

Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Eka Farida¹, Neneng Rika Jazilatul Kholidah²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang
arida@unisma.ac.id¹, Jazilarika@yahoo.co.id²

Abstract: *The organization will produce good employee performance if it is able to pay attention to the factors that provide workload. To reduce the workload that is too high, a human relationship is needed that can provide relief in completing the workload in the organization. This study aims to examine human relations and workload affect the performance of BKPSDM employees. This type of research is ex-post facto (cause and effect) which is sourced from primary data. The population and sample in the study amounted to 52 respondents using saturated sampling technique. The results of data collection were analyzed using multiple linear analysis and showed the results that human relations and workload had an effect on the performance of BKPSDM employees.*

Keywords: *employee performance, human relationship, workload*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia dalam organisasi sering dianggap sebagai aset utama karena berperan sebagai penggerak roda seluruh kegiatan organisasi, dan untuk mendukung hal tersebut perlu adanya peningkatan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan cara memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam organisasi pemerintah, kinerja merupakan salah satu dimensi yang digunakan dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN (Aparatur Sipil Negara). Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diukur dari kuantitas dan kualitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Dan penting bagi perusahaan maupun organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai (Zainal, 2015). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *human relationship* dan beban kerja. *Human relations* merupakan hubungan manusia tercipta berdasarkan kesadaran dan kesediaan untuk melebur dan memadukan kepentingan bersama (Hasibuan, 2009). *Human relationship* yang dibangun secara baik dalam organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara baik. Selain pentingnya *human relationship* yang baik di dalam sebuah organisasi, Sutarto (2006) menjelaskan bahwa beban aktivitas dari satuan organisasi, pejabat maupun pegawai hendaknya merata agar terhindar dari adanya penumpukan tugas maupun banyaknya pegawai yang mengganggu akibat beban kerja yang sedikit. Dan terjadinya kejenuhan kerja dalam satuan organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adanya beban kerja baik secara fisik maupun mental. Pemberian beban secara *over capacity* akan berdampak tidak baik seperti kelelahan baik secara fisik maupun mental sehingga berakibat terhadap tidak optimalnya hasil yang

dikerjakan (Rizqiansyah, et al., 2017).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tulungagung adalah organisasi pelaksana PEMDA yang berada dibawah naungan kepala daerah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah (Bupati) melalui sekda (Sekertaris Daerah). BKPSDM memiliki fungsi sebagai perumus kebijakan teknis dibidang kepegawaian serta memberikan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan kabupaten dalam bidang manajemen kepegawaian daerah. Dimasa pandemi Covid-19 saat ini, beban kerja pegawai BKPSDM kabupaten Tulungagung tidak banyak mengalami perubahan dikarenakan ada pemotongan anggaran yang berdampak pada pemangkasan kegiatan, akan tetapi kegiatan pelayanan terhadap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) maupun masyarakat menjadi kurang maksimal dikarenakan keterbatasan pelayanan yang harus dilakukan secara online pada beberapa pelayanan yang dalam pengurusannya mengharuskan pemohon untuk datang ke kantor. Dimasa pandemi, pemerintah mengeluarkan SE Bupati No: 800/87/203/2020 tentang Penyesuaian Aktivitas dan Sistem Kerja Dalam Tatanan Normal Baru Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Tulungagung tahun 2020 menyatakan bahwa setiap unit kerja sebanyak 50% melakukan *work from office* dari total pegawai dan 50% lainnya melakukan *work from home* sehingga perlu untuk tetap mempertahankan kinerja yang baik dari pegawai agar tidak terjadi penurunan terhadap pelayanan kepada OPD serta sistem kerja tetap berjalan secara produktif. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai BKPSDM Tulungagung, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui pengurangan beban kerja yang tinggi dan *human relationship* yang baik sehingga dapat memberi keringanan dalam menyelesaikan beban kerja di organisasi. *Human relationship* yang terjalin baik akan mempermudah dalam melakukan koordinasi hingga penyelesaian tugas bagi pimpinan dan bawahan, dapat membentuk *teamwork* yang efektif, membentuk motivasi kerja, serta mengembangkan kerjasama di lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan tentang peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh *human relationship* yang baik dan standarisasi beban kerja, peneliti tertarik untuk melakukan kajian pada organisasi pemerintah yang dimasa pandemi ini diwajibkan menerapkan perubahan sistem kerja yaitu WFO dan WFH. Organisasi tersebut adalah BKPSDM Tulungagung, organisasi ini dipilih karena sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dan memberikan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan kabupaten dalam bidang manajemen kepegawaian daerah. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji *human relationship* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tulungagung; (2) menguji *human relationship* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tulungagung; dan (3) menguji beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tulungagung.

