

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA  
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN OGAN ILIR  
YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : Tatan Mayandripan**  
**NPM : 204341026**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN OGAN ILIR YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : TATAN MAYANDRIPAN  
NPM : 204341026  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

Tanggal

4/10/21

Tanda Tangan

.....

Anggota Penguji :

2. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM

4/10/21

.....

3. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

4/10/21

.....

Mengetahui :

Palembang, 04 Oktober 2021  
Dekan FE UTP

Palembang, 04 Oktober 2021  
Kaprodik MM



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **TATAN MAYANDRIPAN**

NPM : 204341026

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten

Ogan Ilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas,sesuai norma,kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Oktober 2021

Yang menyatakan,



TATAN MAYANDRIPAN

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBIN TESIS.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Perumusan Masalah .....	14
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	14
F. Kegunaan Penelitian .....	15
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teoritis .....	17
1. Kinerja.....	17
2. Motivasi Kerja.....	28
3. Beban Kerja.....	37
4. Disiplin Kerja.....	42

B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan .....	47
C. Kerangka Berpikir .....	51
D. Hipotesis Penelitian .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	53
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	54
C. Rancangan Penelitian .....	55
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	56
E. Teknik Analisis Data.....	60
F. Metode Analisis Data .....	61
G. Hipotesis Statistika .....	63
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
A. Hasil Analisis .....	71
B. Pembahasan.....	94
<b>BAB V METODE PENELITIAN</b>	
A. Kesimpulan .....	103
B. Implikasi Kebijakan .....	105
C. Saran .....	106
 DAFTAR PUSTAKA .....	 108
LAMPIRAN .....	111

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Sistem Manajemen Kinerja Pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan ilir .....	4
Tabel 1.2	Pencapaian Kinerja Pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan ili. ....	5
Tabel 1.3	Tingkat absensi pegawai Disporpa Kabupaten Ogan ilir Tahun 2019-2020 .....	9
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Relevan .....	47
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	56
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Beban Kerja.....	58
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja .....	59
Tabel 3.7	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	60
Tabel 3.8	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 3.9	Evaluasi Model Struktural.....	66
Tabel 3.10	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic .....	67
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden	75
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Kinerja.....	76
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Beban Kerja.....	78
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Disiplin Kerja.....	79

Tabel 4.7	Loading Factor Variabel Kinerja.....	81
Tabel 4.8	LoadingFactor Variabel Motivasi KerjaPegawai.....	82
Tabel 4.9	LoadingFactor Variabel Beban Kerja.....	83
Tabel 4.10	LoadingFactor Variabel Disiplin Kerja.....	84
Tabel 4.11	Nilai DiscriminantValidity (Cross Loading).....	88
Tabel 4.12	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	90
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 4.14	Path Coefficients.....	92
Tabel 4.15	Data Indirect Effect.....	95
Tabel 4.16	Nilai R-Square (R2).....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	51
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian.....	69
Gambar 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Gambar 4.4.	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	85
Gambar 4.5.	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	87
Gambar 4.7.	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	93

## ABSTRAK

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN OGAN ILIR YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA**

TATAN MAYANDRIPAN

Program Pasca Sarjana  
Universitas Tridinanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 38 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 30 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang sebagai sampel penelitian Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Beban Kerjaterhadap Motivasi Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Motivasi Kerja. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Beban Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$  artinya Hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir.. Terdapat pengaruh Beban Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,012 \leq 0,05$  artinya Hipotesa diterima. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,001 \leq 0,05$  artinya Hipotesa diterima. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten

Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,736, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Beban Kerja dan Disiplin Kerja) sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4 % dijelaskan oleh variabel lain dan nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,975, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 97,5% sedangkan sisanya sebesar 2,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir agar dapat lebih meningkatkan Beban Kerja dan Disiplin Kerja serta Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, beberapa *Indikator* Beban Kerja yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain Konsentrasi terhadap pekerjaan serta memiliki kemampuan menangani dua/lebih pekerjaan yang diberikan dalam waktu bersamaan, beberapa *Indikator* Disiplin Kerja yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pulang dari tempat kerja tepat waktu, beberapa *Indikator* Motivasi Kerja yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain merasakan diterima dipekerjaan, mendapatkan perasaan dihormati serta memiliki kesanggupan untuk mengarahkan kemampuan

***Kata kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja***

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF YOUTH SERVICES AND TOURISM EMPLOYEES IN OGAN ILIR DISTRICT THAT MEDIATED WORK MOTIVATION**

**TATAN MAYANDRIPAN**

*Graduate program  
Tridinanti University*

*This study aims to determine and analyze the effect of workload and work discipline on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office of Ogan Ilir Regency which is mediated by work motivation either directly or indirectly. The population in this study were employees of the Department of Youth, Sports and Tourism, Ogan Ilir Regency, while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 38 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the above opinion, in this study by considering a population of 30 people, the authors took the entire population of 38 people as research samples. The data analysis used in this study was to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which operated through the Partial Least Square (PLS) program*

*The results of this study indicate that workload has a significant positive effect on work motivation. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, which means that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an effect of workload on work motivation. Work Discipline has an effect on Work Motivation. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an effect of Work Discipline on Work Motivation. Workload affects performance. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, which means that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an effect of Workload on Employee Performance. Work Discipline has an effect on Performance. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, which means that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance. Work Motivation has an effect on Performance. This is indicated by the P-Value value is 0.000 0.05, which means that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a significant effect of work motivation on the performance of the Youth, Sports and Tourism Office of Ogan Ilir Regency. There is an indirect effect of workload on performance mediated by Work Motivation, This is indicated by the P-Value value is 0.012 0.05, which means that the hypothesis is accepted. There is an indirect influence of Work Discipline on Performance Mediated by Work Motivation, this is indicated by the P-Value value of 0.001 0.05, meaning that the hypothesis is accepted. The value of R2 for the latent variable of Work Motivation as a mediating variable is 0.736, which means that this value identifies that variations in Employee*

*Work Motivation can be explained by exogenous latent variables (Workload and Work Discipline) of 73.6% while the remaining 26.4% is explained by other variables and the R2 value for the latent variable Performance is 0.975, which means that this value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 97.5% while the remaining 2.5% is explained by variables not included in the study.*

*From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Leaders of the Youth, Sports and Tourism Office of Ogan Ilir Regency to further increase the Workload and Work Discipline and Performance that has been implemented at this time, several indicators Workload that is still low needs to be optimized, among others Concentration on work and having the ability to handle two/more jobs given at the same time, some indicators of work discipline that are still low need to be optimized, including returning from work on time, some indicators of work motivation that are still low Low levels need to be optimized, including feeling accepted at work, getting a feeling of respect and having the ability to direct one's abilities*

***Keywords: Workload, Work Discipline, Performance, Work Motivation***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelacaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifikasi, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi majunya instansi tersebut.

Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah untuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standard kerja yang diharapkan atau belum. Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standar yang di tetapkan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia-lah yang menjadi kendali dari pada seluruh sumber daya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap instansi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan-perbaikan yang sesuai agar instansi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Aparat Sipil Negara yang dulu di kenal dengan Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur birokrasi negara, abdi negara dan abdi masyarakat telah banyak berkiprah sebagai penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan di segala bidang demi terwujudnya cita-cita bangsa sebagaimana yang di implementasikan dalam rencana Pembangunan Jangka Menengah. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan sebagai unsur birokrasi pemerintah bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara. Namun hingga saat ini masih

terdapat pandangan negatif mengenai ASN termasuk diantaranya masalah-masalah yang berkaitan produktifitas kerja. Kondisi ini telah terjadi di berbagai jenjang instansi pemerintahan daerah termasuk di Kabupaten Ogan ilir khususnya di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan ilir.

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan ilir atau disingkat dengan Disporpa Kabupaten Ogan ilir merupakan salah satu perangkat organisasi pemerintah daerah dalam pelaksanaan tugas pemerintah dalam bidang pemuda dan olahraga meliputi pembinaan, perumusan kebijakan teknis dan strategis dibidang pemuda dan olahraga serta tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah. Untuk mencapai program kerja pemerintah tersebut,

Dinas ini telah mempekerjakan pegawai sebanyak 38 pegawai yang teralokasi di beberapa Bidang Kerja. Namun jumlah pegawai yang cenderung lebih banyak dari tugas-tugas yang harus dikerjakan telah menimbulkan berbagai persoalan pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan ilir terutama berkaitan dengan kinerja. Disporpa Kabupaten Ogan Ilir semakin berkembang secara dinamis saat ini sebagai perangkat penting pemerintah daerah. Akibatnya seluruh pegawai dipacu untuk meningkatnya kinerjanya dengan motivasi kerja yang lebih baik. Namun dalam realita sering terlihat banyak pegawai dengan keterampilan dan kemampuan intelektual yang baik untuk berprestasi, namun mereka hanya bekerja dengan beban kerja yang sedikit. Hanya sedikit sekali beban pikiran dan tenaga yang digunakan pegawai dalam bekerja. Kemudian meningkatnya jumlah pegawai kontrak juga membuat beban kerja pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan Ilir tersebut cenderung

menurun dan kondisi tersebut akan membuat masalah kinerja dan motivasi kerja pegawai dari waktu ke waktu terus menurun.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai tidak konsisten pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 periode 2019-2020, sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja pegawai tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada organisasi. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari organisasi tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja pegawai. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Sistem Manajemen Kinerja Pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan ilir**

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber : Disporpa Kabupaten Ogan Ilir, Data Diolah 2021.

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai (SMK) yang berlaku diorganisasi tersebut untuk mengetahui kinerja pegawai pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai yang berjumlah 38 orang dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja pegawai tahun 2019-2020 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4. Sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Kinerja Pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan ilir**

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2019	Triwulan 1	84,42	C	Cukup
		Triwulan 2	82,57	C	Cukup
		Triwulan 3	93,34	B+	Baik +
		Triwulan 4	90,85	B-	Baik -
2.	2020	Triwulan 1	86,06	B-	Baik-
		Triwulan 2	89,91	B-	Baik-
		Triwulan 3	88,81	B-	Baik-
		Triwulan 4	84,28	C	Cukup

Sumber : Disporpa Kabupaten Ogan Ilir, Data Diolah 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 organisasi tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standard kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2019 Triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2020 dengan predikat B- (Baik-), di Triwulan 2 tahun 2020 mengalami kenaikan dengan predikat B-(Baik), dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2020 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C (Cukup). Terlihat bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi hal ini mengindikasikan belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam proses pencapaian. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja pegawai yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kerjanya. Selain itu berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian pegawai dalam membuat laporan- laporan yang ditugaskan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang secara individu atau sekelompok sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2012:137). Namun jika dilihat lebih dekat, kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan ilir masih belum sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai pada instansi ini sebagaimana terlihat dari kualitas, kapasitas dan mentalitas masih relatif rendah. Pendistribusian tugas yang sering tidak merata membuat kinerja pegawai pada masing-masing Bidang Kerja pada Dispora tidak selamanya sesuai dengan harapan. Permasalahan yang dihadapi pimpinan saat ini adalah kinerja pegawai yang terukur dari jumlah kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai serta waktu kerja yang dimanfaatkan pegawai dalam setiap hari tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Kondisi ini disebabkan oleh banyak faktor termasuk diantaranya factor beban kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Ellyzar (2017:38) pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.” Saat menghadapi suatu masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi

tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki pegawai. Semakin tingginya beban yang dirasakan para pegawai maka pegawai tersebut akan merasa bosan dan malas untuk bekerja sehingga kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Ada dua faktor utama beban kerja meliputi faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis) dan Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Beban kerja dapat dipandang dari 3 dimensi yaitu: beban fisik, beban mental dan beban waktu. Beban Fisik yaitu perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Dimensi beban mental yaitu perhitungan beban kerja dipandang dari mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja hasil kerja pegawai. Dimensi beban kerja waktu yaitu beban kerja yang dipandangan dari perbandingan antara waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Disporpa Kabupaten Ogan Ilir semakin berkembang secara dinamis saat ini sebagai perangkat penting pemerintah daerah. Akibatnya seluruh pegawai dipacu untuk meningkatnya kinerjanya dengan motivasi kerja yang lebih baik. Namun dalam realita sering terlihat banyak pegawai dengan keterampilan dan kemampuan intelektual yang baik untuk berprestasi, namun mereka hanya bekerja dengan beban

kerja yang sedikit. Hanya sedikit sekali beban pikiran dan tenaga yang digunakan pegawai dalam bekerja. Kemudian meningkatnya jumlah pegawai kontrak juga membuat beban kerja pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan Ilir tersebut cenderung menurun dan kondisi tersebut akan membuat masalah kinerja dan motivasi kerja pegawai dari waktu ke waktu terus menurun.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Dapu (2015:65), adalah: “Disiplin kerja adalah sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan hal terpenting di dalam suatu organisasi karena dengan disiplin yang baik maka organisasi dalam menjalankan kegiatannya pun berjalan sesuai dengan target dan tujuan organisasi tersebut. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi.

Sepanjang tahun 2019-2020 pegawai Disporpa Kabupaten Ogan ilir menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya pegawai tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para pegawai tidak di perbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti, Tingkat absensi pegawai tersebut dapat dilihat pada table 1.3 di bawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat absensi pegawai Disporpa Kabupaten Ogan ilir Tahun 2019-2020**

Bulan	2019				2020				
	JP (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)	JP (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)	
Januari	38	25	12	1.26	38	24	15	1.64	
Februari	38	24	13	1.42	38	25	13	1.36	
Maret	38	24	13	1.42	38	24	11	1.20	
April	38	25	9	0.94	38	24	10	1.09	
Mei	38	24	10	1.09	38	25	8	0.84	
Juni	38	26	15	1.51	38	26	6	0.60	
Juli	38	26	7	0.70	38	26	8	0.80	
Agustus	38	25	10	1.05	38	25	9	0.94	
September	38	24	6	0.65	38	25	11	1.15	
Oktober	38	27	5	0.48	38	26	10	1.01	
November	38	24	6	0.65	38	25	8	0.84	
Desember	38	25	11	1.15	38	24	12	1.31	
Tertinggi				1.51	Tertinggi				1.64
Terendah				0.48	Terendah				0.6
Rata-rata				1.26	Rata-rata				1.07

Sumber: Disporpa Kabupaten Ogan ilir, 2021

JP = Jumlah Pegawai

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2014:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

Perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JP X JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Juni 2019 yaitu 1,51% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Oktober 2019 yaitu 0,48%, sedangkan rata-rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari – November 2019 yaitu 1,26% atau lebih dari 1%. Begitu juga pada tahun 2020 tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan

Januari 2020 yaitu 1,64% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Juni 2020 yaitu 0,6%, sedangkan rata-rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari – November 2020 yaitu 1,07% atau lebih dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian disiplin kerja pegawai pada Disporpa Kabupaten Ogan ilir belum cukup optimal. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh Disporpa Kabupaten Ogan ilir Apabila  $> 1\%$  dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai mengalami penurunan.

Dengan tata tertib yang baik maupun menerapkan disiplin kerja kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga harapan-harapan dan tujuan organisasi seperti efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dapat meningkat. Masih ada kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dan juga masih kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Ketidakpatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai ataupun hasil yang diperoleh tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja organisasi. Kedisiplinan pegawai pada kantor ini tidak hanya dapat diidentifikasi dari tingkat kehadiran pegawai sebagaimana yang diperlihatkan pada daftar absen, namun juga dari kemauan dan kemampuan mereka dalam mentaati berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, instansi maupun pimpinan.

Kebijakan yang dilakukan selama ini oleh Disporpa Kabupaten Ogan Ilir adalah dengan cara menarik daftar hadir setelah jam kehadiran telah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang waktu jam kepulangan. Namun cara ini juga

masih ada kelemahan. Misalkan sebagian pegawai datang pada pagi hari untuk menandatangani daftar hadir kemudian beberapa saat banyak yang sering meninggalkan kantor dan kembali hadir pada saat jam kepulangan. Bentuk perilaku ketidaksiplinan lain yang terlihat adalah perilaku pegawai di tempat kerja. Banyak pegawai yang tidak bekerja dan keluar masuk kantor selama jam kerja berlangsung. Walaupun berbagai instruksi telah diberikan, namun tetap saja masih dijumpai aparatur sipil yang banyak beraktivitas di luar instansi Disporpa Kabupaten Ogan Ilir.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi juga sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Hasibuan (2017:121), menyatakan: “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja dan juga masih adanya pegawai yang kurang bekerja dengan giat, sehingga menjadi penghambat

bagi organisasi untuk maju. Maka dari itu motivasi kerja sangatlah diperlukan bagi setiap pegawai untuk meningkatkan semangat kinerja pegawai. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kebutuhan berkekuasaan yaitu masih adanya pegawai yang masih kurang memiliki kedudukan yang terbaik diorganisasi. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin pegawai kurang memiliki kedudukan yang kurang baik maka semangat kinerja pegawai juga akan menurun

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul *“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir antara lain :

1. Kinerja pegawai tidak konsisten pada setiap Triwulan periode tahun 2019- 2020
2. Masih minimnya jumlah pegawai dibandingkan dengan banyaknya wilayah kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata di Kabupaten Ogan Ilir.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dikerjakan
4. Kurangnya ketelitian pegawai dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

5. Pegawai merasa bosan dan malas untuk bekerja jika di bebaskan pekerjaan terlaui banyak
6. Ketidapatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku
7. Kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja
8. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
9. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja.*

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?

3. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
6. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja.
7. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
2. Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
3. Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
4. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?

5. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir?
6. Beban Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja?
7. Disiplin Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja?

#### **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- (a) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir.
- (b) Sebagai sumbangan bagi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir untuk lebih memperhatikan Beban Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
- (c) Secara teoritis :
  - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja.

- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Baskoro, Sigit Wahyu dan Susanty Aries. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2019). Pengaruh disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135
- Dapu, valensia Angelina Wisti. (2015). "The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado". Jurnal EMBA, Vol.3 No.3, Hal.352-361
- Edi Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Prenamedia Group.
- Edison. Emron.Yohny Anwar dan Imas Komariyah.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko (2014). Metode Kinerja dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hariyono, (2015). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, FKM Universitas Ahmad Dahlan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2014). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irawatie Ary Dewi,(2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi Pt. Solo Kawistara Garmindo. Universitas Diponegoro Semarang.
- Johannes Supranto. (2013). Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi.(2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

- Lisnayetti & Hasanbasri, (2016). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Martini, Luh Kadek Budi. (2018) *Suksesi Perusahaan Keluarga*. Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.
- Maryam, (2017). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo*
- Menpan.(2018). “Definisi Beban Kerja”. <http://www.bkn.go.id>.
- Munandar.(2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia
- Noor, Juliansyah, (2014). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media. Group.Panjika 2000.Alfabeta.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017), *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1, 37.
- Peter Warr, (2012). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.(2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sajangbati Ivonne, (2013). *Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”* *Jurnal EMBA* Hal. 667-678 Vol.1 No.4, ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Sayuti, (2016). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltan. (2012). “*Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswoyo Haryono, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Suci Mar’ih Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*, Jakarta
- Sudarmanto.(2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wahjosumidjo, (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Jakarta: Ghalia
- Wiratama Jaka Nyoman, Sintaasih Ketut Desak, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta*

Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana,  
Bali – Indonesia