

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI XYZ KABUPATEN KAMPAR

Evy Roza

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : Evyroza70@gmail.com

diterima: 10/4/2023; direvisi: 14/5/2024; diterbitkan: 30/6/2024

Abstract: *This study aims to analyze: 1) the effect of workload on the performance of employees of the Regional Secretariat of Kampar Regency, 2). The effect of leadership on the performance of employees of the Regional Secretariat of Kampar Regency, 3) to determine the effect of workload and leadership on the performance of employees of the Regional Secretariat of Kampar Regency. The study employed a random sampling method with a total of 41 respondents. This research utilized a quantitative approach and applied multiple linear regression analysis as its method. The results of this study are: 1) workload has a negative and significant effect on the performance of employees of the Regional Secretariat of Kampar Regency, with a $t_{count\ value} (-3.884) < -t_{table} (-2.024)$ and $sig. (0,000) < \alpha (0,05)$. 2) leadership has a positive and sig effect on the performance of employees of the Regional Secretariat of Kampar Regency, with a $t_{count\ value} (6.491) > t_{table} (2.024)$ and $sig. (0,000) < \alpha (0,05)$. 3) workload and leadership have a significant and simultaneous effect on the performance of employees of the Regional Secretariat of Kampar Regency.*

Keywords: *Workload, Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar ialah satu diantara organisasi atau instansi yang mengurus hampir keseluruhan aspek urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar. Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar bertanggung jawab untuk menyelenggarakan administrasi dan mendukung berbagai kegiatan di tingkat Kabupaten Kampar. Selain itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar berfungsi sebagai pelaksana administratif di tingkat Kabupaten yang membantu memastikan bahwa kebijakan-kebijakan dan program-program pemerintahan daerah dapat diimplementasikan dengan efektif. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar punya andil yang sangat penting dalam menjalankan tugasnya. Pegawai di Sekretariat Daerah berperan dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat dan stackholder lainnya. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan untuk menjalankan kebijakan pemerintah dengan tepat serta sesuai dengan visi dan misi pemerintah daerah. Kinerja pegawai sangat penting karena memiliki dampak langsung pada efektivitas, efisiensi, dan kredibilitas.

Berdasarkan Buku Renstra Setda Kabupaten Kampar, terjadi kecenderungan penurunan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar selama tahun 2019-2022. Satu diantara faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja pegawai ialah beban kerja. Beban kerja memiliki peran yang besar terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak sesuai akan memberi dampak ke penurunan kinerja pegawai tersebut. Disamping beban kerja, kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja

pegawai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berperan dalam memengaruhi bawahannya. Ada beberapa hal yang punya hubungan dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar yang harus diperhatikan diantaranya yaitu masih terdapat kesenjangan antara pegawai dengan jajaran pemimpin. Waktu bekerja tidak sesuai dengan posisi dan jabatan pegawai yang disebabkan oleh beban kerja yang diberi ke pegawai sudah tidak sesuai karenanya pegawai harus mengambil jam kerja lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian mengenai kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar sangat perlu dilakukan untuk mengukur tingkat produktivitas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap dua variabel ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan ilmu dan seni pengelolaan proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya dengan efektif agar tercapainya tujuan tertentu (Hasibuan, 2018). Manajemen SDM mencakup serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan tenaga kerja, serta pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga PHK. Aktivitas ini bertujuan untuk mengelola karyawan sebagai aset utama organisasi, di mana kinerja dan perilaku mereka memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian target dan tujuan organisasi (Flipppo, 2018). Tujuan

manajemen SDM berdasar yang dikemukakan Sedarmayanti (2017) diantaranya yaitu memberi masukan kepada manajemen perihal kebijakan yang ditetapkan, memelihara dan melaksanakan kebijakan, mencegah krisis dan situasi sulin dalam hubungan antar karyawan, penyedia sarana komunikasi antar karyawan dan manajemen, dan menolong perkembangan arah dan strategi organisasi.

