

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

The Effect of Job Satisfaction and Training and Workload on Employee Performance

Vivi Hanida¹, Alexander Sampeliling²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: alexander.sampeliling@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Kinerja yaitu pencapaian kerja yang telah dicapai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pelatihan, dan beban kerja pada instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan serta beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 236 pegawai, dan melalui Teknik purposive sampling diperoleh 40 orang sebagai sampel yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil uji instrument menunjukkan data yang valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

Performance is the work achievement that has been achieved. Performance can be influenced by job satisfaction, training, and workload in the agency. This study aims to determine the effect of job satisfaction and training and workload on employee performance at the Samarinda City Trade Office. This study uses a quantitative method. The data in this study were obtained through questionnaires distributed to respondents. The population in this study was 236 employees, and through purposive sampling technique, 40 people were obtained as samples that met the research criteria. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test, and F test. The results of the instrument test showed valid and reliable data. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance and training had a positive and significant effect on employee performance, while workload had a negative and significant effect on employee performance.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Vivi Hanida, Alexander Sampeliling.

Article history

Received 2025-01-15

Accepted 2025-01-20

Published 2025-01-31

Kata kunci

Kepuasan Kerja;
Pelatihan;
Beban Kerja;
Kinerja Pegawai.

Keywords

Job Satisfaction;
Training;
Workload;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Hadirnya organisasi pemerintahan merupakan suatu wadah penting bagi kehidupan masyarakat. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah secara optimal perlu membina kinerja pegawai, diarahkan, serta diberi motivasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Sutanjar & Saryono, 2019). Pengelolaan pegawai ini tidak terlepas dari instansi yang mengharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan strategisnya. Kinerja pegawai sendiri merupakan pencapaian kerja oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penurunan kinerja pegawai tentunya tidak baik untuk keberlangsungan suatu instansi. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak utama instansi dalam mencapai tujuan strategisnya, sehingga upaya-upaya yang dilakukan instansi dalam mendorong anggotanya untuk terus bekerja dengan baik harus terus dilakukan, karena dengan adanya pegawai yang berkompeten di bidangnya maka diharapkan hasil kinerja pegawai yang baik juga dapat diraih oleh para pegawai tersebut saat melaksanakan kewajiban yang telah dibebankan kepada pegawai. Pencapaian kejayaan suatu instansi sangat ditentukan oleh kinerja dari individu pegawainya. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik dapat dicapai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemberian pelatihan, serta beban kerja yang sesuai kepada pegawainya. Dengan cara tersebut diharapkan pegawai lebih memaksimalkan tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka. Penurunan kinerja tentunya akan menurunkan angka produksi serta menurunkan kualitas produksi. Sehingga tentunya suatu instansi juga akan menanggung kerugian karena produktivitas instansi akan ikut menurun juga (Koesomowidjojo, 2017:8).

Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki etos kerja yang baik pula, maka prestasi kerja pegawai akan maksimal. Sebaliknya, pegawai dengan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengalami penurunan akibatnya pegawai menjadi kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaannya, dan hal ini akan berdampak buruk bagi tempat kerjanya (Wijaya & Sutanto, 2014). Dalam hal apapun tingkat kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting karena memiliki kecenderungan dalam peningkatan kinerja pegawai. Instansi sangat perlu untuk memerhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya karena tujuan strategis akan sulit dicapai tanpa adanya kepuasan kerja dari sisi pegawainya. Saat pegawai merasa puas, maka instansi tentu merasa diuntungkan sehingga yang tentunya akan berdampak pada tujuan strategis. Selain itu, pegawai yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya cenderung akan selalu bersikap positif serta selalu memiliki tingkat produktivitas yang tinggi (Arifianto, 2018).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan tingkat kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda masih belum terpenuhi disebabkan Dinas Perdagangan Kota Samarinda melaksanakan program pelatihan terhadap para pegawainya, namun jarang dilakukan. Hal itu menjadi salah satu alasan menurunnya kinerja pegawai. Materi pelatihan juga tidak selalu *update* dan hanya itu itu saja materinya. Jarangnya pelatihan ini menyebabkan adanya sebagian kecil pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ditemukan pula pegawai yang menganggap remeh program pelatihan. Padahal dengan diadakan pelatihan secara rutin dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Beban kerja adalah sekumpulan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan (Irawati & Carrollina, 2017). Pegawai yang notabennya adalah salah satu ujung tombak dari lembaga/instansi/perusahaan sudah sepantasnya mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Meningkatnya beban kerja dalam menyelesaikan tugas yang kurang sesuai dengan kemampuan mental dan fisik akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan hasil kerja (Koesomowidjojo, 2017:19).

