

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

***EFFECT OF WORKLOAD AND WORKPLACE STRESS ON EMPLOYEE
ACHIEVEMENT IN DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL
RESOURCES OF CENTRAL SULAWESI PROVINCE***

¹Perawati, ²Rukhayati, ³Abdul Rahman

^{1,2,3}Bagian Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu

Email : veraperawati@gmail.com

Email : rukhayati123@gmail.com

Email : abdulrahman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan menggunakan metode analisis Uji statistik parametrik Regresi Linier Berganda. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Beban Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci : Kebijakan Penjualan Tunai dan Kredit

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the impact of workload and work stress on the performance of employees in the Department of Energy and Mineral resources of central Sulawesi province. By using the analysis method of parametric statistical test multiple linear regression. From the results of the analysis showed that working workload and stress jointly (simultaneous) significant effect on the employee work achievement variable in the Department of Energy and Mineral resources of central Sulawesi province. The workload has a partial effect on the employee work achievement variables of the Department of Energy and Mineral resources of central Sulawesi province. Work stress has been partially influenced by the employees ' work achievement variables of the Department of Energy and Mineral resources of central Sulawesi province.

Keywords: cash and credit sales policy

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan/instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja tugas yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kerja yang dibebankan mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini disebut prestasi pegawai dalam kategori terbaik. Disisi lain pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan dan kurang bersemangat yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik.

Beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang pegawai akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja dari pegawai tersebut serta mengakibatkan stres dalam bekerja.

Demikian pula halnya jika masing-masing individu yakni pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, tentunya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang pertambangan mineral dan batubara, diharapkan dapat terlaksana dengan baik, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kinerja institusi secara baik pula. Oleh karena itu, dalam penempatan pegawai pada tugasnya masing-masing hendaknya disesuaikan dengan minat dan kemampuan setiap pegawai atau melakukan pelatihan dan sosialisasi tentang bidang tugas dan tanggungjawabnya, sehingga diharapkan setiap pegawai lebih profesional dalam pelaksanaan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 106 orang. Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, maka peneliti membagi populasi berdasarkan status yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai honorer, sehingga sampel dari penelitian ini adalah mereka yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang

berjumlah 71 orang pegawai.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Kuantitatif Digunakan dalam menjawab permasalahan dua sampai permasalahan ketujuh yaitu melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara serempak maupun secara parsial. Menurut Umar, (2005:269). Uji statistik parametrik Regresi Linier Berganda persamaan formulasinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

b1.b2 = Koefisien regresi

ϵ = Residual (kesalahan pengganggu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Dari hasil pengolahan data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dengan nilai toleransi 0,810 dan nilai VIF sebesar 1,235, sedangkan variabel Stres Kerja (X2) dengan nilai toleransi 0,810 dan nilai VIF sebesar 1,235.

Hasil uji *multikolinieritas* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan nilai korelasi antara variabel independen, karena nilai $> 0,10$, maka tidak terjadi *multikolinieritas*, seperti terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Hasil Uji *multikolinieritas*

Colinearity Statistics		
Variabel Independen	Toleransi	VIF
Beban Kerja (X1)	0,826	1,211
Stres Kerja (X2)	0,826	1,211

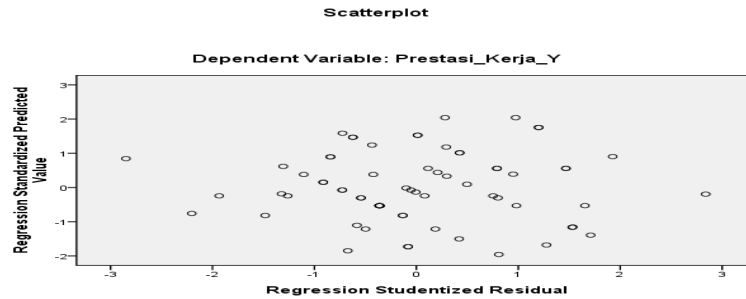
Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2017

Uji Asumsi Regresi Berganda *Heteroskedastisitas*

Uji asumsi *heteroskedastisitas* ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi *residual absolut* sama (*homoskedastisitas*) atau tidak sama (*heteroskedastisitas*) untuk semua

pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya *heteroskedastisitas* ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Sudarmanto (2004: 56).