Kinerja adalah keadaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi terhadap pihak lain dengan tujuan untuk melihat tingkat pencapaian yang berhubungan dengan visi organisasi dan mengetahui dampak dari kebijakan operasional (Jauhar, 2015). Dan kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diukur dari kuantitas dan kualitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2011). Sehingga kinerja pegawai

merupakan suatu hasil pencapaian dari pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur kinerja karyawan didasarkan pada kegiatan yang ditentukan dengan cara kualitatif berdasarkan pengamatan perilaku yang ditetapkan sebagai indikator pengukuran kinerja pegawai. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: (a) kualitas yang menjelaskan tingkat kebaikan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan; (b) kuantitas untuk menjelaskan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam satuan waktu yang diukur dari kecepatan bekerja; (c) pelaksanaan tugas untuk menjelaskan keakuratan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya; dan (d) tanggung jawab untuk menjelaskan kesadaran pegawai mengenai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Mangkunegara, 2011).

Human relationship merupakan seluruh perwujudan hubungan baik yang secara formal dan non formal diterapkan oleh pemimpin kepada bawahannya dan sesama bawahan (pegawai) yang bertujuan untuk menjalin kerjasama yang baik, selaras, dan intim untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan Davis (2009) memaparkan *human relationship* sebagai interaksi yang terjalin antar individu, baik dalam lingkup kerja maupun organisasi. Oleh karena itu, *human relationship* merupakan hubungan antar manusia yang erat kaitannya dengan komunikasi maupun tingkah laku manusia yang bertujuan untuk membangun keharmonisan serta memupuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari *human relationship* meliputi: (a) komunikasi, artinya dengan komunikasi yang dilakukan antar individu pegawai maupun atasan dan staf akan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik; (b) pengarahan, artinya arahan yang diberikan oleh atasan maupun antar individu berguna untuk membuat situasi kerja menjadi produktif dan memberikan pengarahan untuk tindakan selanjutnya; (c) keterbukaan, artinya pegawai dapat berterus terang mengenai ide, perasaan dalam bentuk konsolidasi maupun konseling dan pemimpin menjelaskan informasi serta teknik kerja di lapangan secara baik agar mampu dipahami oleh pegawai; (d) sikap saling menghargai, artinya atasan maupun bawahan harus saling menghargai dan menghormati tugas serta tanggung jawab masing-masing baik sebagai individu maupun kelompok; (e) loyalitas, artinya terdapat keinginan yang kuat untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasi melalui kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas (Effendy, 2009).

Beban kerja merupakan deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam sebuah pekerjaan dengan tenggang waktu yang sudah ditetapkan (Tarwaka, 2011). Sedangkan Sitepu (2013) menyatakan bahwa beban kerja merupakan besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab pegawai. Sehingga beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit kerja atau pegawai yang didasarkan pada hasil kali antara kapasitas kerja dengan norma waktu yang sudah ditetapkan. Indikator yang digunakan sebagai bahan evaluasi keadaan maupun pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel beban kerja yaitu: (a) target pencapaian menjelaskan mengenai besarnya target pekerjaan yang dapat dicapai individu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditetapkan; (b) kondisi pekerjaan meliputi cara pandang individu tentang kondisi pekerjaan yang dialami seperti dalam pengambilan keputusan dan dalam mengatasi kejadian yang tidak terduga dari waktu yang

ditetapkan; (c) standar pekerjaan menjelaskan mengenai penilaian pegawai tentang pekerjaan yang dikerjakan seperti timbulnya perasaan apabila ada beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan dengan jangka waktu tertentu (Putra, 2012).

