

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI
INFORMATIKA PERSANDIAN DAN STATISTIK
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Syafrina Dina

syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com

ABSTRACT

Work ability is the individual's ability to do his job according to the type of work assigned to him if the individual is not able to solve the problems he faces then the individual is considered not to be serious in doing his work. In addition to work ability, workload is also related to employee performance and can determine the level of performance of an employee. In every work carried out by employees as part of human resources, the workload is carried out based on the needs of the organization. Workload is the amount of work that must be completed by a group or person in a certain time. Then training can also affect employee performance. The training program has one goal for an organization, namely to improve employee work performance so as to provide benefits for organizational development. Training is a systematic process for changing employee behavior to achieve organizational goals. Training is very important because training can be used to maintain, maintain, maintain employees and at the same time increase the ability of employees to improve their performance. At this time the Office of Communication, Informatics, Encoding and Statistics, Indragiri Hilir Regency is experiencing an excessive workload to achieve the goals or work targets and targets that have been set and the lack of human resources who have the ability in the field of ICT, therefore the ability to complete the goals or work targets and targets has been set and training is needed to improve employee work performance so that the work ability, workload and training greatly affect the performance of the Office of Communication, Informatics, Encoding and Statistics, Indragiri Hilir Regency.

Keyword: Work Ability, Workload, Training, Performance

ABSTRAK

Kemampuan kerja merupakan kesanggupan individu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya jika individu tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu tersebut dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain kemampuan kerja, beban kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai dan dapat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai. Di setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sebagai dari bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari beban kerja yang dilakukan berdasarkan dari kebutuhan organisasi. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Kemudian pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Program pelatihan memiliki satu tujuan bagi sebuah organisasi yaitu untuk meningkatkan *performance* kerja pegawai sehingga memberikan manfaat bagi perkembangan organisasi. Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sangat penting karena dengan pelatihan dapat digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pada saat ini Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan

Statistik Kabupaten Indragiri Hilir mengalami beban kerja yang berlebih untuk mencapai tujuan atau target kerja dan sasaran yang telah ditetapkan dan kurangnya SDM yang memiliki kemampuan dibidang TIK maka dari itu dibutuhkan kemampuan dalam menyelesaikan tujuan atau target kerja dan sasaran yang telah ditetapkan dan dibutuhkan adanya pelatihan untuk meningkatkan performance kerja pegawai sehingga kemampuan kerja, beban kerja dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Pelatihan, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisai mendapatkan pegawai yang berkualitas sehingga dapai mencapai hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan target dan tujuan yang ditetapkan.

Pada saat ini Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir mengalami beban kerja yang berlebih untuk mencapai tujuan atau target kerja dan sasaran yang telah ditetapkan dan kurangnya SDM yang memiliki kemampuan dibidang TIK maka dari itu dibutuhkan kemampuan dalam menyelesaikan tujuan atau target kerja dan sasaran yang telah ditetapkan dan dibutuhkan adanya pelatihan untuk meningkatkan

Selain kemampuan kerja, beban kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai dan dapat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai. Di setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sebagai dari bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari beban kerja yang dilakukan berdasarkan dari kebutuhan organisasi.

Menurut Munandar (2012) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

performance kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Handoko (2014) kemampuan merupakan kesanggupan individu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan dapat diperoleh salah satunya dari pendidikan. Berikut ini adalah data pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dilihat pada tabel berikut ini:

No	Status kepegawaian	pendidikan					Jumlah
		S3	S2	S1	D3	SLTA	
1	ASN	1	4	12	2	7	26
2	Non Asn	-	1	33	2	20	56
JUMLAH KESELURUHAN							82

Sumber: Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Banyaknya target program kinerja dan sasaran yang harus dicapai pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir agar mencapai nilai kinerja dan target yang direncanakan dan diharapkan, hal ini menyebabkan banyaknya beban kerja yang harus dicapai sesuai target sehingga menyebabkan double job dan pulang melebihi jam kerja normal yang ditetapkan pemerintah.

