

## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sultra

Wa Ode Juswati<sup>1</sup>, H. Samdin<sup>2</sup>, Muh. Nur<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: <a href="mailto:juswatigani@gmail.com">juswatigani@gmail.com</a>	No. Telp: 085228777053	
Submitted: 11 Oktober 2023	Accepted: 20 Oktober 2023	Published: 21 Oktober 2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (2) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, (3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dan (4) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling yaitu membagi populasi kedalam subpopulasi secara proposional dan acak pada Lingkup Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 84 orang yang terdiri dari beberapa jabatan dan pekerjaan. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu Regresi linear Berganda dengan menggunakan Software SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ; (1) Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan (4) Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Kecerdasan emosional, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

### Pendahuluan

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya atau karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur pemerintah mempunyai tugas, fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai negeri sipil. Saat ini dinamika kerja di organisasi – organisasi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work tiems*), Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik, karena sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi untuk mengatur segala kegiatan dalam organisasi. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Karyawan/pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam kegiatan organisasi karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mendukung untuk mencapai kinerja yang baik. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Bangun (2012:231) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan menggunakan kecakapan, pengalaman, kesungguhan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat

diketahui bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu. Tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi.

Untuk melancarkan tugasnya maka diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, karena pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dan penyebaran angket terhadap 10 orang pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dari hasil angket pra survei dapat ditarik kesimpulan bahwa inisitif pegawai untuk mencapai target kerja, 7 orang pegawai menyatakan belum dapat sepenuhnya dalam mencapai target kerja, sedangkan 3 orang pegawai mampu mencapai target kerja yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Kemudian 6 orang pegawai belum mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, dan 4 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Dari hasil angket pra survei dan wawancara tersebut jelas terlihat kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara masih perlu mendapat perhatian dengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara maka ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan diantaranya adalah aspek kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional perlu ditingkatkan sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Meningkatnya dan menurunnya kinerja pada suatu organisasi, perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salona Devi (2016:324) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki peran terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena lemahnya pengendalian perasaan diri sendiri ataupun orang lain dapat menyebabkan kesalahpahaman serta stres kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja.

Goleman (2016:43) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat riset gap tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016); menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya riset gap, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Tidak hanya kecerdasan emosional yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, beban kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala

bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins (1996) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang menyangkut dengan tingkat kepuasan dalam bekerja. Atas fenomena-fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

### Metode Penelitian

Dilihat dari metode pengumpulan data yang digunakan, maka penelitian ini tergolong penelitian survey. Dalam hal ini menggunakan data sampel yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpul data. Jika dilihat dari tujuan analisis yang ingin dicapai, maka penelitian ini tergolong sebagai penelitian eksplanatori (explanatory research), yakni penelitian yang bertujuan memberikan penjelasan sifat dan besaran hubungan sebab akibat antara variable independen (kecerdasan emosional, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan variable dependennya (kinerja pegawai).

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Tabel. 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R	Koefisien Validitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,528	0,30	Valid
	Y.2	0,350	0,30	Valid
	Y.3	0,310	0,30	Valid
	Y.4	0,606	0,30	Valid
	Y.5	0,797	0,30	Valid
	Y.6	0,350	0,30	Valid
	Y.7	0,803	0,30	Valid
	Y.8	0,808	0,30	Valid
	Y.9	0,697	0,30	Valid
	Y.10	0,478	0,30	Valid
	Y.11	0,797	0,30	Valid
	Y.12	0,561	0,30	Valid
	Y.13	0,697	0,30	Valid
	Y.14	0,669	0,30	Valid
	Y.15	0,386	0,30	Valid

Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,347	0,30	Valid
	X1.2	0,372	0,30	Valid
	X1.3	0,372	0,30	Valid
	X1.4	0,436	0,30	Valid
	X1.5	0,618	0,30	Valid
	X1.6	0,608	0,30	Valid
	X1.7	0,351	0,30	Valid
	X1.8	0,817	0,30	Valid
	X1.9	0,554	0,30	Valid
	X1.10	0,774	0,30	Valid
	X1.11	0,774	0,30	Valid
	X1.12	0,646	0,30	Valid
	X1.13	0,536	0,30	Valid
	X1.14	0,753	0,30	Valid
	X1.15	0,707	0,30	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,449	0,30	Valid
	X2.2	0,701	0,30	Valid
	X2.3	0,642	0,30	Valid
	X2.4	0,318	0,30	Valid
	X2.5	0,894	0,30	Valid
	X2.6	0,590	0,30	Valid
	X2.7	0,804	0,30	Valid
	X2.8	0,795	0,30	Valid
	X2.9	0,583	0,30	Valid
	X2.10	0,583	0,30	Valid
	X2.11	0,526	0,30	Valid
	X2.12	0,462	0,30	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,631	0,30	Valid
	X3.2	0,722	0,30	Valid
	X3.3	0,480	0,30	Valid
	X3.4	0,472	0,30	Valid
	X3.5	0,651	0,30	Valid
	X3.6	0,362	0,30	Valid
	X3.7	0,686	0,30	Valid
	X3.8	0,757	0,30	Valid
	X3.9	0,389	0,30	Valid
	X3.10	0,603	0,30	Valid
	X3.11	0,776	0,30	Valid
	X3.12	0,413	0,30	Valid
	X3.13	0,460	0,30	Valid
	X3.14	0,668	0,30	Valid
	X3.15	0,359	0,30	Valid
	X3.16	0,526	0,30	Valid
	X3.17	0,659	0,30	Valid
	X3.18	0,332	0,30	Valid
	X3.19	0,386	0,30	Valid

