

# **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompetensi Melalui Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua**

**Ratna, Abdul Rasyid, Zakaria, Ahmad Jusmin, Imran S.M. Nur**

## **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompetensi melalui Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuisioner, menggunakan sumber dari penelitian terdahulu dan metode observasi atau pengamatan langsung. Analisis yang akan digunakan penulis adalah kuantitatif, yang Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadapkinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua. Komitmen organisasi Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di organisasinya.*

**Kata kunci: Beban Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi, tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi, tetapi juga oleh pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal itu tak lain karena pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan suatu instansi agar dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.

Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Pegawai yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Namun di sisi lain akan menjadi potensi masalah jika tidak dapat dikelola dengan baik. Pegawai yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan terjadinya penurunan hasil.

Dalam suatu instansi bagaimanapun bentuk dan jenisnya, terjadi hubungan timbal balik dan saling membutuhkan di antara pegawai sebagai anggota instansi dengan instansi itu sendiri. Para pegawai tentu saja memiliki harapan instansi memperlakukannya sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi, memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Sebaliknya, instansi juga mempunyai harapan berupa dukungan dari para pegawainya, yaitu bekerja dan bersedia berkorban untuk kepentingan instansi, serta menjaga citra instansi dalam rangka untuk mencapai tujuan instansi. Agar instansi dapat mencapai tujuannya maka diharapkan aparaturnya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya yaitu memberikan pelayanan yang bermutu yang dapat memenuhi hak-hak masyarakat sebagai pemakai jasa layanan pemerintah.

Akhir-akhir ini, kinerja telah menjadi isu aktual dalam instansi karena sering digunakan dalam berbagai pembicaraan dan pembahasan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan instansi. Terlebih lagi, saat ini instansi sedang dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan konsumen yang semakin kritis (Sudarmanto, 2009:6).

Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja pegawai berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2013:259).

Dengan demikian, maka sangat jelas bahwa, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Munandar (2008:287) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga-kerjaan.

Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Adanya dorongan yang muncul dalam diri sendiri maupun di luar diri merupakan faktor penting untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya. Wardono (2012:116) mengemukakan bahwa pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi tersebut dimaksudkan agar pegawai bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang telah ditentukan.

Isu permasalahan yang ada pada instansi ini adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit. Terjadinya penurunan kinerja para pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan. Kesemuanya ini akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti dan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua diperoleh gambaran adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Gambaran umum permasalahan yang ada diantaranya: a) kekurangan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM), b) rendahnya keterampilan dan keahlian pegawai, c) kurang koordinasi antar seksi, d) tingginya beban dan volume pekerjaan, e) tidak meratanya beban kerja antar seksi, f) masih ada beberapa pegawai yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, g) beberapa pegawai ada yang masih mengobrol di kantin atau di

musholah bahkan keluar kantor untuk urusan pribadi, h) saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa pegawai yang menggunakan komputer kantor untuk membuka youtube atau membuka jejaring sosial, hal ini menyebabkan penggunaan jam kerja kurang efektif. Yang dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan dan membuat pegawai merasa tergesa-gesa saat terjadi perubahan ataupun tuntutan yang mendadak.

Indikator kinerja yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban tugas secara keseluruhan yang menjadi beban target masing-masing subbagian, seksi dan Pamong Belajar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, yang mana rata-rata kinerja pegawai hanya tercapai 93% dari target yang sudah ditentukan sebesar 99% untuk keseluruhan kegiatan pada tahun 2017. Kinerja yang paling rendah capaiannya adalah untuk urusan administrasi hanya mencapai 90%. Sedangkan untuk kinerja pamong belajar 95%. Rendahnya kinerja pegawai pada urusan bagian umum adalah disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan sementara jumlah pegawai yang mengelola kegiatan tersebut cukup terbatas. Disamping itu kemampuan pegawai dalam melakukan tugas tersebut masih rendah akibat dari kurangnya pengetahuan yang dimiliki dan sebaran wilayah tugas sampai keseluruhan wilayah Papua dan Papua Barat. Pencapaian kinerja yang optimal bila realisasi kegiatan mencapai target yang sudah ditetapkan.

Melihat dari gambaran kinerja Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua yang belum optimal tersebut secara internal menurut urusan kegiatan, maka perlu dilakukan pembahasan penyebab permasalahan. Kinerja yang belum maksimal tersebut terutama dalam hal penyelesaian administrasi dan penguatan teknologi informasi, seperti pembuatan surat menyurat yang mana sebagian pegawai masih secara manual, pengolahan data dan informasi yang belum memadai dan sempurna (dalam hal ini yaitu beban kerja dan kompetensi).

