

PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI ASAHAN

Dewi Safitri Ruswandi¹, Hadi Suriono²

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: dsafitiruswandi@gmail.com¹, hadi.suriono0468@gmail.com²

Abstract: *This study employed a quantitative descriptive and causal research approach to examine the effects of workload, job training, and work life balance on employee performance at the Asahan District Prosecutor's Office. The study involved a population of 77 employees, all of whom were selected as research respondents using the saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained from literature reviews and documentation. The variables were measured using a Likert scale and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance, while job training and work life balance have positive and significant effects on employee performance at the Asahan District Prosecutor's Office. Furthermore, the simultaneous test demonstrates that workload, job training, and work life balance collectively have a significant effect on employee performance.*

Keyword: *Workload, Job Training, Work Life Balance, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja, pelatihan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Asahan. Penelitian dilaksanakan dengan populasi sebanyak 77 pegawai, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang berasal dari studi pustaka dan dokumentasi. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan. Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja, pelatihan kerja, dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Pelatihan Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat karena berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan publik,

pelaksana pembangunan, serta penjaga stabilitas sosial dan hukum dalam suatu negara. Melalui berbagai lembaga dan instansi pemerintahan, masyarakat memperoleh pelayanan administrasi, keamanan, penegakan hukum,

pendidikan, kesehatan, dan berbagai kebutuhan publik lainnya. Fungsi pemerintahan yang berjalan dengan baik akan menciptakan ketertiban, kesejahteraan, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap negara. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintahan dituntut untuk mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, memberikan pelayanan yang optimal, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat proses pelayanan publik dan menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan.

Di Indonesia terdapat berbagai lembaga dan instansi pemerintahan yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing, seperti kementerian, kepolisian, pengadilan, Kejaksaan, serta pemerintah daerah. Salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam penegakan hukum adalah Kejaksaan Negeri Asahan yang berada di Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Kejaksaan Negeri Asahan bertugas melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta tugas lain berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugasnya, instansi ini memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar pelayanan hukum kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal, profesional, dan sesuai dengan prinsip keadilan.

Berdasarkan pada observasi yang dilakukan, diketahui bahwa Kondisi kinerja beberapa pegawai di Kejaksaan Negeri Asahan mengalami penurunan yang terlihat dari beberapa aspek kinerja. Dari segi hasil kerja, masih ditemukan

kualitas dan kuantitas pekerjaan yang belum optimal serta penyelesaian tugas yang terkadang belum sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Dari proses kerja, efisiensi kerja, inisiatif, dan disiplin sebagian pegawai juga masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, dari aspek perilaku kerja, kerja sama antarpegawai, tanggung jawab, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kerja belum sepenuhnya berjalan maksimal. Sementara itu, pada aspek kontribusi organisasi, beberapa pegawai masih perlu meningkatkan orientasi pelayanan, pembelajaran berkelanjutan, dan dampak interpersonal dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Asahan”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kausal untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis serta menganalisis hubungan sebab-akibat antara beban kerja, pelatihan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara objektif dan terukur.

Penelitian ini dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Asahan yang berlokasi di Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan kerja, *work life balance*, dan kinerja pegawai sehingga relevan dengan tujuan penelitian. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2026-Juli 2026.

Populasi yang akan digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kejaksaan Negeri Asahan Karena total

populasi terdiri dari 77 pegawai yang semuanya akan dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa pembagian kuesioner, sedangkan penggunaan sumber data sekunder berupa studi pustaka dan studi dokumentasi.

Dalam penelitian ini, model regresi linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis ini bertujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen (variabel Y), berdasarkan nilai variabel independen (Variabel X) yang diketahui. Hasil analisis yaitu koefisien masing-masing variabel independen. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (dependent variable)

X1 = Beban Kerja (independent variable)

X2 = Pelatihan Kerja (independent variable)

X3 = Work Life Balance (independent variable)

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Persentase kesalahan (5%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

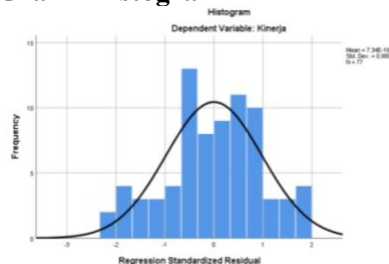
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Melalui Grafik

Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

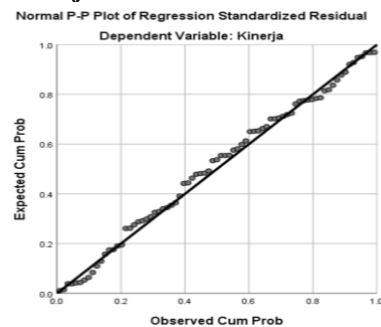
Grafik Histogram



Gambar 1 Uji Normalitas dengan Histogram

Dari hasil pengujian analisis normal menggunakan grafik hisgoram dapat di lihat bahwa grafik berbentuk gunung atau lonceng sehingga menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji P-Plot



Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-Plot

Uji Melalui Statistik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77978589
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.044
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

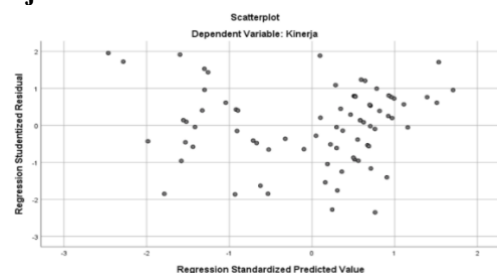
Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t			
1 (Constant)	9.118	1.331	6.851	.000		
Beban Kerja	-.123	.049	-.183	-.2526	.014	.961 1.040
Pelatihan Kerja	.193	.077	.216	2.522	.014	.684 1.461
Work Life Balance	.452	.060	.655	7.569	.000	.671 1.489

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error					
1 (Constant)	9.118	1.331		6.851	.000		
Beban Kerja	-.123	.049	-.183	-2.526	.014	.961	1.040
Pelatihan Kerja	.193	.077	.216	2.522	.014	.684	1.461
Work Life Balance	.452	.060	.655	7.569	.000	.671	1.489

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat diketahui pada Unstandardized Coefficeints bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 9,118 - 0,123 \text{ Beban Kerja} + 0,193 \text{ Pelatihan Kerja} + 0,452 \text{ Work Life Balance} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 9,118 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance dianggap bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 9,118.
2. Koefisien beban kerja (X_1) = -0,123 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,123 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien pelatihan kerja (X_2) = 0,193 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,193 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien work life balance (X_3) = 0,452 menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan work life balance sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,452

satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error					
1 (Constant)	9.118	1.331		6.851	.000		
Beban Kerja	-.123	.049	-.183	-2.526	.014	.961	1.040
Pelatihan Kerja	.193	.077	.216	2.522	.014	.684	1.461
Work Life Balance	.452	.060	.655	7.569	.000	.671	1.489

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian thitung dapat dilihat beberapa hal di bawah ini diantaranya adalah bahwa:

1. Pada variabel beban kerja (X_1) terlihat bahwa nilai -thitung (-2,526) < -ttabel (-1,993) dengan tingkat signifikan 0,014 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.
2. Pada variabel pelatihan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai thitung (2,522) > ttabel (1,993) dengan tingkat signifikan 0,014 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.
3. Pada variabel work life balance (X_3) terlihat bahwa nilai thitung (7,569) > ttabel (1,993) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara work life balance terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.571	3	138.524	42.005	.000 ^b
Residual	240.740	73	3.298		
Total	656.312	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja, Pelatihan Kerja

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 3 dan df (penyebut) adalah 73, maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,73. Sedangkan nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F -hitung dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (42,005) $> F_{tabel}$ (2,73) dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.618	1.816

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Beban Kerja, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinan, dapat diketahui nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,618 artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel beban kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t -hitung (-2,526) $< -t_{tabel}$ (-1,993) dengan tingkat signifikan 0,014 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan. Koefisien beban kerja (X_1) = -0,123 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja pegawai

sebesar 0,123 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena tingginya volume pekerjaan, banyaknya penanganan perkara, serta tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang relatif singkat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Akibatnya, pegawai menjadi kurang fokus, produktivitas menurun, dan potensi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas semakin besar. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi penting agar setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas secara optimal sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel pelatihan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t -hitung (2,522) $> t_{tabel}$ (1,993) dengan tingkat signifikan 0,014 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan. Koefisien pelatihan kerja (X_2) = 0,193 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,193 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

serta kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas, terutama dalam menghadapi perkembangan regulasi, teknologi informasi, dan prosedur kerja di lingkungan kejaksaan. Pegawai yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu bekerja secara lebih efektif, profesional, serta memberikan pelayanan hukum yang lebih optimal kepada masyarakat.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Ha Pada variabel work life balance (X3) terlihat bahwa nilai thitung (7,569) > ttabel (1,993) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara work life balance terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan. Koefisien work life balance (X_3) = 0,452 menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan work life balance sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan *Work Life Balance*

Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F-hitung dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (42,005) > Ftabel (2,73) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan. Nilai R Square (R²) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,618 artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti motivasi kerja, semangat kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan sebagainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi pengelolaan beban kerja yang sesuai, penyelenggaraan pelatihan kerja yang berkelanjutan, serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Apabila beban kerja dapat disesuaikan dengan kemampuan pegawai, pelatihan kerja diberikan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi, serta organisasi mampu mendukung terciptanya work life balance, maka pegawai akan bekerja dengan lebih optimal, profesional, dan produktif dalam menjalankan tugas serta fungsi penegakan hukum di Kantor Kejaksaan Negeri Asahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa nilai

