

Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima

Muhamad Wasi'an¹, Jaenab²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: m.wasian.stiebima19@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to find out whether there is a significant influence between workload and emotional intelligence on employee performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service. This type of research includes associative research, which is a method used to determine the relationship between two or more variables. The population in this study were 19 ASNs in the Secretariat Sector, 11 ASNs in the Extension Sector, 10 ASNs in the PPHP sector, 10 ASNs in the Food Crops Sector, 8 ASNs in the Horticulture Sector, 8 ASNs in the RPLPT Sector, 3 ASNs in the BPSB Sector, 25 ASNs in the in the Plantation sector and 6 ASN in Functional Positions, with a total of 100 ASN. So with this the researcher determined a sample of 80 respondents. data collection techniques using questionnaires, referring to the Likert scale, data analysis techniques using Validity and Reliability Tests, Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression, the results of the research are that there is a partially significant influence between Workload on Employee Performance at the District Agriculture and Plantation Service Bima, there is no partial significant influence between Emotional Intelligence on Employee Performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service, and there is a simultaneous significant influence between Workload and Emotional Intelligence on Employee Performance at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service.*

Keywords: *Workload, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini Untuk Mengetahui Adakah pengaruh signifikan antara beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 19 ASN di Bidang Sekretariat, 11 ASN Bidang Peyuluh, 10 ASN di bidang PPHP, 10 ASN di bidang Tanaman Pangan, 8 ASN di bidang Hortikultura, 8 ASN di bidang RPLPT, 3 ASN di bidang BPSB, 25 ASN di bidang Perkebunan dan 6 ASN di Jabatan Fungsional, dengan jumlah keseluruhan menjadi 100 orang ASN. Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 80 orang responden. tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert, Tehnik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda, hasil penelitian yaitu Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, dan Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Kata kunci: Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

SDM yang di kelola dengan penuh upaya sangatlah di perlukan sehingga terwujudlah sebuah kesetaraan pada keinginan pekerja terkait segala keinginan organisasi, sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan SDM semaksimal mungkin, Dibalik SDM yang baik tentu dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah beban kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai yang dimiliki oleh pelaku organisasi, dengan mengakumulasi beban kerja pada setiap pegawai, organisasi dapat memahami dan memaksimalkan kinerja pegawainya.

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; Accepted Oktober 24, 2023

* Muhamad Wasi'an, m.wasian.stiebima19@gmail.com

Menurut Monika, (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh organisasi terhadap kondisi pegawai perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya kecerdasan emosional menurun lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan emosional seseorang juga dapat menunjukkan integrasinya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang dalam prinsip dan memiliki dorongan berprestasi.

Menurut Moch Wispandono, (2018) kecerdasan emosional di maknai sebagai kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengetahuan dan penggunaan emosi. Jadi, kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecermelangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang, akan membuatnya tampil menjadi orang yang percaya diri, mampu berkomunikasi, dan berhubungan baik dengan orang lain. Selaras dengan yang diatas, kecerdasan emosional bilamana telah mampu dikelola dengan baik akan berdampak pula pada kinerja para pegawai yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Kinerja pegawai dapat di ukur melalui ; kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Menurut Wibowo, (2016) Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris “performance” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis persahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana Pegawai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima pertama kali dibentuk pada tahun 2002 dengan nomenklatur Dinas Pertanian, Dan pada tahun 2016 terjadi lagi perubahan nomenklatur menjadi Dinas Pertanian dan Perkebunan sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bima dan Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab

kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati Bima melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan di bidang pertanian. Selain itu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi: Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan di bidang pertanian; Pelaksanaan kebijakan di bidang pertanian; Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian; Pelaksanaan administrasi di bidang pertanian; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima terdapat beberapa masalah yang di temukan yaitu para pegawai merasa kalau beban yang diberikan terlalu tinggi karena sebagian besar pegawai yang memangku jabatan pada bidangnya masing masing masih kurang, keluhan-keluhan pegawai dengan adanya pekerjaan yang bertumpuk, pekerjaan selesai tidak sesuai dengan waktunya serta adanya pegawai yang mempunyai pekerjaan berlebihan di lain pihak ada pula pegawai yang kelihatannya santai santai saja dan ketika melakukan penyuluhan pertanian banyak masyarakat kurang ingin berpartisipasi dalam penyuluhan pertanian.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut sebagai topik penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Keluhan-keluhan pegawai dengan adanya pekerjaan yang bertumpuk.
2. Kurang memahami tupoksi kerja di buktikan dengan masih banyaknya pegawai yang kelihatannya santai santai saja .
3. Kinerja pegawai yang kian menurun di tandai dengan tidak mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?
2. Adakah pengaruh signifikan secara parsial antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?
3. Adakah pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?

