



Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Stres Kerja (Studi di Puskesmas Se-Kota Banjar)

^{1*} Rini Rini, ²Ferey Herman, ³Irma Bastaman

¹⁻² Universitas Galuh, Indonesia

Email : fereyunigal@gmail.com, irmabastaman@gmail.com

Korespondensi penulis : fereyunigal@gmail.com

Abstract The problems faced in this study include (1) How does workload affect work stress in Puskesmas in Banjar City? (2) What is the effect of competence on work stress in Puskesmas in Banjar City? (3) How does workload and competence affect work stress in Puskesmas in Banjar City? This study aims to study, know, and analyze (1) The effect of workload on work stress in Puskesmas in Banjar City? (2) The effect of competence on work stress in Puskesmas in Banjar City? (3) The effect of workload and competence on work stress in Puskesmas throughout Banjar City. The method used in this study is an explanatory survey, while the data analysis technique is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) The workload in the Banjar City Health Center is very high. With the highest score on the physical demand indicator and the lowest score on the task demand indicator. Workload has a positive effect on work stress in Puskesmas throughout Banjar City. This means that if the workload is increased, then the work stress at the Banjar City Health Center will also increase. (2) The competence in the Banjar City Health Center is very high. With the highest score on the individual characteristics indicator and the lowest score on the knowledge indicator. Competence has a positive effect on work stress in Puskesmas throughout Banjar City. This means that if Competence is improved, then work stress at the Banjar City Health Center will also increase. (3) Work stress in Puskesmas in Banjar City is high. With the highest score on the anxiety indicator and the lowest score on the indicator cannot relax. Workload and competence have a positive effect on work stress in Banjar City Health Centers. This means that if the workload and competence are increased, then the work stress at the Banjar City Health Center will also increase.

Keywords: Load, Work, Competence, Stress.

Abstrak Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar? (2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar? (3) Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar? (2) Pengaruh kompetensi terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar? (3) Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Beban kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tuntutan fisik dan nilai terendah pada indikator tuntutan tugas. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar akan meningkat pula. (2) Kompetensi di Puskesmas Se-Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator karakteristik individu dan nilai terendah pada indikator pengetahuan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Artinya jika Kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar akan meningkat pula. (3) Stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator cemas dan nilai terendah pada indikator tidak bisa rileks. Beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Artinya jika beban kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar akan meningkat pula.

Kata kunci: Beban, Kerja, Kompetensi, Stres.

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu Instansi Pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau Instansi Pemerintahan tersebut. Dalam instansi pemerintah pekerja dikatakan pegawai bukan karyawan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan. Artinya karyawan adalah mereka yang berkerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan istilah pegawai, hal ini didasarkan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dinyatakan bahwa Pegawai adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan dapat bekerja secara optimal, sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia untuk lebih efektif dan efisien.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada hal-hal yang harus diperhatikan. Upaya tersebut antara lain pengurangan beban kerja dan menjadikan pegawai tidak mengalami stres yang memadai. Pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan pegawai, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja. Munandar (2014:383) yang menyatakan bahwa :

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau

sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Puskesmas di Wilayah Kota Banjar berada di bawah Dinas Kesehatan Kota Banjar mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Sehingga pegawai dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selanjutnya berdasarkan hasil prasurvey dengan menyebar kuesioner tentang stres kerja terhadap 30 orang responden di dapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Prasurvey Stres Kerja terhadap 30 Orang Pegawai Puskesmas di Wilayah Kota Banjar

Indikator	Rata-rata Indikator	Persentase	Kriteria
Emosi tidak stabil	109	72,7%	Tinggi
Perasaan tidak tenang	112	74,7%	Tinggi
Sulit tidur	128	85,3%	Sangat Tinggi
Tidak bisa rileks	123	82,0%	Tinggi
Cemas	122	81,3%	Tinggi
Tegang	124	82,7%	Tinggi
Gugup	133	88,7%	Sangat Tinggi
Total	818	77,9%	Tinggi

Sumber: Data Hasil Pengolahan 2020

Dari jawaban responden tersebut, dengan kriteria penilaian, sebagai berikut:

Skor tertinggi : $5 \times 30 = 150$

Skor terendah : $1 \times 30 = 30$

Rentang : $150 - 30 = 120$

Interval kelas : $120 : 5 = 24$

Untuk kategori sangat rendah : 30 - 54

Untuk kategori rendah : 55 - 78

Untuk kategori sedang : 79 - 102

Untuk kategori tinggi : 103 - 126

Untuk kategori sangat tinggi : 127 - 150

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa pegawai mengalami stress kerja yang tinggi sebesar 77,9% dengan indikator tertinggi yaitu pada gugup sebesar 88,3% dan indikator terendah pada indikator emosi tidak stabil sebesar 72,7%. Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan bahwa terjadi stres kerja pada pegawai disebabkan jumlah pekerjaan yang diberikan setiap hari semakin meningkat, dan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Puskesmas Se-Kota Banjar bahwa mereka cukup stress terhadap pekerjaan yang diberikan mereka sering emosi berlebihan dan gugup ketika dihadapkan dengan beban kerja yang berlebih.

