.878	.068
	Manajemen Waktu	.395	.163	.400	2.427	.020
	Beban Kerja	.536	.161	.549	3.329	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Manajemen waktu memiliki nilai t hitung $2.427 > t$ tabel 2.02619 dan signifikansi $0.020 < 0.05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan t hitung $3.329 > t$ tabel dan signifikansi $0.002 < 0.05$.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan 40 responden dan signifikansi 5%, nilai F tabel adalah 3,25. Hipotesis diterima jika F hitung $> F$ tabel dan $sig. < 0,05$.

Tabel 6 Hasil Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1368.551	2	684.275	123.851	.000 ^b
	Residual	204.424	37	5.525		
	Total	1572.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Manajemen Waktu

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Tabel 6 diketahui bahwa uji F simultan dapat dilihat bahwa nilai sig. $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan Ha3 dan tolak Ho3 artinya, manajemen waktu dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Hasil dari pengujian tersebut disajikan pada tabel di bawah ini.



Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.863	2.351
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Manajemen Waktu				

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 23, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 menunjukkan bahwa 86,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh manajemen waktu dan beban kerja, sementara 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Keterkaitan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,395 dan nilai signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan individu dalam mengelola waktu kerjanya, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Hal ini selaras dengan teori manajemen waktu yang menyatakan bahwa perencanaan dan pengendalian terhadap aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks organisasi, pengelolaan waktu yang optimal memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, mengurangi tekanan akibat penumpukan pekerjaan, dan menjaga ritme kerja tetap produktif. Meskipun dalam pengujian awal variabel ini sempat dianggap tidak signifikan secara teoritis, hasil t hitung sebesar 2,427 melebihi t tabel 2,026 dan nilai signifikansinya mendukung bahwa kontribusinya nyata secara statistik. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan terkait manajemen waktu serta mengembangkan sistem kerja berbasis jadwal yang jelas agar potensi kinerja karyawan dapat dioptimalkan secara berkelanjutan.

Keterkaitan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,536 dan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 3,329 yang jauh melebihi t tabel. Hal ini menandakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong peningkatan produktivitas. Dalam hal ini, beban kerja tidak semata dipandang sebagai tekanan negatif, melainkan dapat menjadi pemacu karyawan untuk mencapai target kerja, selama beban tersebut disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu. Beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Namun, apabila beban kerja tidak dikendalikan, maka berisiko menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sekaligus menjadikan beban kerja sebagai instrumen strategis dalam peningkatan kinerja organisasi.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh manajemen waktu dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh beberapa kesimpulan utama yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Secara parsial, variabel manajemen waktu (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.427 yang lebih kecil dari t tabel 2.02619 serta nilai signifikansi sebesar 0.20 yang melebihi batas 0.05. Sebaliknya, variabel beban kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 3.329 yang lebih besar dari t tabel 2.02619 dan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang berada di bawah 0.05. Secara simultan, kedua variabel yaitu manajemen waktu dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 123.851 yang jauh melebihi F tabel sebesar 3.25 dan signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, namun demikian temuan yang diperoleh tetap diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas objek penelitian ke lebih dari satu kantor akuntan publik untuk memperoleh hasil yang lebih representatif, serta menggunakan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif. Bagi KAP Jojo Sunarjo dan Rekan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan beban kerja karyawan mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja; penyesuaian beban kerja dengan kapasitas individu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, meskipun manajemen waktu tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, pelatihan terkait efisiensi kerja tetap penting dilakukan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, M. A. (2022). *Pengaruh arus kas, manajemen laba, kepemilikan manajerial dan total utang perusahaan terhadap profitabilitas perusahaan sub sektor konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017–2021* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4877/4890>
- Haruna, N. H., & Fajar, M. (2021). Pengaruh manajemen waktu terhadap hasil belajar matematika siswa kelas XII IPS SMA Perguruan Islam Makassar di masa pandemi COVID-19. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(1), 13–21.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Ismail, H. (2023). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo* [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo].



- Kurnia, S. I. D. W. I. (2022). *Pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (studi empiris pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau tahun 2021)* [Skripsi].
- Lestari, E., & Arini, E. (2024). Pengaruh beban kerja dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja karyawan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 121–128.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsali. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>