

PENGARUH DIKLAT, BEBAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT SYAFIRA KOTA PEKANBARU

Marwah¹; Susi Hendriani²; Rahmat Junaidi³; Maha Martabar Mangatas Lumbanraja⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Riau, Indonesia
E-mail : maha.martabar@lecturer.unri.ac.id (Korespondensi)

***Abstract:** This research aims to explore the impact of education and training, workload, and work ethic on the performance of non-medical staff at Syfaira Hospital in Pekanbaru City. It employs quantitative research methods with a population of 70 non medical employees. The research uses the Slovin method for sampling and employs multiple linear regression analysis for data processing. The findings indicate that education and training, workload, and work ethic positively and significantly influence the performance of non medical employees at Syfaira Hospital in Pekanbaru City.*

***Keywords:** Education and Training, Workload, Work Ethic, Performance, Non-Medical Employees.*

I. PENDAHULUAN

Prestasi sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Semua perusahaan dan organisasi berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan target yang sudah ditentukan dapat terealisasi dengan mudah. Ketika kinerja karyawan meningkat, kondisi tersebut akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan serta memungkinkan mereka untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang penuh dengan ketidakpastian. Berangkat dari hal itu, menurut Damayanti (Kurniawan et al., 2021) meningkatkan kinerja karyawan adalah tanggung jawab manajemen yang paling penting karena kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan tergantung pada performa sumber daya manusia didalamnya.

Kasmir dalam (Halim & Andreani, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil dari tindakan kerja yang diraih lewat penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam rentang waktu tertentu. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efisien, cepat dan akurat, maka dari itu diperlukan karyawan dengan

tingkat kinerja yang tinggi. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang unggul memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara dalam (Rusby, 2016) menjelaskan pengertian kinerja merujuk pada prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, diukur dari hasil pekerjaan yang diberikan baik dari segi mutu maupun jumlahnya yang sejalan dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kasmir dalam (Halim & Andreani, 2017) mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan meliputi mutu, kuantitas jumlah, waktu, efisiensi biaya, pengawasan dan interaksi antar rekan kerja.

Rumah sakit Syafira Kota Pekanbaru adalah unit bisnis yang bergerak dalam penyedia jasa pelayanan kesehatan kepada masyarakat luas. Sebagai unit bisnis, Rumah sakit Syafira terus berusaha meningkatkan kualitas pelayanannya kepada pasien. peningkatan kualitas layanan Rumah sakit akan tergambar dari kualitas kinerja karyawannya, baik karyawan medis

ataupun karyawan non medis. Berdasarkan KPI (*Key Performance Indicators*) yang telah disepakati oleh RS.Syafira didapatkan hasil penilaian kinerja karyawan non medis masih belum stabil dan belum menunjukkan konsistensi kinerja ke arah yang lebih baik. Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa terdapat sejumlah karyawan non medis yang masih belum memiliki pemahaman tentang teknis pekerjaan dan tanggung jawab mereka secara mendalam, disamping itu beberapa karyawan non medis ternyata belum dapat menuntaskan pekerjaan mereka sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan serta motivasi karyawan non medis untuk menampilkan kinerja yang lebih baik juga rendah.

Beberapa elemen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Pendidikan dan Pelatihan yang disingkat diklat, oleh Hasibuan dalam (Hendra, 2022) diterjemahkan sebagai sebuah inisiatif perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis dan manajerial untuk menilai efektivitas sebuah diklat menurut Hasibuan dalam (Busono, 2016) terdiri dari 5 indikator yaitu waktu pelaksanaan, intensitas kehadiran, metode Diklat, instruktur serta sarana dan prasarana.

II. KERANGKA TEORI

Diklat bertujuan untuk meningkatkan kapasitas intelektual serta karakter karyawan. Oleh karena itu, setiap instansi yang hendak maju harus memberikan perhatian serius terhadap Diklat karyawan, karena hal itu dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Nurhayati & Junaidi, 2020). Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat fenomena karyawan non medis RS Syafira Kota Pekanbaru yang telah telah diitugaskan untuk mengikuti Diklat belum memiliki distribusi pemahaman yang merata, yang ditenggarai disebabkan oleh materi diklat yang kurang relevan dengan

unit non medis yang mengikutinya. Hal tersebut kemudian di perkuat dengan adanya temuan hanya sebagian kecil dari karyawan yang diikuti sertakan dalam diklat, sehingga sebagian besar dari karyawan non medis belum merasakan manfaat dari materi diklat yang diberikan.