Berdasarkan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi berhubungan dengan beban kerja pegawai diantaranya adalah belum proporsionalnya komposisi keahlian dan keterampilan pegawai, penempatan pegawai belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya atau belum didasarkan pada analisis beban kerja yang ada.

Selain beban kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah kompetensi. Kompetensi harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi di Puskesmas Se-Kota Banjar bahwa kompetensi pegawai masih jauh dari yang diharapkan organisasi, cepatnya perkembangan teknologi informasi tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum optimal dan banyaknya pegawai yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi.

Kompetensi pegawai harus selalu dikembangkan agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi karena ini akan meminimalisir stres kerja sehingga meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins (2016 : 433) bahwa “kompetensi dapat mempengaruhi stres kerja, orang-orang yang memiliki kompetensi akan mampu mengembangkan mekanisme untuk mengatasi dalam berurusan dengan stres”.

Setiap individu pasti ada mengalami stres. Hampir setiap pekerjaan dapat menimbulkan stres, itu tergantung bagaimana seorang pegawai menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi, karakter tugas yang tinggi, konflik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja, dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan individu. Stres dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai cenderung menurun. Oleh sebab itu organisasi harus dapat meminimalisir stres pegawainya agar kinerja pegawainya semakin meningkat.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 5,355 > t_{tabel} 1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka stres kerja akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Munandar (2014:383) yang menyatakan bahwa :

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan

atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Pemenuhan target kerja mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional perusahaan. Dengan adanya jam kerja yang berlebih maka kondisi kerja pegawai menjadi menurun. Sehingga hal tersebut dapat menjadi tekanan yang dirasakan dan dapat memicu terjadinya stres kerja. Namun dalam bekerja pegawai masih bisa berkonsentrasi dan pegawai dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Sehingga tekanan mental yang terjadi termasuk kategori rendah.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu jika terdapat tekanan yang berlebihan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, beban kerja pegawai tersebut menjadi meningkat sehingga pegawai akan mengalami stress.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka stres kerja akan meningkat pula.

Pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X_2) terhadap stres kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui t_{hitung} 4,439 > t_{tabel} 1,996 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016 : 433) menyatakan bahwa “Kompetensi dapat mempengaruhi stres kerja, orang-orang yang memiliki kompetensi akan mampu mengembangkan mekanisme untuk mengatasi dalam berurusan dengan stres”. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki pegawai akan meminimalisir stres kerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin rendah stres kerja pegawai.

Kompetensi harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi pegawai harus selalu dikembangkan agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi karena ini akan meminimalisir stres kerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja akan meningkat pula.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap stres kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 53,209 > F_{tabel} 3,14$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika beban kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016:204) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu, kompetensi dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

Pekerjaan merupakan bagian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Dalam kehidupan, pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan tantangan. Sebaliknya dapat pula menjadi gangguan dan ancaman. Terjadinya gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja fisik yang buruk telah lama diketahui, juga telah pula dipahami bahwa desain dan organisasi kerja yang telah memadai, seperti kecepatan dan beban kerja yang berlebihan.

Banyaknya tugas yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal karena keterbatasan waktu dan keterampilan. Sehingga diperlukan kompetensi yang tinggi untuk menyelesaikan beban kerja yang tinggi dan stres kerja menjadi berkurang. Selain itu kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai.

Manusia bisa mengalami stress kerja dalam melakukan aktivitas organisasi, hal ini dapat terjadi jika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki. Stres kerja muncul ketika ada tuntutan pada diri seseorang yang menyalahi dan melampaui sumber daya penyesuaian dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya jika beban kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja akan meningkat pula.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Beban kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tuntutan fisik dan nilai terendah pada indikator tuntutan tugas. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar akan meningkat pula.
2. Kompetensi di Puskesmas Se-Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator karakteristik individu dan nilai terendah pada indikator pengetahuan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Artinya jika Kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar akan meningkat pula.
3. Stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator cemas dan nilai terendah pada indikator tidak bisa rileks. Beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar. Artinya jika beban kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka stres kerja di Puskesmas Se-Kota Banjar akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).

- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Toko Gunung Agung.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2020). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusidi, & Enas, E. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.