BEBAN KERJA

Beban kerja ialah beberapa aktivitas yang mesti dituntaskan oleh sebuah unit organisasi dalam kurun waktu tertentu (Setianingsih, 2017). Beban kerja juga diartikan sebagai kapasitas atau kapabilitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang mesti dihadapi (Saefullah, 2017). Tingkat kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan penggunaan energi yang berlebihan karenanya berkemungkinan membuat terjadi *overstress* namun jika beban kerja terlalu rendah menyebabkan munculnya rasa bosan dan kejenuhan (*understress*). Adapun faktor yang memberi pengaruh pada beban kerja berdasar yang dikemukakan Wasiman (2023) yaitu faktor eksternal yang meliputi: tugas-tugas yang punya sifat fisik, organisasi kerja, dan faktor internal meliputi: faktor somatik dan faktor psikis.

Beban kerja juga memberikan dampak bagi pekerja, diantaranya yaitu peningkatan tingkat absensi dan penurunan kualitas kerja. Oleh sebab itu, diperlukan peninjauan beban kerja dengan melakukan pengamatan terhadap beberapa indikator beban kerja. Indikator beban kerja berdasar Koesomowidjojo (2017) yakni: penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan, dan target yang mesti dicapai. Pengukuran beban

kerja ini dapat dilakukan dengan beberapa metode pengukuran, menurut Paramitadewi (2017) metode pengukuran beban kerja meliputi pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, dan pengukuran fisiologis.

KEPEMIMPINAN

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015) memberi definisi kepemimpinan yakni kapabilitas guna memberi pengaruh pada sebuah kelompok dalam menggapai visi atau tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin perlu mampu memberikan inspirasi kepada anggota tim atau karyawannya sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Zainal *et al* (2018) kepemimpinan terbagi menjadi lima dimensi diantaranya yaitu: kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam melakukan pendelegasian tugas dan wewenang, serta kemampuan dalam melakukan pendelegasian tugas dan waktu.

Kepemimpinan terbagi menjadi beberapa gaya, menurut Mulyadi (2015) terdapat tiga gaya kepemimpinan yang terdiri dari:

1. Gaya kepemimpinan otokratik. Kepemimpinan otokratis punya ciri-ciri utama, antara lain beban kerja organisasi sebagian besar ditanggung oleh pemimpin, sementara bawahan sekadar berperan sebagai pelaksana tanpa diberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide baru. Pemimpin cenderung memiliki tingkat

kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya, dan komunikasi dilakukan secara tertutup dengan pola satu arah.

2. Gaya kepemimpinan demokratis. Ciri kepemimpinan demokratis meliputi beban kerja organisasi merupakan tanggung jawab bersama, bawahan dianggap sebagai komponen pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, disiplin namun tidak kaku, memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan, dan komunikasi punya sifat terbuka serta dua arah.
3. Gaya kepemimpinan permisif. Ciri kepemimpinan permisif yaitu tidak memiliki pendirian yang kuat, terlalu memberikan kebebasan kepada bawahan, serta tidak konsisten terhadap yang dilakukan.

KINERJA PEGAWAI

Menurut Edison *et al.* (2016) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator kinerja menurut Hasibuan (2018) Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, kedisiplinan, inisiatif, tingkat ketelitian, kemampuan kepemimpinan, integritas atau kejujuran, serta tingkat kreativitas.

Robbins (2015) juga menyampaikan indikator kinerja diantaranya yakni jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Berdasar yang tercantum di Kasmir (2016), kinerja dipengaruhi oleh beragam faktor, di antaranya yakni kemampuan dan keahlian, tingkat pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis studi tentang beban kerja dan kepemimpinan pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, yang terletak di jalan Langgini, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463. Objek kajian ini yang jadi variabel bebas (*independent variable*) ialah beban kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dan yang jadi variabel terikat (*independent variable*) ialah kinerja pegawai (Y). Pada kajian ini, subjek yang dijadikan responden ialah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Populasi pada kajian ini berjumlah 139 orang dan diambil sebanyak 41 orang sebagai sampel berdasarkan perhitungan Arikunto (2017) yaitu mengambil 20-25% dari jumlah populasi, pada penelitian ini diambil sebanyak 20% dari total populasi.