Lebih lanjut, dari hasil pemetaan yang dilakukan oleh tim peneliti ditemukan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi. Yurasti dalam (Ni'mah & Siswanto, 2017) menyatakan bahwa manajemen yang efisien terhadap beban kerja dapat menimbulkan efek peningkatan pada kinerja karyawan.

Beban kerja dimaknai sebagai sebuah kewajiban yang diberikan oleh pimpinan yang harus dipenuhi tepat waktu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husin et al., 2021; Matiro et al., 2021) sedangkan beban kerja menurut Achyana dalam (Diana, 2019; Marzia, 2021) yaitu jumlah tugas yang harus yang harus ditangani oleh sebuah posisi atau bagian dalam organisasi, dihitung berdasarkan hasil perkalian antara volume pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan.

Koesomowidjojo dalam (Jayanti & Paryanti, 2022) menjelaskan terdapat tiga indikator beban kerja yang meliputi keadaan kerja, pemanfaatan waktu kerja serta pemenuhan capaian target kerja. Karyawan yang menghadapi beban kerja berat dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental tetapi jika beban kerja dikelola dengan baik, hal ini akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, namun pendapat ini bertentangan yang disampaikan oleh Shabbir dan Naqvi dalam (Suparyanto dan Rosad, 2020) yaitu beban kerja terkait dengan volume dan mutu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Tingkat beban kerja yang sangat tinggi atau terlalu rendah berkaitan dengan kinerja yang buruk. Perubahan baik kenaikan atau pengurangan beban kerja dapat mengakibatkan penyusutan

kinerja. Namun kenaikan yang signifikan pada tingkat beban kerja cenderung memiliki dampak negatif yang lebih besar untuk kinerja karyawan. Dapat dikatakan, semakin besar beban kerja, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Adapun permasalahan beban kerja yang ditemukan pada Rumah sakit ini yaitu jumlah jam kerja berlebih yang didapatkan oleh karyawan non medis, serta mayoritas unit non medis memiliki beban kerja *overload* sehingga perlu dilakukan pengelolaan lebih lanjut untuk mengatasi beban kerja berlebih pada karyawan non medis tersebut.

Tidak hanya Diklat dan beban kerja, etos kerja ternyata juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Robbins dalam (Ginting, 2016) menjelaskan teori *Reinforcement* yang berisi pendekatan perilaku dan konsekuensinya. Dalam konsep tersebut, diungkapkan bahwa merangsang perilaku dan memberikan bantuan dalam mengatasi tantangan motivasi adalah elemen penting dalam mempengaruhi semangat kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Rosmawati dalam (Erniwati et al., 2023) menjelaskan bahwa etos kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya adalah tanggung jawab, ketekunan, ketelitian, semangat kerja yang tinggi. Lebih lanjut, (Hamid et al., 2021; Maryatmi, 2021) menyebutkan etos kerja mengindikasikan munculnya gairah kerja dari kaidah-kaidah atau aturan-aturan tertentu.

Etos kerja juga mencerminkan etika budaya yang memotivasi individu untuk menjalankan tugasnya (Bilqis & Widodo, 2022; Guridno & Sinambela, 2019; Husin et al., 2021; Polakitang et al., 2019; Silaen et al., 2021) dengan tanggung jawab yang didorong oleh pemahaman bahwa pekerjaan tersebut mempunyai nilai yang inheren (Iswan, 2021).

Pada Rumah Sakit Syafira ditemukan permasalahan terkait etos kerja yaitu tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang cukup tinggi serta. Dari hasil pengamatan dan

pembicaraan langsung dengan salah seorang karyawan non medis ternyata ditemukan karyawan yang sering mengulur waktu istirahat dan sering meninggalkan meja kerja untuk pekerjaan atau aktivitas yang tidak berhubungan dengan tugas mereka. Beberapa karyawan non medis juga kurang teliti memantau alur administrasi sehingga beberapa pengunjung tidak mendapat nomor antrian saat proses administrasi atau registasi.

III. METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pemilihan sampel mengaplikasikan teknik Slovin. Populasi yang diteliti mencakup semua karyawan non medis di Rumah sakit Syafira Pekanbaru, dengan total 224 orang, dan dengan ukuran sampel sebesar 70 orang karyawan non medis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner, sementara analisa data pada penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linier berganda.

IV. ANALISA DATA

Pada penelitian ini uraian deskriptif profil responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Rekapitulasi Profil Responden Penelitian

No	Profil	Keterangan (%)			
1	Divisi	Admission	20.0	Driver	4.3
		Kasir	11.4	K3 RS	2.9
		Finance	11.4	Rekam Medis	2.9
		Security	8.6	Gizi	2.9
		HRD	7.1	Maintenance	2.9
		Marketing	7.1	SPV	1.4
		CSO	5.7	Logistik	1.4
		Laundry	5.7	Purchasing	1.4
		IT	4.3		
		2	Jenis Kelamin		Laki-Laki
	Perempuan			57.1	
3	Usia		20-25	30.0	
			26-30	39.9	
			31-35	25.7	
			35-40	4.3	
4	Lama Bekerja		0-5 Tahun	48.6	
			5-10 Tahun	50.0	
			10-15 Tahun	1.4	

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini

Tabel 2 Hasil Pengujian Nilai Sentral Tanggapan Responden

Variabel	Indikator	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	Pemahaman	3.34	.883
	Ketepatan Waktu	3.46	.846
	Kerja Sama	3.37	.920
	Inisiatif dan Motivasi	3.23	.951
	Keramahan Dan Etika	3.33	1.018
	Kinerja Karyawan	3.34	0.69
Diklat	Waktu Pelaksanaan	3.39	1.067
	Intensitas Kehadiran	3.41	.893
	Metode Diklat	3.54	.943
	Infrastruktur dan Prasarana	3.73	.815
	Pendidikan Dan Pelatihan	3.51	0.79
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	3.57	.878
	Penggunaan Waktu Kerja	3.61	.822
	Target Yang Harus Dicapai	3.80	.878
	Beban Kerja	3.66	0.73
Etos Kerja	Tanggung Jawab	3.87	.741
	Ketekunan	3.54	.879
	Semangat Kerja	3.44	.828
	Ketelitian	3.37	.935
	Etos Kerja	3.55	0.69

Uji parsial berguna dalam menilai sejauh mana hubungan antara variabel X dan variabel Y berpengaruh dengan cara terpisah atau parsial.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji T (Uji Hipotesis)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.920	.634	4.602	.000
	Pendidikan Dan Pelatihan	.065	.108	.596	.553
	Beban Kerja	.124	.117	1.056	.295
	Etos Kerja	-.072	.123	-.586	.560

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Maka dari itu, hasil uji yang didapatkan sebagai berikut: (a) Pada pengaruh variabel Diklat ditemukan hasil nilai signifikansi 0,553 (lebih besar dari toleransi kesalahan 5%), yang mengindikasikan ditolaknya hipotesis penelitian, (b) Pada pengaruh Beban Kerja tingkat signifikansi 0,295 (lebih tinggi dari toleransi kesalahan 5%), yang artinya beban kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Variabel Etos Kerja menunjukkan hasil signifikansi 0,560, yang mengindikasikan Etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis penelitian ditolak.

Berdasarkan data yang sudah tertera sebelumnya, didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,065 \text{ (Diklat)} + 0,407 \text{ (Beban Kerja)} + 0,339 \text{ Etos Kerja}$$

Nilai koefisien determinasi atau R Square dapat digunakan dalam memprediksi sejauh mana faktor-faktor pada variabel sebab dalam mempengaruhi variabel Y.

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.622	5.20094

Tabel tersebut mencerminkan nilai *Adjusted R²* yang didapatkan sebesar 0,622 atau 62,2%, artinya sebanyak 62,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh Diklat, beban kerja serta etos kerja. sementara faktor lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bukan termasuk pada lingkup riset ini.