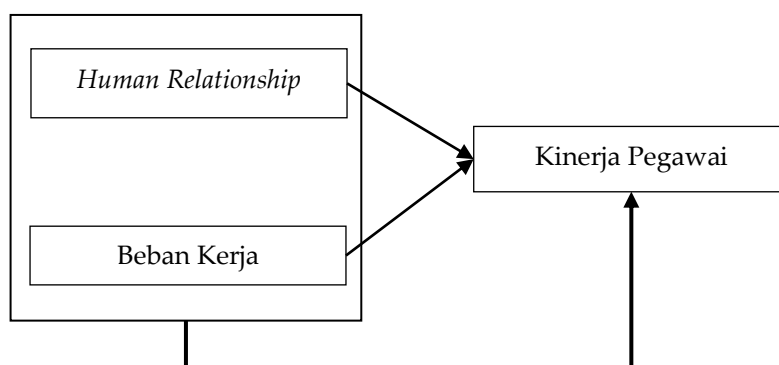
Hipotesis dinyatakan untuk mengukur besarnya pengaruh *human relationship* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut.

H1. Terdapat pengaruh *human relationship* dan beban kerja terhadap kinerja

H2. Terdapat pengaruh *human relationship* terhadap kinerja

H3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka kerangka konseptual penelitian dijelaskan berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode *ex-post facto* (sebab akibat) yaitu jenis penelitian dengan tujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya perubahan perilaku dan fenomena yang terjadi sebagai akibat dari adanya perubahan perilaku, peristiwa atau hal lain yang mengakibatkan perubahan variabel independen (Sukardi, 2003). Penelitian dilakukan pada pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Tulungagung. Populasi penelitian adalah pegawai BKPSDM dengan status ASN. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah populasi dan sampel besarnya sama yaitu sebanyak 52 responden. Sumber data penelitian adalah data primer dan pengumpulan data dengan instrumen kuesioner untuk memperoleh data kinerja pegawai, *human relationship*, dan bebankerja.

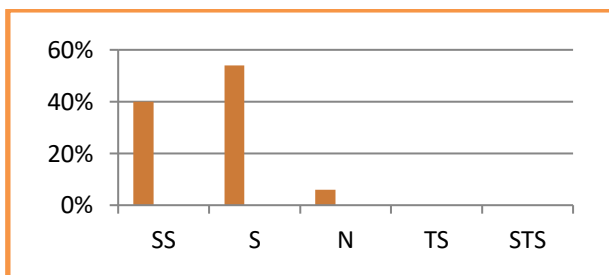
Penelitian ini menggunakan deskriptif analisis, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Deskriptif analisis digunakan untuk menggambarkan secara umum tentang data masing-masing variabel penelitian. Uji instrumen terdiri dari: (1) uji validitas sebagai ukuran dalam menunjukkan tingkat kevalidan dan keahlian dari suatu instrumen; dan (2) uji reliabilitas sebagai alat ukur keakuratan dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi: (1) uji normalitas untuk mengetahui data dalam sebuah penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak; (2) uji multikolinieritas untuk mengetahui kondisi satu variabel bebas atau lebih berkorelasi sempurna atau mendekati korelasi sempurna terhadap variabel bebas yang lain; dan (3) uji heterokedastisitas digunakan menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual salah satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian menggunakan dua variabel independen yaitu *human relationship* (X_1), beban kerja (X_2), dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Uji hipotesis terdiri dari uji F untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dan uji t untuk mengetahui variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