Hasil dari Indikator kinerja Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua ini dapat juga dilihat dari pemeriksaan atas laporan keuangan Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua oleh Inspektorat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan untuk tahun 2016-2017 dengan opini wajar tanpa pengecualian dengan paragraph penjelasan (WTP DPP), seharusnya hanya WTP. Disamping itu penilaian

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk akuntabilitas kinerja mulai tahun 2015-2016 bernilai B (Baik, nilai 60-70) seharusnya minimal yang harus dicapai untuk setiap Kementerian dan UPT adalah BB (Nilai 70-80) atau sangat baik.

Untuk mengetahui kurang optimalnya kinerja pegawai Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua, perlu dilakukan penilaian kinerja yang didasarkan pada pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan instansional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada UPT secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar yang didalamnya terdapat tiga aspek. Pertama, jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan. Kedua, aspek waktu dan pengalaman subjektif dari pegawai yang diasumsikan jika beban kerja meningkat maka tingkat kesalahan juga ikut meningkat. Ketiga, usaha mental dan fisik yang digunakan pegawai mencerminkan respon seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya (Afia:2013:4).

Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi sebgai pegawai semakin besar sehingga menurunkan kinerja yang ada. Jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan instansi ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

Sebagaimana hasil wawancara dan penelitian awal terhadap objek penelitian telah

ditemukan bahwa beban kerja masing-masing pegawai tidak merata, ada seksi tertentu yang pekerjaannya cukup padat ada pula yang beban kerjanya cukup sedikit. Hal ini menyebabkan tidak terpenuhinya target pekerjaan yang harus diselesaikan. Disamping itu jumlah pegawai yang menangani kegiatan tersebut terbatas dan waktu penyelesaian tugas juga terbatas.

Selain beban kerja, dalam mencapai hasil kinerja yang baik tentu saja dibutuhkan suatu kemampuan atau keahlian dasar yang digunakan sebagai modal utama untuk menyelesaikan pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki/dicapai seseorang. Yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu (Sudarmanto, 2009:46).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang tentang pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kompetensi yang tepat adalah sebagai faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh instansi apabila instansi tersebut mempunyai pondasi yang kuat. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah instansi.

Menurut tingkat pendidikan, kompetensi SDM sudah cukup baik, dengan rata-rata tingkat pendidikan adalah S1 dan S2 sebesar 85%. Dari tingkat pendidikan yang dimiliki Kantor Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua sudah memenuhi persyaratan yang diperlukan, namun yang dibutuhkan adalah keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Walaupun tingkat pendidikan yang dimiliki sudah memadai, namun sebgai besar jenis pendidikan pendidikan umum masih 80% dan pendidikan keguruan sebesar 60%. Sementara pekerjaan yang harus dilakukan bersifat Fungsional. Sehingga masih dibutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai. Diketahui bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua, seperti yang diungkapkan dalam uraian di atas yang

mencakup beban kerja terhadap kompetensi melalui kinerja pegawai. Di antara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua adalah pada beban kerja dan kompetensi pegawai. Dengan demikian dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ini akan menjadi fokus pada penelitian. Pembatasan masalah ini dilakukan karena ruang lingkup faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sangat luas. Sehingga untuk lebih fokus pada penelitian ini peneliti melakukan pembatasan masalah.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua.
2. Mengetahui seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua.
3. Mengetahui seberapa besar Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua.
4. Mengetahui seberapa besar beban kerja melalui kinerja pegawai terhadap kompetensi pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **a. Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan instansi (Simanjuntak, 2011:1). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130).

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2009:548-549).

Menurut Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga factor tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Mangkunegara (2006) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mangkuprawira dan Hubeis (2007), kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau instansi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara actual keseluruhan kinerja instansi tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik. Tetapi juga dimensi non fisik (Sudarmanto, 2009:7). Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian sebagai berikut (Sudarmanto, 2009:8):

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil Bernadin menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja ditekankan sebagai hasil bukan sebagai sifat dan perilaku.

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku. Murphy menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan

instansi atau unit instansi tempat orang bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian tersebut kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan instansi. Kinerja bukan merupakan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai dari proses kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

#### b. Beban Kerja

Istilah beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang (Iskandar dan Sembada, 2012:29).