Tujuan Masalah

Sesuai permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Adakah pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
2. Untuk Mengetahui Adakah pengaruh signifikan secara parsial antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
3. Untuk Mengetahui Adakah pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja.

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Monika, (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Vanchapo, (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan hal yang mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya, Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dilakukan.

Berikut adalah beberapa dari faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut Koesomowidjojo (2017) :

1. Faktor Eksternal (Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja)
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja bersifat fisik seperti halnya berkaitan dengan stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan juga tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan serta pendidikan yang diperoleh, kompleksitas pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja yang bersifat seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir/*shift*, kerja malam, sistem pengupahan/penggajian, model struktur dalam organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja yang dimana berkaitan dengan kerja fisik, lingkungan kimiawi maupun biologis, dan juga lingkungan kerja yang bersifat psikologis, ketiga ini lah yang biasa disebut dengan *wring stresor*.

2. Faktor Internal

Dimana faktor yang berkaitan dengan tubuh akibat dari sebuah reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tersebut seperti strain, reaksi strain ini dapat dinilai berdasarkan sudut pandang objektif maupun subjektif. Dan faktor internal sendiri ini meliputi berdasarkan dari faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, serta kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Dalam hal untuk mengidentifikasi beban kerja, terdapat beberapa indikator beban kerja yang digunakan. Berikut adalah indikator beban kerja yang digunakan antara lain Koesomowidjojo (2017) :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan dari seseorang individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang menekan besarnya beban kerja dari seorang individu tersebut. Seperti pandangan hasil kerja yang harus dicapai ataupun target yang dicapai.

2. Kondisi pekerja

Mencakup berdasarkan bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya dalam hal mengambil keputusan dengan cepat pada saat sedang bekerja, serta mengatasi sebuah masalah yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standart pekerjaan

Dimana kesan yang dibangun oleh seseorang terhadap pekerjaannya, seperti halnya perasaan yang timbul berdasarkan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

1. Kecerdasan Emosional.

a. Definisi Kecerdasan Emosional.

Menurut Winardi (2018) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun pengertian motivasi lain Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) Motivasi kerja adalah perilaku dan factor-faktor

yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut *Prati Et Al.* (Moch Wispandono 2018) kecerdasan emosional di maknai sebagai kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengetahuan dan penggunaan emosi. Jadi, kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecermelangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang, akan membuatnya tampil menjadi orang yang percaya diri, mampu berkomunikasi, dan berhubungan baik dengan orang lain.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Afandi (2018) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau pegawai sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Indikator Kecerdasan Emosional.

Afandi (2018) mengemukakan indikator dari kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi.

Indikatornya meliputi:

- a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
- b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

- c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
- 2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
 - a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
- 3. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihian sasaran. Indikatornya meliputi:
 - a. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.
- 4. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 - b. Peka terhadap perasaan orang lain.
- 5. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
 - b. Dapat membangkitkan

2. Kinerja Pegawai.

a. Definisi Kinerja Pegawai.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris “performance” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis persahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana Pegawai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut Edison dkk, (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, dkk tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Indikator Kinerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021) menetapkan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Waktu

Standar waktu yang di gunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, di sesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang di laksanakan.

4. Biaya

Dana yang di butuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, di sesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang di laksanakan.

3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, yaitu variabel (X) dan (Y). (Sugiyono, 2017).

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah koesioner dengan menggunakan skala likert, Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang anggap paling tepat yaitu :

Sangat setuju (SS) diberi skor 5

Setuju (S) diberi skor 4

Netral (N) diberi skor 3

Tidak setuju (TS) diberi skor 2

Sangat tidak setuju (STS)diberi skor 1

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 19 ASN di Bidang Sekretariat, 11 ASN Bidang Peyuluh, 10 ASN di bidang PPHP, 10 ASN di bidang Tanaman Pangan, 8 ASN di bidang Hortikultura, 8 ASN di bidang RPLPT, 3 ASN di bidang BPSB, 25 ASN di bidang Perkebunan dan 6 ASN di Jabatan Fungsional, dengan jumlah keseluruhan menjadi 100 orang ASN.

b. Sample

Sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono, 2017 yang dimaksud dengan *Non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel.

Sedangkan Teknik purposive sampling, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu reposnden yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti.
2. Lokasi sampel dekat dengan peneliti agar mudah mendapatkan informasi. Alasan

pemilihan sampel dengan kriteria tersebut bertujuan untuk menghindari bias yang disebabkan oleh adanya perbedaan yang ekstrim.

Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penilitan ini adalah rumus Slovin. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*Finite Population Survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah (Sugiyono, 2017) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, dalam hal ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%)

Berdasarkan rumus di atas maka sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{100}{1 + 100(0.05)^2} = 80$$

Maka berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini di bulatkan menjadi 80 orang Responden

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu (a) studi pustaka (b) dokumentasi (c) kuesioner.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Jl. Soekarno Hatta No.113, Rabangodu Utara, Kec. Raba, Kota Bima, Nusa Tenggara Bar. 84111

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitaas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator, Cara untuk melakukan uji validitas ini yakni dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor *Pearson Correlation* dengan r kritis (Sugiyono, 2017), Nilai koefisien korelasi untuk masing-masing

butir dibandingkan dengan nilai r kritis yang dalam hal ini ditentukan 0,30. Jika koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dari r kritis (0,30).dan bernilai positif, maka butir tersebut valid, begitupun sebaliknya. (Sugiyono, 2017).

b. Uji Realibilitas

Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabelitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpa (Riduwan, 2008), Instrumen dapat dikatakan andal (Reliable) apabila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih, bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable (Sugiyono, 2017)

2. Uji Asumsi Klasik

Karena variabel yang di gunakan dalam penelitian ini lebih dari 2 variabel dengan jenis penelitiann asosiatif, maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atatu mendekati normal.

b. Uji Multikolineariatas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukaan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autikorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi

d. Uji Heterokedaktisitas

Uji Heterokedaktisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Regresi Linier Berganda

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa:

”Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai indicator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1,X2, dan X3). Dengan persamaan sebagai berikut”.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X₁ = beban kerja

X₂ = kecerdasan emosional

4. Koefisien Korelasi berganda.

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh) linear antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan pengaruh fungsional. Dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh/hubungan).

Table 3.1

Deskripsi Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi Berganda

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r). Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang signifikan antara insentif Terhadap Kepuasan kerja Pada samsat kota Bima. dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi , (Sugiyono, 2017)

6. Uji Signifikansi

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan uji statistik t (t-test) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

a. Uji t

Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variable bebas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan Tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak. Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus SPSS 26.0.

b. Uji f

Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodness of fit*). Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model yang digunakan dalam kerangka pikir teoritis layak untuk digunakan, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka model yang digunakan dalam kerangka pikir teoritis tidak layak untuk digunakan.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja pada keseluruhan instrumen yang digunakan dinyatakan Valid. Karena > 0.30 .

Table 4.1

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.380	> 0.30	Valid
2.	0.700	> 0.30	Valid
3.	0.624	> 0.30	Valid
4.	0.485	> 0.30	Valid
5.	0.500	> 0.30	Valid
6.	0.658	> 0.30	Valid

7.	0.439	> 0.30	Valid
8.	0.441	> 0.30	Valid
9.	0.567	> 0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30

Table 4.2

Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.343	> 0.30	Valid
2.	0.711	> 0.30	Valid
3.	0.650	> 0.30	Valid
4.	0.432	> 0.30	Valid
5.	0.440	> 0.30	Valid
6.	0.669	> 0.30	Valid
7.	0.379	> 0.30	Valid
8.	0.466	> 0.30	Valid
9.	0.630	> 0.30	Valid
10.	0.615	> 0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kinerja pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30

Table 4.3

Uji Validitas Kinerja (Y)

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.741	> 0.30	Valid
2.	0.698	> 0.30	Valid
3.	0.698	> 0.30	Valid
4.	0.614	> 0.30	Valid
5.	0.797	> 0.30	Valid
6.	0.609	> 0.30	Valid
7.	0.599	> 0.30	Valid
8.	0.715	> 0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

b. Uji Realibilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha (α). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* (α) adalah 0,685, maka variable beban kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 ($0,685 > 0,60$).

Table 4.4

Uji Realibilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	9

(Data yang di olah 2023)

Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* (α) adalah 0,721, maka variable Kecerdasan Emosional dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 ($0,721 > 0,60$).

Table 4.5

Uji Realibilitas Kecerdasan Emosional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

(Data yang di olah 2023)

Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* (α) adalah 0,838, maka variable Kinerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 ($0,838 > 0,60$).