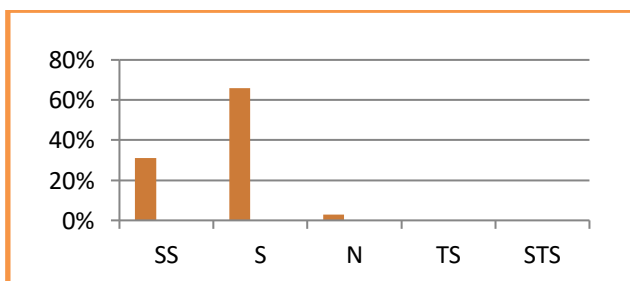
Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai BKPSDM menunjukkan distribusi jawaban responden sebanyak 54% menjawab setuju, 40% sangat setuju, 6% netral, 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan indikator pada variabel kinerja serta responden menunjukkan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2. Persentase Kinerja Pegawai

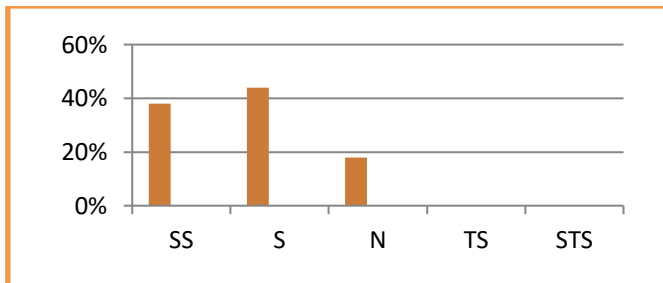
Human relationship pegawai BKPSDM menunjukkan distribusi jawaban responden sebanyak 66% menjawab setuju, 31% sangat setuju, 3% netral, 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung memiliki perilaku *human relationship* yang baik dalam lingkungan kerja maupun terhadap sesama rekan kerja. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3. Persentase *Human Relationship*

Beban kerja pegawai BKPSDM menunjukkan distribusi jawaban sebanyak 44% responden menjawab setuju, 38% sangat setuju, 18% netral, 0% tidak setuju dan sangat tidak

setuju. Ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Tulungagung sudah sesuai dengan standar operasional prosedur. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3. Persentase Beban Kerja

Uji Instrumen

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan secara lengkap pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Corrected Item- Total Correlation	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja Pegawai				
Kualitas (Y1)	0,927	Valid	0,965	Reliabel
Kuantitas (Y2)	0,847	Valid		
Pelaksanaan tugas (Y3)	0,914	Valid		
Tanggung jawab (Y4)	0,863	Valid		
Human Relationship				
Komunikasi (X1.1)	0,972	Valid	0,981	Reliabel
Pengarahan (X1.2)	0,831	Valid		
Keterbukaan (X1.3)	0,906	Valid		
Sikap saling menghargai (X1.4)	0,923	Valid		
Loyalitas (X1.5)	0,825	Valid		
Beban Kerja				
Target yang harus dicapai (X2.1)	0,753	Valid	0,829	Reliabel
Kondisi pekerjaan (X2.2)	0,461	Valid		
Standar pekerjaan (X2.3)	0,796	Valid		

Sumber : Data diolah 2021

Uji validitas pada penelitian didasarkan pada nilai koefisien korelasi, item pernyataan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai standar validitas sebesar 0,3 (Sugiyono, 2017). Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang terdapat dalam variabel kinerja pegawai, *human relationship*, dan beban kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3, artinya semua item dalam penelitian dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas, variabel dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas alpha (nilai *cronbach's alpha*) > 0,7 (Yusuf, 2018).

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk kinerja pegawai, *human relationship*, dan beban kerja $> 0,7$ artinya ketiga variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas didasarkan nilai *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*, dimana nilai *Asyp Sig (2-tailed)* yang didapatkan yaitu $0,2 > 0,05$ artinya data dalam penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinieritas didasarkan pada besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil analisis menunjukkan nilai *tolerance* untuk *human relationship* dan beban kerja ($0,380$ dan $0,420$) $> 0,1$ dan nilai VIF ($2,633$ dan $2,379$) < 10 artinya variabel dalam penelitian terbebas dari adanya multikolinieritas. Model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil perhitungan pada model regresi menunjukkan nilai signifikansi variabel *human relationship* dan beban kerja sebesar $0,213$ dan $0,086 > 0,05$ artinya variabel *human relationship* dan beban kerja terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *human relationship* dan beban kerja terhadap kinerja yang disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Analisis Regresi