Hasil dari pengujian parsial menunjukkan Diklat mempunyai dampak yang positif dan tidak signifikan, dan hal tersebut mengindikasikan ditolaknya hipotesis penelitian yang dibangun pada awal penelitian. Adanya korelasi searah mencerminkan jika Diklat memiliki keterkaitan yang searah dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin efektif pelaksanaan program Diklat yang dilaksanakan oleh rumah sakit maka akan semakin baik pula kinerja karyawan non medis yang diharapkan, selain itu karyawan yang mengikuti program Diklat dengan terstruktur dan relevan juga akan menunjukkan kinerja yang lebih maksimal.

Temuan dari penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019; Eka Rakhmat Kabul, 2022; Hadiansyah & Yanwar, 2017; Matiro et al., 2021), yang ditenggarai disebabkan oleh faktor-faktor yang menjadi indikator Pendidikan dan Pelatihan yang masih jauh dari yang diharapkan.

Pada indikator waktu pelaksanaan, sebagian besar dari responden masih belum mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan standar minimum pelatihan yang diisyaratkan. Dan dengan dilaksanakannya

sebagaimana pelatihan secara in-house, maka kewajiban pekerjaan utama tidak dapat ditinggalkan dan mengakibatkan beban kerja dari karyawan menjadi bertambah, dan belum menghadirkan tambahan pengetahuan bagi para karyawan.

Dilihat dari sudut pandang metodologi pelatihan, yang sebagian besar melalui pendekatan in house training, mengakibatkan tambahan pengetahuan bagi para karyawan non medis di Objek pengamatan menjadi kurang berdampak, dan tidak menemukan solusi-solusi baru atas permasalahan pekerjaan yang ada. Hal ini mendapatkan konfirmasi dari responden yang mengikuti pelatihan yang dilakukan secara off the job training, dimana terdapat alternatif solusi atas permasalahan yang ada.

Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji pengujian, diketahui ternyata beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah sakit Syafira Kota Pekanbaru, dengan demikian maka peningkatan kinerja karyawan hanya akan terjadi apabila beban kerja yang semakin efektif akan mengindikasikan adanya peningkatan kinerja.

Karyawan non medis merasa perlu untuk mengatur beban kerja yang berlebih untuk mencapai target kerja mereka, dimana dengan adanya pengelolaan beban kerja yang baik dan benar akan menjaga kinerja mereka tetap stabil, selain itu, kondisi pekerjaan di unit non medis yang tidak seluruhnya membutuhkan tingkat fokus dan perhatian yang tinggi membuat karyawan non medis memiliki kesempatan untuk mengatur beban kerja dengan fleksibel.

Hasil penelitian menolak pernyataan dari (Ahmad et al., 2019; Diana, 2019; Lengkong, 2018; Octavianti & Hamni, 2022; Parawansa et al., 2021; Setiyo Utomo, 2019) dimana beban kerja mempunyai dampak selaras dengan kinerja karyawan Rumah sakit Ludira Husada Tama Yogyakarta. Dilain pihak hasil penelitian ini tercermin pada penelitian yang dilakukan oleh (Alwi & Suhendra, 2019; Kones et al., 2022; Marzia,

2021; Paramitadewi, 2017; Rohman & Ichsan, 2021)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jika Etos Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah sakit Syafira Kota Pekanbaru, maka bisa disimpulkan jika etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan non medis. Keterkaitan positif ini mencerminkan hubungan yang sejalan antara etos kerja dan kinerja, yang artinya ketika etos kerja karyawan non medis meningkat, maka kinerja mereka juga akan mengalami peningkatan.

Pada penelitian ini juga dapat dilihat bahwa etos kerja karyawan yang masih rendah, mengakibatkan kinerja karyawan masih jauh dari yang diharapkan oleh manajemen. Hal ini mengkonfirmasi temuan awal pada penelitian ini, dimana terjadinya kinerja yang rendah disebabkan oleh kurang bersemangatnya karyawan non medis pada objek pengamatan yang belum dapat di motivasi oleh Rumah Sakit. Dengan tidak berhasilnya motivasi yang diberikan, maka terdapat keengganan dari para karyawannya untuk menunjukkan potensi diri yang ada pada masing-masing individu, dan kemudian berdampak pada lingkungan kerjanya dan kemudian mengakibatkan kinerja secara keseluruhan karyawan non medis adalah untuk memenuhi standar minimum pekerjaan.