	X3.20	0,742	0,30	Valid
	X3.21	0,349	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS ver 26, 2023

Tabel 1. di atas, menunjukan hasil uji validitas dari seluruh instrument memiliki koefisien korelasi  $\geq 0,30$ , dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel. 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,868	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X1)	0,854	Reliabel
3	Beban Kerja (X2)	0,796	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (X3)	0,878	Reliabel

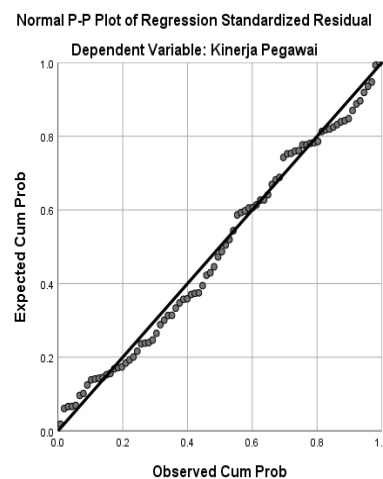
Sumber : Output SPSS ver 26, 2023

Tabel. 2. menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument dalam penelitian ini masih berada di atas cut of value  $\geq 0,60$  berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument dapat dipercaya keandalannya. Hasil reliabilitas instrument penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah reliable, oleh karena itu kuisioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Olah Data Melalui SPSS, 2023

Berdasarkan pada grafik diatas menunjukkan bahwa semua data memiliki distribusi normal karena dapat ditunjukkan bahwa garis t seimbang dan searah dengan garis. Sekilas dapat dikatakan bahwa semua data telah memiliki distribusi normal, akan tetapi hal ini biasanya menyesatkan. Oleh karena itu, diperlukan analisis statistic untuk memastikan apakah data tersebut benar-benar normal atau tidak.

## 2. Uji Multikolineritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

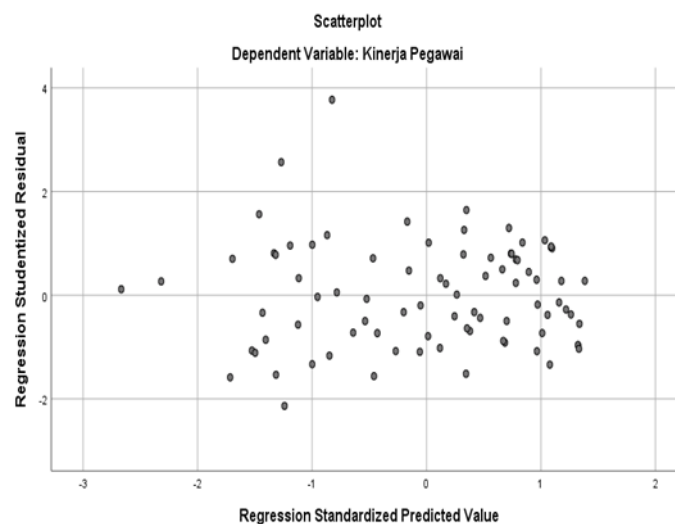
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1. Kecerdasan Emosional	0,179	5.587
2. Beban Kerja	0,960	1.042
3. Kepuasan Kerja	0,176	5.676

Sumber : Olah Data Melalui SPSS, 2023

Tabel 3 di atas terlihat bahwa variabel independen yang terdiri dari : Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki angka Variance Inflation Factors (VIF) di bawah 10 dengan angka tolerance yang menunjukkan nilai lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Histogram Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian		Standarized Coefficient	t Hitung	Sig	Hasil	
Kecerdasan Emosional (X1)	⇒	Kinerja Pegawai	0,337	3,087	0,003	Signifik
Beban Kerja (X2)	⇒	Kinerja Pegawai	-0,077	-1,634	0,106	Tidak Signifik
Kepuasan Kerja (X3)	⇒	Kinerja Pegawai	0,606	5,512	0,000	Signifik
R = 0,911		Fhitung = 8.763				
R-Square = 0,830		Sig.F = 0,000				
Sampel = 84 Orang						

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diperoleh nilai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kecerdasan Emosional (X1)} &= 0,337 \\ \text{Beban Kerja (X2)} &= -0,077 \\ \text{Kepuasan Kerja (X3)} &= 0,606 \end{aligned}$$

**Uji Hipotesis**1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis koefisien determinasi (R square) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R square) adalah 0,830. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama (simultan) oleh variabel kecerdasan emosional, beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 83 %, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R square) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya lebih besar dari 60%.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Sesuai dengan hasil analisis komputer program SPSS dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional (X1), beban kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0,95% atau signifikansi  $\alpha = 5\%$ , dimana F hitung = 8.763 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.