Berikut ini adalah data realisasi jam kerja pada Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Jam Kerja Normal	Realisasi Jam Kerja Saat Beban Kerja Bertambah
07.30-12.00	07.30-16.00
13.30-16.00	19.00-01.00

Sumber :Wawancara bersama salah satu pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Selain kemampuan dan beban kerja pelatihan juga penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program pelatihan memiliki satu tujuan bagi sebuah organisasi yaitu untuk meningkatkan performance kerja pegawai sehingga memberikan manfaat bagi perkembangan organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sangat penting karena dengan pelatihan dapat digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Dari pelatihan yang pernah diikuti pegawai memiliki pengalaman agar dapat meningkatkan kinerja.

Berikut ini adalah data pelatihan pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dilihat pada tabel berikut ini:

No	Jenis Pelatihan	Tahun	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti
1	Pelatihan Dialog Industri Teknologi Informasi Untuk Pelayanan Publik Yang Lebih Baik	2020	30
2	Pelatihan dan Seminar Nasional Mewujudkan Kemandirian Desa : Langkah Menuju Indragiri Hilir Berjaya Dan Gemilang Tahun 2025	2012	40
3	Pelatihan Pembentukan Ppns Perlindungan	2015	1

	Konsumen Kementrian Perdagangan Ri Angkatan XVIII		
4	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iii Angkatan Iii	2018	1
5	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iv Angkatan Ke 02	2014	1
6	Pelatihan Pengkajian Kebutuhan Pasca Bencana (Jitu Pasna) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau	2016	30
7	Pelatihan Daerah Membangun : Mewujudkan Kemandirian Pangan Berkelanjutan	2020	35
8	Pelatihan Membangun Infrastruktur Pencegahan Kecurangan Dalam Program Jkn	2020	25
9	Pelatihan Kpai	2017	30
10	Pelatihan Inhil Satu Data	2018	2
11	Pelatihan Geopasial	2019	3
12	Pelatihan, Sosialisasi Dan Literasi Media Penyiaran Yang Ditaja Oleh Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (Kpid) Riau Komisi Penyiaran Indonesia	2017	30
13	Pelatihan Kursus Pedoman Perilaku Penyiaran Dan Standar Program Siaran P3sps Oleh Komisi Penyiaran Indonesia	2018	30
14	Pelatihan Broadcaseting Televisi Jetujuh Production House	2018	30
15	Pelatihan Penguatan Kapasitas Ppid Se- Provinsi Riau Dalam Peningkatan Layanan Informasi Publik Proaktif Berbasis Elektronik Diselenggarakan Di pekanbaru Oleh Lembaga Fitra Provinsi Riau	2019	8
16	Pelatihan Penyuluhan Bahasa Indonesia Bagi (Insan) Media Massa Di Kabupaten Indragiri Hilir Oleh Balai Bahasa Indonesia Riau	2019	30
17	Pelatihan Kompetensi Wartawan "Meningkatkan Profesionalisme Wartawan" Di Indragiri Hilir Bekerja Sama Dengan Lembaga Pers Dr. Soetomo	2020	11
18	Pelatihan Gerakan Literasi Sejuta Pemirsa "Industri Pertelevision Vs Media Online"	2020	30
19	Pelatihan Focus Group Discution Arah Dan Harapan Penelitian Kelapa Ke Depan Oleh Balit Palma	2020	1

Sumber :Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2014) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dapat di lihat dari realisasi penyelesaian pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang telah dilakukan apakah sesuai atau tidak dengan target penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut tentang Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Pelatihan dan Kinerja pegawai dengan judul "**Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir**".

B. LANDASAN TEORI

Menurut Handoko (2014) kemampuan merupakan kesanggupan individu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Robbins (2012) kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Munandar (2012) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Sedangkan menurut Koesoemowidjojo (2017) beban kerja

adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Robbins (2014) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, beban kerja dan pelatihan. Kemampuan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3).
2. Variabel Terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah "Diduga Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir".

C. METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini perencanaan waktu penelitian ini adalah bulan Desember 2020 s.d Maret 2021.

- b. Tempat penelitian
 Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Jl. Swarna Bumi, Tembilahan Hilir, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Jenis dan Sumber Data

- a. Populasi
 Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 82 orang.

- b. Sampel
 Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 82 orang.