Untuk lebih jelasnya hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



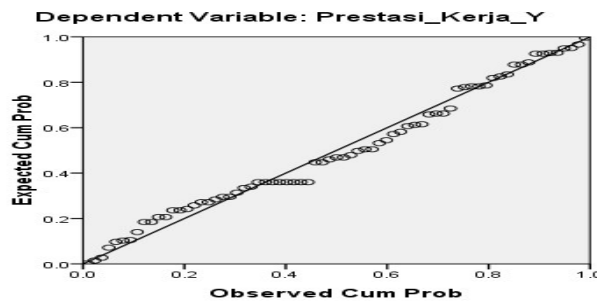
Uji Asumsi *Heteroskedastisitas*

Dari hasil analisis grafis Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar secara acak, dengan tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat diartikan variabel yang dianalisis tidak terjadi secara *heteroskedastisitas*.

Uji Asumsi Regresi Berganda *Normalitas*

Untuk jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Asumsi *Normalitas*

Dari hasil analisis grafis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang terlihat menyebar disekitar garis dan mengikuti searah dengan garis diagonal, dengan demikian model regresi ini terdistribusi dengan normal.

Uji Asumsi Regresi Berganda *Autokorelasi*

Gujarati (2003:79) mendeteksi adanya *autokorelasi*, dalam model persamaan regresi dengan melewati Durbin Watson sesuai ketentuan sebagai berikut :

DW < 1,10= ada *autokorelasi*

DW 1,11 – 1,54 = tanpa kesimpulan

DW 1,55 – 2,46 = tidak ada *autokorelasi*

DW 2,47 – 2,90 = tanpa kesimpulan

DW > 2,91= ada *autokorelasi*

Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai dari Durbin Watsonnya sebesar 1,555, dengan demikian sesuai dengan asumsi yang dikemukakan oleh Gujarati, maka model regresi pada penelitian ini bebas dari *autokorelasi* pada tingkat tidak ada *autokorelasi*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi linear berganda diperoleh dengan nilai koefisien regresi, seperti yang terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Dependent Variabel Y = Prestasi Kerja						
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t hitung	t tabel	Sig
C = Constanta	1,664	0,392		4,246	1,99	0,000
X1 = Baban Kerja	0,341	0,092	0,386	3,702	1,99	0,000
X2 = Stres Kerja	0,270	0,079	0,357	3,429	1,99	0,001
R	= 0,625			F hitung	= 21,843	
R-Square	= 0,391			F tabel	= 3,10	
Durbin-Waston	= 1.555			Sig F	= 0,000	

Sumber : Hasil olahan data Tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada Tabel 2 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 1,664 + 0,341 (X_1) + 0,270 (X_2)$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

$\beta_0 = 0,665$, artinya jika variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sama dengan nol maka nilai variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,665 poin;

$\beta_1 = 0,486$, artinya koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,486, menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 Beban Kerja (X_1), maka akan menaikkan Prestasi Kerja Pegawai

(Y) sebesar 0,486 poin, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X2), konstan.; $\beta_2 = 0,354$, artinya bahwa koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,354, menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 nilai variabel Stres Kerja (X2), maka akan menaikkan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,354 poin. Dengan asumsi Beban Kerja (X1) konstan; Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 (62,5%) menunjukkan bahwa ada hubungan yang **sedang** antara variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y), dengan interval koefisien **0,600 – 0,799 (Sugiyono, 2011)**. Demikian halnya pada *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,391 menunjukkan bahwa 39,1 % prestasi kerja pegawai ditentukan oleh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sehingga terdapat 60,1 % variabel lain yang tidak menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai dan yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu **disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, semangat kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi**.

Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F)

Analisis uji-F yang dilakukan dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji statistik F (uji *signifikansi simultan*), pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai *probability* dengan nilai alpha (α) = 0,05. Uji F juga mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *probability* (sig) lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha < 0,05$) atau sebesar $0,05 > 0,000$.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda, diperoleh F-hitung dan F-tabel sebesar $21,843 > 3,11$ dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, atau dapat dikatakan bahwa **hipotesis yang pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya**.

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menjawab hipotesis mengenai pengaruh parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, pengujian pengaruh secara parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel independen (X) yaitu; variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja pegawai.

Uji-t dilakukan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi (β) secara parsial, dengan membandingkan nilai *probability* dengan nilai alpha (α) = 0,05, uji t akan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $p < 0,05$, lebih lanjut untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dinyatakan sebagai berikut :

Pembuktian hipotesis kedua; Beban Kerja (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Hasil t-hitung dan t-tabel $X1 = 3,702 > 1,99$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,00$, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **hipotesis kedua** dari penelitian ini **diterima kebenarannya**.