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan Permendagri No.12 Tahun 2008 Pasal 1 angka 5, dinyatakan sebagai berikut: beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh seorang pegawai atau unit pekerjaan dalam sebuah instansi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika waktu penyelesaian tugas melewati target waktu yang ditentukan, maka hal ini mengindikasikan tidak efektifnya pegawai dalam bekerja (Febriyanti dan Faslah, 2013:110-111).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Instansi mungkin tidak selalu memiliki kontrol penuh terhadap beban kerja, namun instansi melihat efek dari beban kerja tersebut dan mengambil tindakan (Dashupta, 2013:1). Mutia (2014:508) mengemukakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Beban kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh tubuh manusia dan berat ringannya beban kerja sangat mempengaruhi konsumsi.
- b. Beban kerja adalah beban yang diterima pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mencangkul, berlari, memikul, mendayung, dan sebagainya.
- c. Beban kerja adalah beban fisik maupun non fisik yang ditanggung oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d. Beban kerja adalah suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit instansi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu (Anita, 2013:70).

Jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat dipilih menjadi tiga yaitu beban kerja yang sesuai standar. Beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Sitepu, 2013:1125).

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban yang dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energy yang lebih besar daripada biasanya di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi hal ini tergantung pada masing-masing pegawainya. Artinya tugas-tugas pegawai tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana pegawai menghayati beban kerja yang dirasakannya (Iskandar dan Sembada, 2012:29).

Tarwaka (2001) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi pada batas waktu tertentu.

#### c. Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah suatu kemampuan pegawai yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan, kecakapan, atau kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi pegawai dapat menentukan kemampuan dalam diri setiap pegawai bagi instansi. Pegawai yang sudah memiliki kompetensi yang baik. Maka instansi akan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya. Dengan timbal balik antara instansi dengan pegawai (Fadli, 2012:577). Kompetensi merupakan keterampilan, perilaku, dan kemampuan yang memungkinkan pegawai untuk melakukan fungsi spesifik (Levy, 2010:4). Kompetensi didefinisikan oleh Mc Shane dan Glinow (2008:36) sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap, dan karakteristik lain yang menyebabkan kinerjanya unggul. Kompetensi relevan dengan suatu kelompok pekerjaan bukan hanya untuk satu pekerjaan yang spesifik.

Kompetensi adalah kemauan dan kemampuan seseorang yang relative stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi di antara karakter, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual (Murgianto, 2016:386). Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menunjukkan cara berperilaku atau berpikir, yang menggeneralisasi di berbagai situasi dan bertahan untuk jangka waktu yang lama (Vazirani: 2010:124).

Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill dan hard skill, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak instansi untuk merekrut pegawai ke dalam instansi. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai berikut (Sedarmayanti, 2013:125-126):

1. Kompetensi dalam konsep yang luas, memuat kemampuan menstransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja.
2. Kompetensi merupakan kemauan dan kemampuan melakukan tugas.
3. Kompetensi adalah dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
4. Kompetensi merupakan karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif.
5. Kompetensi adalah kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

6. Kompetensi dapat diartikan sebagai bakat, sifat, dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali.
7. Kompetensi adalah terminologi yang sering digunakan khususnya terkait dengan pengembangan SDM. Kompetensi dapat disepadankan dengan kemampuan atau kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Kompetensi juga disepadankan dengan layak (feasible), handal (reliable), cocok, dapat dipercaya, dan cerdas (Sudarmanto, 2009:45).
8. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya adalah kompeten yang berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen SDM, istilah ini mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2013:126).

Fadli, (2012:578) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.

Kemampuan, adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Nilai, adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

### Model Penelitian Empirik.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja  
 A = Konstanta  
 $\beta_1$  = Koefisien regresi dari beban kerja  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi dari komitmen organisasi  
 X1 = Beban kerja  
 X2 = Kompetensi  
 X3 = Komitmen  
 e = error term

### Pengembangan Hipotesis Penelitian.

1. H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua
2. H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kompetensi pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua
3. H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua

4. H4: Beban kerja melalui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua

### METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian.

##### Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja	Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja;</li> <li>2. Kuantitas kerja;</li> <li>3. Ketetapan waktu;</li> <li>4. Efisiensi.</li> </ol>
Beban Kerja	beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target Yang Harus Dicapai Kesetiaan pegawai,</li> <li>2. Kondisi Pekerjaan Kesiadaan pegawai bekerja</li> <li>3. Standar Pekerjaan</li> </ol>
Kompetensi	Suatu kemampuan pegawai yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan, kecakapan, atau kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Konsep diri dan nilai-nilai</li> <li>4. Sifat</li> <li>5. Motif</li> </ol>

Sumber: Dari berbagai literature.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Validitas

Instrumen penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Penulis mengambil langkah untuk melakukan uji validitas untuk mengetahui seberapa besar kevalidan dari alat ukur yang digunakan dengan analisis validitas metode bivariate correlation product moment dengan bantuan program statistik SPSS 25 for Macintos.