- thitung > ttabel dengan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.
2. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel dengan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.
 3. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel dengan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara work life balance terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.
 4. Hasil Uji-F menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel dengan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, pelatihan kerja, dan work life balance secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Asahan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adang, S. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Adijah, R., Putri, N., dan Saputra, M. 2024. Manajemen Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aditya, M., dan Yasa, I. 2024. Teknik Analisis Data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Aly, H. 2024. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai. Jakarta: Kencana.
- Ariani, D., Putri, L., dan Saputri, M. 2024. Metode Penelitian Praktis untuk Mahasiswa. Jakarta: Erlangga.
- Cahyadi, A., Prasetyo, D., dan Lestari, N. 2023. Work Life Balance dan Produktivitas Kerja. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Candratrilaksita, R. 2023. Analisis Beban Kerja dalam Organisasi. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dharma, S. 2023. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzan, M., Hidayat, R., dan Pratama, A. 2023. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadiningrat, T., Wijaya, A., dan Kusuma, D. 2023. Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hajar, R., Firmansyah, A., dan Putri, D. 2026. Metodologi Penelitian dan Uji Validitas Instrumen. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M., Siregar, D., dan Lubis, A. 2024. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.
- Hidayatullah, R., Firmansyah, I., dan Nugroho, A. 2023. Kerangka Berpikir dalam Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Hildawati, N., Hasanah, F., dan Wijaya, D. 2024. Teknik Sampling dalam Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Ibrahim, F., Nasution, H., dan Putra, E. 2024. Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen. Jakarta: Kencana.
- Iswahyudi, A., Ramadhan, F., dan Kurniawan, R. 2023. Work Life Balance di Era Digital. Jakarta: Rajawali Pers.
- Junita, R., Harahap, S., dan Manurung, D. 2025. Pelatihan dan Pengembangan SDM Modern. Medan: Umsu Press.
- Komariah, S., Putri, A., dan Yuliana, D. 2024. Penilaian Kinerja Pegawai. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Lolita, S., Rambe, A., dan Putra, H. 2025. Populasi dan Sampel dalam Penelitian. Jakarta: Kencana.
- Meutia, R., Harahap, S., dan Lubis, F. 2025. Metode Penelitian Kuantitatif Modern. Medan: Perdana Publishing.
- Nurojiyah, S., Rahmawati, D., dan

- Saputra, H. 2025. Manajemen Kinerja Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Parwoto. 2026. Statistika Penelitian dan Uji Reliabilitas. Surabaya: Cipta Media.
- Pebrianti, N., Hidayat, T., dan Fauzi, M. 2024. Analisis Regresi Linear Berganda dalam Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Pratama. 2024. Pendekatan Kausal dalam Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Rachmad, F., Lubis, A., dan Harahap, D. 2024. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian. Medan: Perdana Publishing.
- Rachman, A., Siregar, M., dan Nasution, I. 2025. Studi Pustaka dan Kajian Literatur Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rahmat, H., dan Ginting, L. 2021. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Produktivitas. Medan: Umsu Press.
- Rambe, A. 2025. Pengukuran Kinerja SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin, M., Saputra, R., dan Kurniawan, D. 2024. Metode Analisis Data Penelitian Kuantitatif. Medan: Umsu Press.
- Roesminingsih, E., Sari, N., dan Abdullah, R. 2024. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial. Surabaya: Unesa Press.
- Safitri, N., Wijaya, T., dan Kurnia, A. 2023. Analisis Beban Kerja Pegawai. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Santoso. 2023. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saras, D. 2023. Strategi Menjaga Keseimbangan Kerja dan Kehidupan. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setyaningrum, D., Lestari, P., dan Wulandari, R. 2024. Konsep Variabel dalam Penelitian Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Simanjuntak, R., Hutapea, T., dan Sinaga, J. 2024. Teknik Penyusunan Kuesioner Penelitian. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinaga, R., Situmorang, H., dan Siregar, M. 2022. Manajemen Kinerja Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siregar. 2024. Statistika Deskriptif dan Inferensial. Jakarta: Salemba Empat.
- Sucipto. 2025. Statistik Terapan untuk Penelitian Sosial. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sundari, L., Putra, B., dan Kencana, R. 2023. Dampak Beban Kerja terhadap Pegawai. Surabaya: Airlangga University Press.
- Tumarang. 2024. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahira, S., dan Hamid, A. 2025. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai. Makassar: CV Sah Media.
- Wahyuni, D., Sari, P., dan Lubis, M. 2022. Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Widyatmojo, A., dan Winarno, B. 2023. Kinerja dan Penilaian Pegawai. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijaya, A., Saputra, H., dan Prasetyo, B. 2024. Pengantar Data Kuantitatif dalam Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wonua, H., Syamsuddin, R., dan Prasetyo, T. 2023. Perencanaan Kinerja Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yanti, S., Amelia, R., dan Saputra, D. 2023. Kinerja Pegawai dalam Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Yindrizar. 2024. Koefisien Determinasi dan Analisis Statistik. Yogyakarta: Deepublish.