Temuan dari penelitian ini secara parsial mendukung hasil studi oleh (Budiasa, 2021; Candra et al., 2022; M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019; Mahfudz, 2017; Ningsih, 2013) dimana mereka mengatakan bahwa faktor etos kerja haruslah menjadi prioritas bagi manajemen untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Diklat memiliki dampak yang positif tidak signifikan pada kinerja karyawan non medis Rumah sakit Syafira Kota Pekanbaru. Hasil ini diperkuat

dengan adanya fakta yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan belum dapat dirasakan pada sebagian besar karyawan non medis di objek penelitian.

Hal yang sama juga terjadi pada beban kerja, dimana pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah sakit Syafira Kota Pekanbaru secara nyata menjadi temuan pada penelitian ini. Beban kerja yang dirasakan tidak merata pada karyawan non medis, terutama pada karyawan yang belum dilatih mengakibatkan permasalahan yang muncul tidak segera dapat diselesaikan, dan menjadikan beban kerja tersebut semakin meningkat.

Sedangkan pada etos kerja, temuan yang sama juga terlihat dimana karyawan yang telah mendapatkan pelatihan akhirnya mendorong etos kerja yang tinggi, namun pada karyawan yang belum pernah dilaksanakan pelatihan cenderung untuk melakukan layanan minimum saja.

Dari temuan-temuan tersebut, maka diklat yang tepat akan mendorong karyawan untuk dapat mengekspresikan diri, dan hal tersebut akan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya serta memiliki etos kerja yang semakin baik dan hal tersebut akan meningkatkan performa karyawan non medis.

Saran

Untuk penelitian berikutnya disarankan agar dapat membangun model baru, yang melibatkan variabel diklat sebagai pemoderasi antara beban kerja serta etos kerja dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72–93.
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Bilqis, D. F., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pena Persada.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, I(1 (Maret)), 81–114.
<https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di RSIA Selaras Cikupa. *Jurnal Admistrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18–25.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Eka Rakhmat Kabul, M. N. F. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(Full Time Equivalent (FTE)), 162–168.

- Erniwati, Parlindungan, G. T., & Fatia, A. (2023). Pengaruh Human Relation Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi*, 4(1), 1-11.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (1st ed.). Kompas Gramedia.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi pada Kinerja Biro Kesekretarian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 90–130.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>
- Hendra, T. (2022). *Jln. HR. Soebrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237 e-mail: Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume*, 13, 180–187.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Iswan. (2021). *Buku Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (1st ed.). Rajawali Press.
- Jayanti, I., & Paryanti, B. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *L Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/download/92/95>
- Kones, T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 131–143.
- Kurniawan, R., Asril, & Endang. (2021). Media Kesmas (Public Health Media). *Media Kesmas (Public Health Media)*, 1(2), 225–240.
- Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2738–2747.
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer

- Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif* Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia, 14(1), 51–75.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being di Dunia Kerja* (T. Hidayati (ed.); 1st ed.). Pena Persada.
- Marzia, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Rekam Medis Di Rsud Aceh Singkil. *Jurnal Rekam Medic*, 2(2), 131–141. <https://doi.org/10.33085/jrm.v2i2.4889>
- Matiro, M. A. D., Mau, R. S., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.37905/jirev.1.1.30-39>
- Ni'mah, U., & Siswanto. (2017). Beban Kerja Karyawan Perbankan, Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi. *Journal of Bussiness Banking*, 6(2), 241–256. <https://doi.org/10.14414/jbb.v6i2.1298>
- Ningsih, K. P. (2013). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Intalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata “DR.YAP” Yogyakarta. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 52(1), 1–5.
- Nurhayati, & Junaidi. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat). *Jurnal Publik Reform*, 7(1), 40–52. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/1374>
- <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/download/1374/1207>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>
- Parawansa, S. P., Alam, S., & Sultan, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sidang Rappang. *NMaR Nobel Management Review*, 2(4), 605–617.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>

- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haeranny, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. In *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). *Beban Kerja Dan Kinerja SDM*. In *Suparyanto dan Rosad* (2015 (Vol. 5, Issue 3)).