Pembuktian hipotesis ketiga; Variabel Stres Kerja (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Hasil t-hitung dan t-tabel $X2 = 3,429 > 1,99$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,001$ ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian bahwa **hipotesis ketiga** **diterima kebenarannya**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai

Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, peran prestasi individu maupun kelompok pegawai di dalam instansi merupakan salah satu hal yang penting dan sangat diperhatikan karena setiap instansi pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk

menghasilkan pegawai yang berprestasi sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja untuk tiap-tiap pegawai tidaklah sama ukurannya, karena pegawai itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Untuk itu perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), ternyata secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Menurut Hasibuan (2005) dalam Rizky et al. (2016 : 3) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Dapat jelaskan bahwa beban kerja dengan tingkat intensitas pembebanan yang optimal, yaitu sesuai dengan standar kerja instansi menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas pegawai hal tersebut tentunya akan berdampak pada baik tidaknya prestasi kerja pegawai, selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu dengan terus memperhatikan tingkat intensitas stres yang optimal. Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional dilingkungan suatu instansi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisiensi. Yang tentunya hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja para pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dapat jelaskan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, peran pemimpin Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah perlu untuk memperhatikan setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai harus relevan dengan kompetensi

dan kemampuan pegawai tersebut, memastikan bahwa pegawai tersebut selalu mengerjakan setiap tugas yang dibebankan, Dalam menyelesaikan tugas pegawai selalu didukung oleh kondisi lingkungan dan fasilitas yang memadai, Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas disesuaikan dengan bobot kerja, serta pastikan bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya maka hal tersebut akan dari penelitian ini memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Sehingga dengan sendirinya pegawai terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien, hal ini pula akan menimbulkan loyalitas seorang pegawai terhadap pimpinan. Maka dengan demikina fungsi dan tugas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dapat terlaksana dengan baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis dari penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, dapat jelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan loyal terhadap lembaga, dituntut adanya solusi tentang dinamika kerja yang saat ini semakin kompetitif dan kompetensi, penempatan suatu posisi pegawai dalam organisasi kerja sangat penting sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta memperhatikan peranan dari motivasi yang dimiliki oleh individu atau sumber daya manusianya. Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang tidak merasa resah dengan adanya persaingan diantara rekan kerja, tidak mudah marah saat dihadapkan pada masalah pekerjaan yang terasa sulit, pegawai tidak sering melakukan kesalahan sehingga hasil pekerjaan pegawai baik, pegawai merasa lelah karena selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas, pegawai tidak merasa putus asa karena pegawai mempunyai kesempatan untuk lebih maju. Hal-hal tersebut dapat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis, pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Dari hasil

perhitungan, dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda, diperoleh F-hitung sebesar 21,843 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), serta nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil perhitungan uji t-hitung $X1 = 3,702$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,000$, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil perhitungan uji t-hitung $X2 = 3,429$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,001$ ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai berikut: Hendaknya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai lebih memperhatikan beban kerja, dengan mengupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara batas ekstrim yaitu tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Setiap pembagian beban kerja tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya, jika hal tersebut diperhatikan dengan baik maka akan berdampak pada prestasi kerja, kinerja maupun fungsi dan tugas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dapat terlaksana dengan baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi,. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Reneka Cipta Jakarta.
- Carudin. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. ISSN 1412-565X. Edisi Khusus Ni.2,Agustus 2011.
- Christy S. G. Paat, David P. E. Saerang, Indrie D. Palandeng. (2016) *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga*

(DISPORA) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 04 Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Jurusan Manajemen, Sam Ratulangi University, Manado.

Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Rineke Cipta. Jakarta.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Palu : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Hariyati, M. (2001), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*, **Skripsi**. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.

Istijanto. (2008) *Riset SDM Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Laras, T.A. (2006), *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia*, **Skripsi**. Universitas Diponegoro. Semarang.

Melinda, T. (2007). *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. STIE Mahardhika. Surabaya.

Nasrudin, Edin (2010) *Psikologi Manajemen*. Pustaka Setia Bandung.

Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

N.A.Bachmid. I.Ogi. J.Sumaraw. (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. **Jurnal EMBA**, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2133 - 2142 ISSN 2303-1174 *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.

Novera, W. (2010). *Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institut Pertanian Bogor)*, **Skripsi**. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

Regina, A. R. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*, **Skripsi**. Universitas Diponegoro. Semarang. Jakarta.

Rizky et al., (2016) *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember*. **Artikel Ilmiah**. Fakultas

Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

- Santoso, S. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu*. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinta L Kiling (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 03 *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado*.
- Soroinda Nasution, (2001). **Metode research: peneliti ilmiah**. Ed. 1, cet.4, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, S.P. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1 Cetakan Ke 16. : Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Umar, H. (2005). *Metode Reset Bisnis*. Pt Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Warr, P. (2002)). *Psychology At Work, 5thEd*. Penguin Books. England.