D. Analisa Data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linear Berganda dengan bantuan program SPSS. Untuk itu penulis menggunakan rumus regresi linear Berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Uji Regresi Linier Berganda $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y' = Variabel terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Pelatihan

e = Standar Error

2. Uji Hipotesis
 a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 b. Uji Simultan (Uji F)
 c. Uji Parsial (Uji t)

E. Hasil Penelitian

Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y' = 2,560 + 0,385X_1 + 0,554X_2 + 0,270X_3 + e$

1. Bila X_1 dan X_2 dianggap konstan, maka nilai kinerja Pegawai Diskominfo PS akan tetap sebesar 2,560.
2. Koefisien regresi untuk variabel X_1 yaitu variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,385. Menunjukkan bahwa setiap variabel Kemampuan Kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,385. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai Diskominfo PS. Semakin tinggi Kemampuan Kerja maka Kinerja juga akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi untuk variabel X_2 yaitu variabel Beban Kerja sebesar 0,554. Menunjukkan bahwa setiap variabel Beban Kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja Pegawai Diskominfo PS sebesar 0,554. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Diskominfo PS. Semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja juga akan semakin tinggi.
4. Koefisien regresi untuk variabel X_3 yaitu variabel Pelatihan sebesar 0,270. Menunjukkan bahwa setiap variabel Pelatihan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja Pegawai Diskominfo PS sebesar 0,270. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Pelatihan dan Kinerja

Pegawai Diskominfo PS. Semakin tinggi Pelatihan maka Kinerja juga akan semakin tinggi.

F. Kesimpulan dan saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

- a. Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y' = 2,560 + 0,385X_1 + 0,554X_2 + 0,270X_3 + e$.
- b. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa nilai F Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- d. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,737 atau sebesar 73,7%. sehingga dapat disimpulkan bahwa sebesar 73,7% dari variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja, beban kerja dan

pelatihan sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga penelitian ini memberikan saran:

- a. Bagi Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir tetap memperhatikan kemampuan pegawai agar selalu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan dan memperhatikan beban kerja pegawai jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan.
- b. Setiap Pegawai ASN maupun Non ASN agar selalu memperhatikan dan bertanggung jawab atas tugas atau beban kerja yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja, serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki.
- c. Kinerja dapat tercapai dengan penambahan jam kerja perminggu sehingga berdasarkan hasil observasi pencapaian target pada jam kerja akan tercapai dengan bantuan tenaga kerja honorer dan penambahan jam kerja lembur, pemberian insentif dan tambahan biaya tugas lapangan dan dianggarkan pada program kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Aldo Gunawan, HP. Sunardi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh". Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Krida Wacana, Vol 16, No. 1
- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzan, Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru (Persero)". Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya, Vol 22, No. 1
- Ashar, Sunyoto Munandar. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Penerbit Universitas Indonesia
- Asmara, Andhika. 2020. "Manajemen Layanan Informasi Pemerintah Dan Masyarakat (Inpas) Oleh Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018". Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau, Pekanbaru.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2011. *Humana Resource Management*. Twelfth Edition. New Jersey:Pearson Prentice Hall.
- Dewi, Lani Puspita. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.
- Dina, Syafrina. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMAN 1 Tembilahan Kota". Jurnal Analisis Manajemen. Universitas Islam Indragiri. Vol 4, No.1
- Fregrace Meissy Purnawijaya. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya". Jurnal AGORA. Universitas Kristen Petra, Vol 7, No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henani, Theresia Retno Puspa. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Wonosobo". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:PT Raya Grafindo Persada
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta:Salemba Empat.
- Sari, Mei Rachma. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Traktor

- Nusantara Cabang Surabaya*".
Skripsi. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Sari, Nurpita. 2018. *"Pengaruh
Kemampuan dan Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al-
Mabrur, Ponorogo"*. Skripsi.
Fakultas Syari'ah Institut Agama
Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017.
*Panduan Praktis Menyusun Analisis
Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta:
Penebar Suadaya.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Reformasi
Birokrasi Dan
Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alfabeta.
- Sunyoto , Ashar Munanda. 2012.
Psikologi Industri dan Organisasi.
Jakarta:
Penerbit Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Edisi Ke-9. Jakarta:
Kencana.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi
Konsep Dasar dan Aplikasinya*.
Jakarta:Rajawali Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai Zainal dan Sagala, Ella
Jauvani. 2011. *Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan dari Teori ke Praktik*.
Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Veithzal, Rivai Zainal S. 2015.
*Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan* . Edisike-7.
Depok : PT Raja Grafindo.