Teknik pengambilan sampel pada kajian ini memakai teknik *proporsional random sampling*, dimana pada metode ini pengambilan sampel secara acak. Data penelitian diambil dengan metode kuesioner yang kemudian dianalisis secara kuantitatif. Adapaun data yang diperoleh dari kuesioner pada kajian ini dilakukan beberapa pengujian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial, uji signifikansi simultan, dan uji koefisiensi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Indikator Beban Kerja

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel beban kerja ditanggapi setuju oleh responden. Rata-rata responden menyetujui pernyataan variabel beban kerja. Rata-rata tertinggi yakni 3,98 yakni mengenai rasa kelalahan akibat beban kerja yang berlebihan. Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,46 mengenai

penyelesaian pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai beban kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, sebagian besar pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang tinggi setiap hari. Hal ini menunjukkan efisiensi dan produktivitas yang baik. Pegawai semakin semangat menyelesaikan tugas seiring dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan mencerminkan bahwa adanya motivasi pada diri pegawai sehingga mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan.

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang mendadak dengan waktu yang singkat menunjukkan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar memiliki fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi serta memiliki kemampuan bekerja dibawah tekanan. Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan memenuhi standar yang diinginkan, ini mencerminkan kedisiplinan dan komitmen yang baik pada setiap pegawai. Jarangnya kebutuhan untuk perbaikan memperlihatkan kalau pegawai bisa melakukan penyelesaian pekerjaan yang diberi dengan kualitas yang baik. Hal ini akan punya dampak positif pada reputasi dan efisiensi organisasi.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan ini memperlihatkan kalau pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar dapat mengelola beban kerja yang diberikan dengan baik. Meskipun demikian, tetap perlu dilakukan evaluasi berkala untuk mencegah terjadinya peningkatan tekanan kerja yang dapat memberi pengaruh pada

kinerja akibat beban kerja yang diberikan berlebihan.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel kepemimpinan ditanggapi setuju oleh responden. Rata-rata responden menyetujui pernyataan variabel kepemimpinan. Rata-rata tertinggi yakni 4,31 mengenai pimpinan selalu melakukan hubungan baik kepada karyawan. Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,90 mengenai pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, pimpinan di Sekretariat Daerah Kab. Kampar memberikan instruksi pekerjaan dengan jelas, memberi tahu durasi waktu pekerjaan bagi tiap pekerjaan yang diberikan, berperilaku adil dan tegas, memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menuntaskan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah dilakukan penentuan serta yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan, memberikan motivasi kepada karyawan agar kerja menjadi maksimal, memberi motivasi berupa upah insentif, serta memberikan kesempatan karyawan untuk mendiskusikan permasalahan.

Pemberian instruksi pekerjaan dengan jelas merupakan hal yang penting untuk menghindari kebingungan dan memastikan setiap pegawai memahami tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan kerja. Penetapan waktu yang realistis dengan memberi tahu durasi waktu untuk

setiap pekerjaan dapat membantu pegawai dalam mengatur waktu dan prioritas pekerjaan sehingga terciptanya rasa tanggung jawab dan disiplin dari setiap pegawai. Selain itu, pemimpin yang bersikap adil dan tegas mengakibatkan terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Dengan demikian, pegawai cenderung merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik yang akan berdampak pada kepuasan dan motivasi kerja. Pemberian teguran juga akan membantu pegawai belajar dari kesalahan serta belajar dari masa yang akan datang. Adanya kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan permasalahan akan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menghargai masukan dan ide dari pegawai yang dapat meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar efektif dalam memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai. Kejelasan komunikasi, sikap adil, dan dukungan yang diberikan pimpinan berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel kinerja pegawai ditanggapi setuju oleh responden. Rata-rata responden menyetujui pernyataan variabel kinerja pegawai. Rata-rata tertinggi yakni 4,32 mengenai pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan. Sedangkan rata-rata terendah adalah 4,05 mengenai pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberi, dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, disiplin, serta mampu bekerjasama dengan baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dalam kajian ini dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 26 dengan nilai t hitung $-3,884 < -t$ tabel $-2,024$ dan memiliki nilai sig senilai $0,000 < 0,05$. Berdasar hasil yang diperoleh itu bisa diketahui kalau variabel beban kerja punya nilai t hitung senilai $-3,884$. Nilai itu lebih kecil dari $-t$ tabel yakni senilai $-2,024$ dan tingkat sig. Senilai $0,000$ lebih rendah dari $0,05$ karenanya bisa dikatakan kalau variabel beban kerja punya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Artinya, apabila tambah rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan tambah meningkat. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Menurut Irawati dan Carrollina (2017), beban kerja ialah kumpulan tugas yang mesti diselesaikan oleh sebuah unit organisasi pada jangka waktu tertentu. Pemberian tugas dan tanggung jawab yang berlebihan ke karyawan dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal, sebab waktu yang dimiliki guna menuntaskan sejumlah besar pekerjaan sangat terbatas. Jika situasi ini terus berlangsung, hal tersebut dapat

memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Penelitian juga menunjukkan bahwa tingginya beban kerja seringkali menyebabkan kelelahan pada karyawan, sehingga banyak dari mereka harus menambah jam kerja (lembur) agar bisa melakukan penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

Hasil kajian ini selaras dengan hasil kajian Paramitadewi (2017) yang mana kinerja pegawai sekretariat pemerintah Kabupaten Tabanan meningkat seiring dengan penurunan beban kerja. Penelitian Lukito *et al.* (2019) juga memperlihatkan kalau beban kerja punya pengaruh negatif pada kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dalam kajian ini dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 26 dengan nilai t hitung $6,491 > t$ tabel $2,024$ dan memiliki nilai sig senilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh itu bisa diketahui kalau variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung senilai $6,491$. Nilai tersebut lebih tinggi dari t tabel yaitu senilai $2,024$ dan tingkat sig senilai $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ karenanya bisa dikatakan bahwa variabel kepemimpinan punya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kampar. Maknanya semakin baik sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan maka kinerja pegawai semakin baik. Maka bisa diambil simpulan kalau hipotesis kedua dapat diterima.

Gaya kepemimpinan yang baik yang dipunya oleh seorang pemimpin akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih

baik. Gaya kepemimpinan terkait dengan sikap pimpinan, pengambilan keputusan, serta dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya karena keputusan dibuat secara akurat dan efektif. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2016) dan Khairizah *et al.* (2018) yang mana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dalam kajian ini dengan bantuan IBM SPSS 26 dengan nilai F hitung (39.477) $>$ F tabel ($3,245$) dan sig ($0,000$) $<$ α ($0,05$). Berdasar hasil yang diperoleh itu bisa diketahui variabel kinerja punya nilai F hitung senilai 39.477 nilai tersebut lebih besar dari F tabel yakni senilai $3,245$ dan tingkat signifikan senilai $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Maka bisa dikatakan kalau variabel kepemimpinan dan beban kerja punya pengaruh secara signifikan dan simultan pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar sehingga bisa diambil simpulan kalau hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan nilai R -square atau koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) senilai $67,7\%$ dan sisanya senilai $32,3\%$ terpengaruh oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada kajian ini. Karenanya bisa diambil simpulan kalau kepemimpinan dan beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Artinya, semakin rendah beban kerja maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Maknanya, semakin baik sistem kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.
3. Beban kerja dan kepemimpinan secara simultan punya pengaruh pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2017, *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Flippo, E. B., 2017, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, M., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda, dan D. A. Carrollina, 2017, *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia*, Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1): 51-58.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok, Rajawali Pers.

- Koesomowidjojo, S. R., 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta, Kencana.
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, In Media.
- Paramitadewi, K. F., 2017, *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(6), 3370-3397.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2015, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior buku 2* Jakarta, Salemba Empat.
- Saefullah, E., 2017, *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agepe Indonesia*, Jurnal Akademika, 15(2): 117-122.
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Setianingsih, A., 2017, *Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS*, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. 1(4): 171-179.
- Wasiman, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, Jakarta, Desanta Mulia Visitama.
- Zainal, V. R., M. Ramly, T. Mutis, dan W. Arafah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.