Variabel	B	Std. Error	SC. Beta	t hitung	Sig.	Ket
$X_1 \rightarrow Y$,301	,085	,383	3,538	,001	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$,543	,117	,501	4,631	,000	Signifikan
Constanta	: 1,623			Fhitung : 40,458		
R	: 0,789			Sig F : 0,000		
R ²	: 0,623					

Sumber: data diolah 2021

Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh *human relationship* dan beban kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai R² sebesar 62,3%, artinya sebesar 62,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu *human relationship* dan beban dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1. *Human relationship* (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi F yaitu 0,000.

Hipotesis 2. *Human relationship* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi yaitu 0,001.

Hipotesis 3. Beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi yaitu 0,000.

Human Relationship dan Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Human relationship memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya

hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama bawahan akan mempermudah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Lisnayetti & Hasanbasri (2006) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan dengan dimana pemberian beban kerja yang tinggi dapat berakibat terhadap menurunnya kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwasanya *human relationship* dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Talumantak et.,al. (2016) mengenai pengaruh *human relationship* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulut, yang menunjukkan bahwa *human relationship* yang terjalin dengan baik pada semua jajaran dan kesesuaian beban kerja dengan standar beban kerja yang dibebankan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja seorang pegawai.

***Human Relationship* Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan yang terjalin harmonis dalam lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. Hal ini dapat memberikan dampak terhadap semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Davis, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *human relationship* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Kabupaten Tulungagung, penelitian ini juga sesuai dengan dengan penelitian Hotimah (2018) yang menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara *human relationship* terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Hal tersebut dikarenakan dengan terjalinnya *human relations* yang baik diantara semua pihak dalam sebuah organisasi akan memberikan dampak yang positif dan dapat mendorong terselesaikannya pekerjaan baik yang menjadi tanggungjawab individu ataupun tanggungjawab bersama dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi.

Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Terpenuhinya indikator beban kerja secara seimbang ditunjukkan dari ketercapaian target, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan sehingga apabila beban kerja yang dibebankan kepada pegawai melampaui batas standar akan berakibat pada rasa tegang dan timbulnya stress kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja dari pegawai (Nabawi, 2019). Hasil penelitian menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Kabupaten Tulungagung. Penelitian oleh Aprilia et.,al. (2016) mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RS 74 Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang menjelaskan kesesuaian beban kerja akan berdampak baik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina.

SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan, simpulan yang dapat dijabarkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1) *Human relationship* dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPSDM di Kabupaten Tulungagung; 2) *Human relationship* memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPSDM di Kabupaten Tulungagung; 3) Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPSDM di Kabupaten Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1), 87–100.
- Davis, K. (2009). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Pustaka Binawan.
- Effendy, O. U. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hotimah, H. (n.d.). (2018). *Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember*. 16(1), 25–37.
- Jauhar, S. R. dan M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Prestasi Pustakarraya.
- Lisnayetti, dr. M., & Hasanbasri, M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Padang*. Penelitian tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Studi Manajemen Indonesia, 22.
- Rizqiansyah, M., Hanurawan, F., & Setiyowati, N. (2017). *Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol*. Jurnal Sains Psikologi.
- Sitepu, A. T. (2013). *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Emba, 1, 1123–1133.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surat Edaran Bupati Nomor: 800/87/203/2020 tentang *Penyesuaian Aktivitas dan Sistem Kerja Dalam Tata Normal Baru Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Tulungagung*, Pub. L. No. Surat Edaran Nomor: 800/87/203/2020 (2020).
- Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Talumantak, A., Kojo, C., & Dotulong, L. (2016). *Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(01), 852–862.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan 87 Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press
- Yusup, F. (2018). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7(1), 17–23.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.