Untuk dapat menentukan instrumen yang digunakan valid maka Sesuai dengan kaidah valid, soal akan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  table dengan  $N = 42$  pada signifikansi 5 % pada distribusi nilai  $r$  table statistik, maka diperoleh nilai  $r$  table sebesar 0,304 atau jika nilai signifikansi  $<$  0.005 . adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Berdasarkan hasil pengujian instrumen untuk variable beban kerja ( $X_1$ ) dengan 8 indikator pertanyaan/pernyataan terhadap 42 orang pegawai, diperoleh hasil validitas dinyatakan valid . variable kompetensi ( $X_2$ ) dengan 8 indikator dan variable Kinerja ( $Y$ ) dengan 18 Indikator Terlihat bahwa nilai  $r$  hitung untuk semua item bernilai lebih dari 0,304. Dengan demikian semua item tersebut dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. b. Reliabilitas

Selain uji validitas, sebuah alat ukur harus

##### b. Pengujian Hipotesis

Penggunaan analisis linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Untuk mempermudah dalam

memenuhi uji reliabilitas sehingga alat ukur tersebut bisa dikatakan realy. Adapun penulis menggunakan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan statistik SPSS 25 for macintos. Dari data hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa semua variable memiliki nilai 0,926. Sedangkan dalam metode Cronbach's Alpha suatu alat ukur dikatakan really jika koefisien yang didapat  $>$  0,60. Maka dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan penulis telah realy / reliabel.

Berdasarkan table hasil analisis diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.872 + 1.179 X_1 + 0.141 X_2 + 0.122 X_3 + e$$

Menurut Ghozali (2011:101) jika nilai sig.  $<$  0.05 maka artinya variabel independent ( $X$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen ( $Y$ ). atau jika  $t$  hitung  $>$   $t$  table maka artinya variable independent ( $X$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen ( $Y$ ). nilai  $t$  table dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ table} = ( \alpha/2 ; n-k-1 ) = ( 0.05/2 ; 42 - 3 - 1 ) = (0.025 ; 38) = 2.0243$$

Jadi berdasarkan hasil uji regresi diatas, dijelaskan interpretasi dari masing masing variable baik variable bebas maupun variable terikat adalah sebagai berikut :

menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for macintos. Adapun hasil regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.872	1.326		.658	.515		
	Beban Kerja (X1)	1.179	.078	.894	15.179	.000	.449	2.225
	Kompetensi (X2)	.141	.084	.071	1.693	.099	.885	1.130
	Komitmen (X3)	.122	.104	.070	1.174	.248	.433	2.309

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $15.179 < 2.0243$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif variable beban kerja X1 terhadap kinerja Y.

2. Kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.099 > 0.05$  dan nilai t hitung  $1.693 < 2.0243$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3. Kompetensi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.248 > 0.05$  dan nilai t hitung  $1.174 < 2.0243$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

4. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f table. Apabila f hitung  $>$  f table dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) signifikansi dibawah 0.05% (5%) maka secara bersama sama (simultan) variable bebas berpengaruh secara signifikasi terhadap

variable terikat, begitu juga sebaliknya. Nilai f table dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	626.215	3	208.738	201.301	.000 <sup>b</sup>
Residual	39.404	38	1.037		
Total	665.619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompetensi (X2), Beban Kerja (X1)

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.941, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X1, X2, X3 secara simultan terhadap variable Y adalah sebesar 94.10 %.

#### Kesimpulan.

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua. Jika beban kerja semakin meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai.



2. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.
3. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai BPPAUD dan Dikmas Papua. Komitmen organisasi Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di organisasinya.