Fenomena yang terdapat pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda yaitu tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang berlebihan. Satu pegawai bisa mengerjakan 2 sampai 3 beban kerja. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada kondisi tertentu beban kerja yang berlebih bisa menjadi suatu tekanan yang bisa menurunkan kinerja dari pegawai yang bekerja.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kepuasan Kerja

Menurut Pitono (2022:8), mendefinisikan kepuasan kerja yaitu sebuah perasaan yang muncul terhadap hasil pekerjaan, hasil dari evaluasi dan menilai karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hasil yang menggambarkan seseorang atas perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Jufrizen, 2016).

2.2. Pelatihan

Menurut Kaswan (2013:2), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang meliputi perubahan sikap sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan merupakan suatu upaya untuk memperbaiki kinerja yang sifatnya terencana serta sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan strategis (Raja, 2016).

2.3. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:30) beban kerja yaitu tekanan kerja/stres kerja berlebihan yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yaitu proses pelaksanaan yang dilakukan pegawai ketika melakukan pekerjaan yang diberikan dari segi tugas pekerjaan maupun kelompok jabatan yang dilakukan ketika keadaan normal dalam periode waktu tertentu, yang berkaitan dengan item item indikatornya (Nabawi, 2019).

2.4. Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2015:131) kinerja adalah bagian hasil pekerjaan pegawai yang mencakup aspek kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:222), kinerja yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

3. Metode

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan yang terletak di Kota Samarinda Jalan Ir. H. Juanda Gedung Graha Ruhui Rahayu No. 81, Air Hitam, Kecamatan. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243.

3.2. Identifikasi Variabel

Variabel ini menggunakan dua jenis variable, yaitu variable dependen dan variable independen variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai, sedangkan variabel independent yaitu Kepuasan Kerja, Pelatihan, dan Beban Kerja.

3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang didapat dari data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang didapat melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Metode pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Kota Samarinda yang berjumlah 236 Pegawai. Sampel pada penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling* sehingga yang diambil adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan sebanyak 40 orang.

3.5. Teknik Analisis Data dan Uji Instrumen Penelitian

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data pengujian instrument menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Uji Koefisien Korelasi (R), Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependen (Y). dalam penelitian ini, regresi menggambarkan fungsi dari variable Kepuasan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Beban Kerja (X3), dan konstanta terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,778	1,204		7,292	0,000
Kepuasan Kerja	0,107	0,041	0,284	2,625	0,013
Pelatihan	0,329	0,056	0,616	5,841	0,000
Beban Kerja	-0,139	0,061	-0,208	-2,290	0,028

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil regresi dengan nilai a (konstanta) adalah sebesar 8,778, nilai b1 sebesar 0,107, nilai b2 sebesar 0,329, dan nilai b3 sebesar -0,139. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,778 + 0,107X_1 + 0,329X_2 - 0,139X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan pelatihan bernilai positif, sedangkan variabel beban kerja bernilai negatif. Berikut penjelasan mengenai persamaan regresi:

- 1) a = 8,778 merupakan bilangan konstanta yang berarti variabel independen kepuasan kerja, pelatihan, dan beban kerja bernilai 1 sehingga nilai variabel dependen kinerja sebesar 8,778.
- 2) b1 = 0,107 merupakan bilangan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1), artinya jika terjadi penambahan variabel kepuasan kerja (X1) sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,107 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) b2 = 0,329 merupakan bilangan koefisien regresi variabel pelatihan (X2), artinya apabila terjadi penambahan variabel X2 sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,329 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) b3 = -0,139 merupakan bilangan koefisien regresi variabel beban kerja (X3), artinya apabila terjadi penambahan variabel beban kerja X3 sebesar satu satuan maka terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar -0,139 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Hasil analisis nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja, Pelatihan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	0,725	0,702	0,705

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,851, yang menunjukkan tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Kepuasan Kerja, Pelatihan, dan Beban Kerja sesuai dengan tabel interpretasi.

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa nilai koefisiendeterminasi (R²) sebesar 0,725 atau 72,5%. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja, pelatihan, dan beban kerja sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.4. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh parsial yang dihasilkan oleh independen secara individual kepada variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,778	1,204		7,292	0,000
	Kepuasan Kerja	0,107	0,041	0,284	2,625	0,013
	Pelatihan	0,329	0,056	0,616	5,841	0,000
	Beban Kerja	-0,139	0,061	-0,208	-2,290	0,028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing- masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai sig 0,013 yang berarti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 2,625 lebih besar dibandingkan ttabel yaitu 2,028. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Ha diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda.
- 2) Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil uji menunjukkan nilai sig 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 5,841 lebih besar dibandingkan ttabel yaitu 2,028. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Ha diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda.

3) Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai sig 0,028, yang berarti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 2,290 lebih besar dibandingkan ttabel yaitu 2,028. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Samarinda.

4.5. Uji F

Uji F agar mengetahui apakah koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,087	3	15,696	31,588	,000 ^b
	Residual	17,888	36	0,497		
Total		64,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 didapat nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Uji F dapat dilihat juga dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,87. Selanjutnya membandingkan nilai Fhitung dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 31,588. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (31,588 > 2,87), artinya kepuasan kerja, pelatihan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda.

4.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis yang telah dilakukan di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel kepuasan kerja adalah sangat baik. Indikator tertinggi atau yang mendominasi pada variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Hal ini mengidentifikasi bahwa alasan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Samarinda meningkat karena pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelian Hartika, Mutiara Fitridiani, dan Masduki Asbari (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan peningkatan kinerja. Oleh karena itu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis yang telah dilakukan di atas, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan semakin tinggi maka kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata pelatihan sudah sesuai atau baik. Indikator tertinggi atau yang mendominasi pada variabel pelatihan adalah tujuan. Hal ini mengindikasikan bahwa alasan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan meningkat karena tujuan dari diadakan pelatihan tersebut berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang dihubungkan dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan semakin rendah.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden diketahui bahwa hasil rata rata beban kerja adalah dalam kategori sedang. Indikator tertinggi atau yang mendominasi pada variabel beban kerja adalah target yang harus dicapai. Hal ini mengindikasikan bahwa alasan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda menurun disebabkan oleh target pekerjaan yang diberikan.

Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018), yang menyatakan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda akan semakin rendah.
- 2) Berdasarkan tabulasi jawaban responden diketahui bahwa hasil rata rata beban kerja adalah dalam kategori sedang. Indikator tertinggi atau yang mendominasi pada variabel beban kerja adalah target yang harus dicapai. Hal ini mengindikasikan bahwa alasan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda menurun disebabkan oleh target pekerjaan yang diberikan.
- 3) Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018), yang menyatakan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Dom Pizza Indonesia Area. *Jurnal Kreatif*, 1-8.
- Elizar, E., & Hasrudy, T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9-15.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Kaswan. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan SDM (Kedua). ALFABETA, cv.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pitono, H. (2022). Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Qona'ah Karyawan Kontraktor Pertambangan PT PETROSEA TBK di Indonesia (Cetakan pertama). RV Pustaka Horizon.
- Raja, E. M. L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-8.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kesembilan). PT Refika Aditama.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Wijaya, F. J., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT XYZ Surabaya. *Agora*, 2(2), 1-6.