## 3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Sesuai dengan hasil analisis komputer program SPSS dapat diketahui bahwa :

- Nilai  $b_1 = 0,337$

Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 3,087 dan nilai signifikansi  $\beta_1 = 0,003 < 0,05$ . Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara atau dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

- Nilai  $b_2 = -0.077$

Beban Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t sebesar  $-1.634$  dan nilai signifikansi  $\beta_2 = 0,106 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara atau dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 diterima.

- Nilai  $b_3 = 0,606$

Kecerdasan Emosional (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t variabel Kepuasan Kerja sebesar  $5.512$  dan nilai signifikansi  $\beta_3 = 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara atau dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) tersebut di atas, maka dapat ditulis persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,337X_1 + 0,606X_3 + 8.763$$

### Kesimpulan

1. Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna bahwa jika Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya, jika Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berkurang maka kinerja pegawai juga akan berkurang.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna bahwa apabila Kecerdasan Emosional tinggi/baik maka kinerja pegawai akan tinggi/baik dan sebaliknya bila Kecerdasan Emosional rendah maka kinerja pegawai akan tinggi/meningkat.
3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna bahwa jika Beban Kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan rendah, tetapi tidak signifikan sebaliknya jika beban kerja rendah, maka kinerja pegawai akan tinggi/baik tetapi peningkatannya tidak signifikan.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh dominan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. sebaliknya jika terjadi penurunan Kepuasan Kerja, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.

### REFERENSI

- Adityawarman, dkk. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015. Hal 34-44.
- Ahmad, Komaruddin. 1996. Dasar-Dasar Manajemen Investasi. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Alias, and Serlin Serang. 2018. “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 1(1):82–97.
- Amir Abdul . 2016. “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa Dan Umum).” *Jurnal Katalogis Volume 4 Nomor 7, Juli 2016 Hlm 44-50* 4(7):44–50.
- Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Ardana, I Komang dkk. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016), Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara). *Media Studi Ekonomi*, Volume 19 No. 2 ,Juni Desember 2016
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Augusty, Ferdinand, 2006, Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Semarang; Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Bradberry, 2017. Poisoning due to pyrethroids. *Toxicological Reviews*. 24 (2): 93–106. doi:10.2165/00139709-200524020-0000
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 11, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat
- Dessler, Gary. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Ellyzar, Nova, Mukhlis Yunus, and Amri. 2017. “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah* 1(1):35–45.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Ahli Bahasa : Mualifah. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hamizar, A. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku”. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, Vol.2 No.1 Hal: 52-63.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Jewell & Siegall, M. (1990). Psikologi Industri/Organisasi Modern. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Ilyas, 1999. Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian, Depok Badan Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Kirom. B (2010). Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan. Konsumen. Bandung : Pustaka Reka Cipta.

- Koesomowidjojo, S. M. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta
- Komaruddin, A. 2012. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Latan, Hengky. 2013. Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Retika Aditama
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Juni 2014).
- Mulyasa. 2006. Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi), Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No.2 Hal: 170-183.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novi Charisma, dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan. Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya
- Nursalam, 2008. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan :Jakarta: Salemba Medika
- Nursiti, D., dan Aditya, P. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketengakerjaan Kabupaten Langkat”. Jurnal Psychomutiara, Vol.3 No.1 Hal: 9-17
- Paramita dewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
- Prayitno, D. 2010. Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Media Kom.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis Sekolah Pascasarjana. USU, Medan
- Putra, A.A., dan Laily, N. 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Para Bathara Surya”. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.8 No.9 Hal: 1-15.
- Ratna Kusumawati. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang). Tidak Dipublikasikan. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Reza. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga, Interdisciplinary.
- Robbins, Stephen P. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Safitri, Laily Nurida, and Mardi Astutik. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Perawat Dengan Mediasi Insentif.” JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara 2(1):13–26. doi: 10.26533/jmd.v2i1.344.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. . Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Surabaya: STIESIA.
- Solimun, 2010. Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS, Brawijaya Malang
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2002. Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 10.0 For Windows. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (1999). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfa Beta.
- Sunyoto, 2013, Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran, Yogyakarta, CAPS
- ..... 2004. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2009). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: Media Pressindo
- Tridhonanto (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Vidia Mutiara, 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PegawaiDinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau”. *Economie Accounting and Bussiness Journal*.
- Waridin dan Masrukhin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*. Vol 7 No 2. [WWW.rsudbalung.6te.net/](http://WWW.rsudbalung.6te.net/)
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2002). Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yamane, Taro. 2006. Elementary Sampling Theory. Englewood Cliffs. New Jersey Prentie-Hall, Inc.