Table 4.6

Uji Realibilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

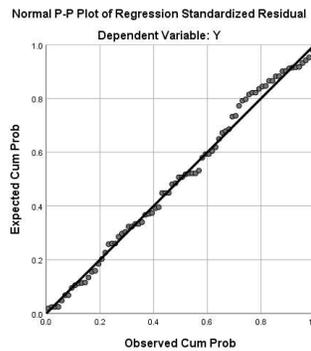
(Data yang di olah 2023)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam

penelitian ini menggunakan metode grafik. Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap kinerja



Gambar 4.1

Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.1 di atas sisaan regresi menyebar secara sempurna artinya *Error* mengikuti fungsi distribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

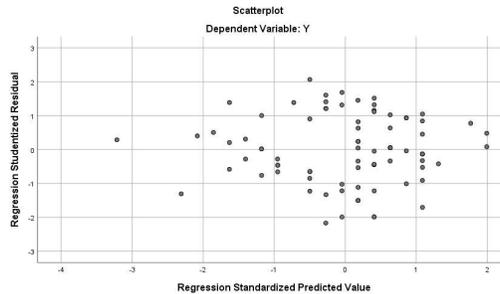
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.231	1.641
	X2	.231	1.641

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.8 variabel bebas yang menunjukkan nilai Tolerance 0,231 > 0,10 dan VIF 1.641 < 10, maka kesimpulan dari pengujian data tersebut Tidak Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.2

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu Y=0. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.888	3.965		4.512	.000	
	X1	1.429	.670	1.285	2.133	.036
	X2	-.952	.598	-.960	-1.593	.115

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 17.888 + 1.429 X_1 - 1.593 X_2$$

Dimana :

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kecerdasan Emosional

Y = Kinerja pegawai

Berdasarkan persamaan tersebut di atas di ketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 17.888 dan nilai Beban Kerja (X_1) = 1.429 dan Kecerdasan Emosional (X_2) = -1.593 maka nilai kinerja (Y) = 17.724

4. Koefisien Korelasi berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.379 ^a	.144	.122	5.206	1.371

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,379, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja berada pada Rendah.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawa ini.

Tabel 4.11

Deskripsi Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.379 ^a	.144	.122	5.206	1.371

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 pada tabel 4. 10 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 0.144 Pengujian ini menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja berpengaruh sebesar 14.4 %. Sedangkan 85.6 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini.

6. Uji Signifikansi

a. Uji t-statistik

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji t-statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.888	3.965		4.512	.000
	X1	1.429	.670	1.285	2.133	.036
	X2	-.952	.598	-.960	-1.593	.115

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara Fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja di peroleh nilai t_{hitung} (X1) beban kerja = 2.133 dan nilai t_{hitung} (X2) Kecerdasan Emosional = -1.593 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = $n-2$ atau $80 - 2 = 78$. Sehingga di peroleh nilai $t_{tabel} = 1.99085$.

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Jika dibandingkan antara nilai t_{tabel} , dengan t_{hitung} ,maka t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} ($1.99085 < 2.133$), Artinya Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima di terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Sriyono (2022), yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan *Job Burnout* pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota semarang.

2) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Jika dibandingkan antara nilai t_{tabel} , dengan t_{hitung} ,maka t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} ($1.99085 > -1.593$), Artinya Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kecerdasan

Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima di tolak, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Gandung (2022), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT Sony Indonesia di Jakarta pusat.

b. Uji F statistic

Adapun ringkasan dari output SPSS 26.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13

Uji F

ANOVA^a						
		Sum of	Mean			
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	350.423	2	175.211	6.466	.003 ^b
	Residual	2086.565	77	27.098		
	Total	2436.987	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26.0 tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi untuk pengeruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.03 < 0.05$ dan F-hitung sebesar $6.466 > 3,285$ F-tabel, dimana $df1 = K-1$ dan $df2 = n-K$, K adalah jumlah variabel dan $n =$ jumlah sample pembentuk regresi, jadi $df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 80-3=77$, maka di dapat di nilai F-tabel = 3.115, maka di simpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima di terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Annisa Miftahul Maghfiroh (2023) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh yang simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. (2) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. (3)

Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Perhitungan beban kerja tampaknya harus di perhatikan dengan baik agar kita dapat menunjang kinerja pegawai secara maksimal. (2) Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima agar benar-benar memperhatikan varianbel kinerja karena dengan memperhatikan variabel kinerja dinas dapat mengevaluasi perkembangan dan pertumbuhan organisasi dinas secara menyeluruh. (3) Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, agar dapat lebih baik dari hasil kajian jurnal ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 232–236.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Goleman, 2002, dalam Wibowo, Tri Cahyo. 2015. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Pegawai”, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1). 1-16.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press
- Monika, S. (2017). *Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Prihatini.(2007). *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidi kalang. Tesis. USU, Medan.*<http://journal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/739/785> diakses tanggal 11 Agustus 2015
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.Skripsi*.Institut Pertanian Bogor.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*., Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2018. *Manajemen perubahan*. Jakarta; Kencana.
- Wispondono, R.M Moch. 2018. *Buku ajar menguak kemampuan pekerja migran*. Yogyakarta: Deepublish