#### Saran-Saran

1. Beban kerja yang tidak merata menyebabkan sebagian pegawai harus bekerja melebihi kemampuannya dengan waktu kerja sama dengan pegawai yang mendapatkan beban kerja yang ringan. Hal ini harus ditanggulangi dengan melakukan analisis pekerjaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya beban kerja berlebih pada pegawai. Beban kerja yang berlebih harus juga disikapi dengan penambahan sumber daya manusia (SDM), dimana pada pernyataan responden bahwa untuk menangani pekerjaan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM).
2. Variabel kompetensi memberikan kontribusi lebih besar daripada variabel beban kerja. Diharapkan pihak manajemen dapat mengupayakan peningkatan kompetensi pegawainya dengan jalan seperti memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Adhani, Yunita Sari., Bambang Subroto. 2013. *Relevansi Nilai Informasi Akuntansi*. (Diakses Tanggal 15 November 2014) [<http://jimfeb.ub.ac.id>]
- Ahyani, S.D., Lutfi, M., dan Hendrawan, Y., 2013, *Uji Karakteristik Fisik dan Kimia pada Buah stroberi (Fragaria L) dengan Pembekuan Cepat Menggunakan Metode Pencelupan pada Nitrogen Cair*. Malang: Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Brawijaya., 2(2).
- Ahmad dan Suryana, I. 2009. *Pengujian Aktivitas Ekstrak Daun Sirih (Piper betleLinn.) Secara In Vitro*. IPB. Bogor. *Buletin Littro*. Vol 20 No 1, 92 –98.
- Arifin, T. (2013). *Manajemen Penelitian*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Afia, A., dan Anwar, A.K. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan.Pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra*
- Agripa ToarSitepu, 2013. “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Agung, Iskandar . 2012. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- AmitKumar, J. Kaur, & P. Singh. (2010). *Fuzzy Optimal Solution of Fully Fuzzy Linear Problems with Inequality Constraints*. *International Journal of Applied Mathematics and Computer Sciences* 6. 1.
- Anita. (2013). *Penerapan Pendekatan Konstruktivisme Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Ipa Materi Gaya*. Skripsi pada Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar FIP UPI. Bandung: Tidak Diterbitkan
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta : Diva Press.
- Astianto, Anggit., & Suprihadi. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7.
- Afrianandra, Cut dan Evi Mutia. 2014. “Pengaruh Risiko Pembiayaan Musyarakah dan Risiko Pembiayaan Murabahah terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah di Indonesia”. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No, 2.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Bastian, Indra. (2001). Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003). Human resource management: An experimental approach. (International edition).
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 4. Pp. 533-546.
- Cahyani, Nur., & Yuniawan, Ahyar. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. ISSN.1412-3126.
- Dasgupta et al. 2013. Respiratory Function in Normal Singleton Pregnancy, Multifetal Gestation and Polyhydramnios. *Journal of South Asia Federation of Obstetrics and Gynaecology*.
- Fadli, Md uus & sulaeman dkk. (2013). Pengaruh brand image terhadap loyalitas pelanggan pada farini beautyclinic jalan kartabumi no,23 karawang. *Jurnal manajemen* vol.10 no.3
- Febrianti, Reni. 2014. Pengaruh Independensi, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akutansi*. 3 (1). Padang.
- Fornell, C, dan Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. Vol. 18.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. 2012. Basic Econometrics. Tata McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. Hani (2001). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Henry Simamora. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Komarudin, Ahmad. (1996). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Levy & Weitz, (2010), Manajemen Pemasaran, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York: The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2002). Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manuaba, A, (2000). Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mathieu, I., and Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. (2008). "Organizational Behavior". Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada

- tanggal 10 Februari 2017.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Muhammad, S. R., Adolfini., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 4 No.1. ISSN.2303-1174.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mustafa, Zainal EQ. (2013). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi: Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Murgianto, 2016. The Effect Of Commitmet, Competence, Work Satisfaction On Motivation and Performance of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research*. ISSN 2320-5407.
- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Pengadilan Semarang. (2016). *Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Semarang 2015 – 2019*.
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 4. No.3. ISSN.2302-2752.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodahl, K. 1989. *The Physiologi of Work*. London: Taylor & Francis.
- Santosa, B. P., & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schultz, Duane P. & Schultz, Sydney E. (1994). *Working Condidtion and Work Today*. Sixth Edition. New York: Macmillan.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410-4571.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (6th Ed.). New York: MacMillan Publishing Company.
- Spencer, Lyle M and Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sonc, Inc.
- Simamora, Henry.(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sondang D. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- , (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Workload)*. Solo: Harapan Press.
- Vancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Vazirani, N.A. (2010). *Employee Engagement*. Working Paper for the SIES College of Management Studies, 2007 [http://www.siescoms.edu/images/pdf/research/working\\_papers/employee\\_engagement.pdf](http://www.siescoms.edu/images/pdf/research/working_papers/employee_engagement.pdf) [online: akses September 2012].
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.
- William B. Werther Jr, Keith Davis, (1996) *Human Resources and Personnel Management*: McGraw Hill.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat