

PENGARUH KERJASAMA TIM, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PONOROGO

Ersa Mayori Jayanti fortuna¹, Heri Wijayanto², Sri Hartono³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: ersa991104@gmail.com¹, ok_coi@yahoo.com², mahar.anugerah@gmail.com³

Abstract

The research was conducted to determine the effect of teamwork, workload and work discipline on the performance of the Ponorogo Regency Population Control and Family Planning Office employees. The Object of this research is the Office of Population Control and Family Planning in Ponorogo Regency. The sample in this research were employees of the Department of Population Control and Family Planning, Ponorogo Regency, totaling 115 peoples using the Saturates Sampling technique. The method in this research is a quantitative research method. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that : (1) There is an influence between teamwork on the performance of the Population Control and Family Planning Office of Ponorogo Regency. (2) There is an influence between workload on the performance of the employees of the Population Control and Family Planning Office of Ponorogo Regency. (3) There is an influence between work discipline on the performance of the employees of the Office of Population Control and Family Planning in Ponorogo Regency. (4) There is an influence between teamwork, workload and work discipline on the performance of the Ponorogo Regency Population Control and Family Planning Service employees.

Keywords: Teamwork (X_1), Workload (X_2), Work Discipline (X_3) and Employee Performance (Y)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Objek penelitian ini yaitu Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Sampel pada penelitian ini pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 115 orang dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Metode dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. (2) Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. (3) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. (4) Terdapat pengaruh antara kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

Kata kunci: Kerjasama Tim (X_1), Beban Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang diperlukan untuk meraih keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dapat terwujud jika diimbangi dengan keahlian, kreativitas dalam bekerja serta dikelola dengan baik. Kinerja yang tinggi serta baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi ini juga berlaku bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (Dinas PPKB) Kabupaten Ponorogo.

Dinas PPKB Kabupaten Ponorogo juga seperti organisasi lain yang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Dins PPKB Kabupaten Ponorogo memiliki misi yang bergerak dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang bertugas menekan angka pertumbuhan penduduk dan mengendalikan angka kelahiran ditiap tahunnya di wilayah Ponorogo serta melakukan penyuluhan oleh Petugas Lapangan keluarga Berencana (PLKB) agar penyuluhan dapat merata.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai di Dinas PPKB Kabupaten Ponorogo sejumlah 115 pegawai, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Anom, dkk (2021) yaitu Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Dinas Perhubungan Kab. Gianyar, Budi yanti (2021) tentang Analisa Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Solok dan Pipit Setyo Hariyono (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kab. Ponorogo.

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Ponorogo menunjukkan kurangnya kerjasama antara para pegawai maupun atasan dengan bawahan, belum lagi tuntutan pekerjaan yang menumpuk serta antara pegawai yang memiliki pekerjaan yang berat hasil penilaian yang diberikan sama dengan pegawai yang memiliki pekerjaan lebih sedang. Hal ini membuat pegawai merasa merasa kurang puas. Sikap pegawai di lingkungan kantor diantaranya pegawai yang

meninggalkan kantor disaat jam kerja, menunda tugas yang diberikan sehingga lebih nyaman bersantai mengobrol dengan pegawai lain serta pimpinan yang jarang berada di kantor. Beberapa faktor tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dinas PPKB Kabupaten Ponorogo juga seperti organisasi lain yang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Dinas PPKB Kabupaten Ponorogo memiliki misi yang bergerak dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang bertugas menekan angka pertumbuhan penduduk dan mengendalikan angka kelahiran ditiap tahunnya di wilayah Ponorogo serta melakukan penyuluhan oleh Petugas Lapangan keluarga Berencana (PLKB) agar penyuluhan dapat merata.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai di Dinas PPKB Kabupaten Ponorogo sejumlah 115 pegawai, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja mereka, sementara itu banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Anom, dkk (2021) yaitu Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Dinas Perhubungan Kab. Gianyar, Budi yanti (2021) tentang Analisa Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Solok dan Pipit Setyo Hariyono (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kab. Ponorogo.

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Ponorogo menunjukkan kurangnya kerjasama antara para pegawai maupun atasan dengan bawahan, belum lagi tuntutan pekerjaan yang menumpuk serta antara pegawai senior maupun junior yang memiliki pekerjaan yang berat hasil penilaian yang diberikan sama dengan pegawai yang memiliki pekerjaan lebih sedang. Hal ini membuat pegawai merasa merasa kurang puas. Selain itu sikap pegawai di lingkungan kantor diantaranya pegawai yang meninggalkan kantor disaat jam kerja, menunda tugas yang diberikan sehingga lebih nyaman bersantai mengobrol dengan pegawai lain serta pimpinan yang jarang berada di kantor. Beberapa faktor tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kristiyana dan Hartono (2021) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebuah metode guna meraih, membentuk, mengukur serta mengkompensasi karyawan juga berguna mengatur relasi tenaga kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan dan segala sesuatu berkaitan dengan keadilan guna terwujudnya tujuan perusahaan dan individu.

Kerjasama Tim

Wadji (2019) menyatakan tim yaitu unit yang terdiri dari dua orang bahkan lebih untuk mengkoordinasikan kerja mereka agar meraih tujuannya. Sedangkan kerjasama tim merupakan kerja berkelompok secara efektif dan efisien dengan keahlian yang mereka miliki agar tujuannya tercapai. Penelitian sebelumnya telah menyatakan bahwa kerja tim dalam organisasi dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kerja antar pegawai dan mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan sehingga pegawai dapat bersinergi dalam beraktivitas demi terwujudnya tujuan organisasi yang diharapkan. Indikator dari kerjasama tim menurut Davis dalam Rizaldi (2020) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab bersama
2. Saling berkontribusi
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal
4. Komunikasi yang efektif

Beban Kerja

Meshkati dalam Astuti (2018) menjelaskan beban kerja merupakan tuntutan yang dilaksanakan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu tertentu. Sedangkan Munandar dalam Abang R. (2018) mengatakan beban kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan sesuai dengan kemampuan pegawai. Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik lebih condong kepada beban yang diterima pekerja yang berhubungan dengan keadaan fisiologisnya, seperti kebisingan dan kebersihan. Beban kerja mental lebih ke keadaan yang lumayan buruk seperti

timbulnya rasa stres, tekanan darah tinggi, diare dan juga yang lainnya. Indikator dari beban kerja menurut Putra dalam Hartono dan Kusuma (2020) yakni:

1. Target yang harus diraih
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan

Disiplin Kerja

Siagian dalam Zahara dan Hidayat (2017) mengatakan disiplin kerja merupakan gambaran yang dapat melatih, memperbaiki serta membentuk sikap serta perilaku sehingga pegawai secara ikhlas bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka dan perusahaan. Sedangkan Sutrisno dalam Hilmawan (2020) menjelaskan disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai sanggup mengambil dan melakukan berbagai peraturan yang ada serta berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika dalam sebuah perusahaan memiliki disiplin yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Indikator disiplin kerja menurut Ernawati dalam Sitio (2020) sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan

Kinerja Pegawai

Budiasa (2021) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumber daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Sedangkan Mangkunegara dalam Hilmawan (2020) menyatakan kinerja pegawai yaitu *output* yang diraih pegawai saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Robbins dalam Siahaan dan Bahri (2019) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 115 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua dari anggota populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 115 responden. Pengambilan data menggunakan data primer. Data primer berupa penyebaran kuisisioner kepada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Metode analisis data yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik menggunakan program SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,251	3,084		2,676	,009
KERJASAMA TIM (X1)	,220	,099	,203	2,230	,028
BEBAN KERJA (X2)	,206	,091	,198	2,263	,026
DISIPLIN KERJA (X3)	,326	,097	,292	3,360	,001

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2022

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel 3 tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,251 + 0,220 X_1 + 0,206 X_2 + 0,326 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan deskriptif sebagai berikut :

a. Nilai konstata (a) = 8,251

Ketika variabel bebas Kerjasama Tim (X_1), Beban Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0 maka nilai variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sebesar 8,251 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

b. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X_1) = 0,220

Nilai koefisien kerjasama tim (X_1) pada penelitian ini sebesar 0,220, artinya jika variabel kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,220.

c. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) = 0,206

Nilai koefisien beban kerja (X_2) pada penelitian ini sebesar 0,206, artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,206.

d. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_3) = 0,326

Nilai koefisien disiplin kerja (X_3) pada penelitian ini sebesar 0,326, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,326.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^c	.230	.209	2.12042

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai r square sebesar 0.230 yang berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan

variabel terikat sebesar 23% sisanya 77% sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

**Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,251	3,084		2,676	,009
KERJASAMA TIM (X1)	,220	,099	,203	2,230	,028
BEBAN KERJA (X2)	,206	,091	,198	2,263	,026
DISIPLIN KERJA (X3)	,326	,097	,292	3,360	,001

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 22, diketahui nilai t hitung untuk variabel independen adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji SPSS 22 menunjukkan hasil hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa variabel kerjasama tim memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,230, dengan demikian nilai t_{hitung} , sementara 2,230, dan nilai t_{tabel} (uji dua arah dengan $\alpha=0,05$ dan $df= 115-4=111$) sebesar 1,981 sehingga nilai $t_{hitung} 2,230 \geq t_{tabel} 1,981$ sementara tingkat signifikansi yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan angka $0,028 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
- Berdasarkan hasil uji SPSS 22 menunjukkan hasil hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,263, dengan demikian nilai t_{hitung} sementara 2,263 dan nilai t_{tabel} (uji dua arah dengan $\alpha=0,05$ dan $df =115-4=111$) sebesar 1,981 sehingga nilai $t_{hitung} 2,263 \geq t_{tabel} 1,981$ sementara tingkat signifikansi yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan angka $0,026 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut

hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

c. Berdasarkan hasil uji SPSS 22 menunjukkan hasil hipotesis secara parsial membuktikan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,360, dengan demikian nilai t_{hitung} sementara 3,360, dan nilai t_{tabel} (uji dua arah dengan $\alpha=0,05$ dan $df = 115-4=111$) sebesar 1,981 sehingga nilai $t_{hitung} 3,360 \geq t_{tabel} 1,981$ sementara tingkat signifikansi yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukan angka $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Mode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regressor	148.696	3	49.565	11.024	.000 ^t
1	Residua	499.078	111	4.496		
	Tota	647.774	114			

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji SPSS dapat menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 11,024 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan atau $\alpha=5\%$ dan $df = (4-1):(115- 4)= 3:111$ sebesar 2,69. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $11,024 > 2,69$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen (Kerjasama Tim (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3)) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1, variabel kerjasama tim (X_1) bernilai t_{hitung} 2,230 (sig 0,028) lebih besar dari t_{tabel} 1,981 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kerjasama tim (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2, variabel beban kerja (X_2) bernilai t_{hitung} 2,263 (sig 0,026) lebih besar dari t_{tabel} 1,981, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3, variabel disiplin kerja (X_3) bernilai t_{hitung} 3,360 (sig. 0,001) lebih besar dari t_{tabel} 1,981 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menyatakan bahwa variabel independen (kerjasama tim (X_1), beban kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3)) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo sebesar 11,024, dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,230 atau 23% dan sisanya 77% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo tergolong cukup besar.

KESIMPULAN

1. Variabel X_1 (kerjasama tim) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.
2. Variabel X_2 (beban kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.
3. Variabel X_3 (disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.
4. Variabel independen yang terdiri variabel kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang R, N. N. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018*, 6(2), 42–50.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Khazanah Ilmu Berazam*, 3(3), 641–653.
- Kristiyana, Naning & Hartono, S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER MANUSIA DASAR* (M. M. Adi Santoso, S.E. (ed.); cetakan pe). CV Alliv Renteng Mandiri.
- Rizaldi, A. (2020). Implementasi Manajemen Talenta Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(2). <https://doi.org/10.31506/jipags.v4i2.7641>
- Santoso, S. (2015). *PENELITIAN KUANTITATIF Metode dan Langkah Pengelahan Data* (1st ed.). UNMUH PONOROGO PRESS.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sitio, R. (2020). *Journal of Technopreneurship*. 1(1), 58–68.
- Sugiyono, P. D. (2017). *METODE PENELITIAN*. ALFABETA cv.
- Wadji, F. (2019). *PERILAKU ORGANISASI* (2019th ed.). Surakarta Muhammadiyah University Press.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>