

**PENGARUH OTONOMI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA SEKRETARIS DESA DI KABUPATEN TANGGAMUS**

(Skripsi)

Oleh:

Riski Khoerul Ikhwan



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

ABSTRAK

PENGARUH OTONOMI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SEKRETARIS DESA DI KABUPATEN TANGGAMUS

Oleh:

Riski Khoerul Ikhwan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana organisasi umumnya menginginkan anggotanya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup hal-hal seperti sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang sekarang harus lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, diantaranya adalah otonomi kerja dan beban kerja. Penelitian ini menguji pengaruh otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 172 orang yang tersebar pada Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan teknik atau model analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 25. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh otonomi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Otonomi Kerja, Beban Kerja, Kinerja, Sekretaris Desa

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK AUTONOMY AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF THE VILLAGE SECRETARY IN TANGGAMUS DISTRICT

By:

Riski Khoerul Ikhwan

Performance is a very important part of an organization, where organizations generally want their members to work seriously to achieve good work results. Performance basically includes things such as mental attitudes and behavior that always hold the view that the current job must be better than the work previously done. Many factors can influence employee performance in an organization, including work autonomy and workload. This research examines the influence of work autonomy and workload on performance. Sampling in this study used a probability sampling technique with a total of 172 samples distributed among village secretaries in Tanggamus Regency. This research uses multiple linear regression analysis techniques or models with the help of SPSS 25 software. The aim of this research is to determine the effect of work autonomy and workload on the performance of village secretaries in Tanggamus Regency. The research results show that work autonomy has a positive and significant effect on performance, while workload has a negative and significant effect on performance.

Keywords: *Work Autonomy, Workload, Performance, Village Secretary*

**PENGARUH OTONOMI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA SEKRETARIS DESA DI KABUPATEN TANGGAMUS**

Oleh:

Riski Khoerul Ikhwan

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH OTONOMI KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
SEKRETARIS DESA DI KABUPATEN
TANGGAMUS**

Nama Mahasiswa : **Riski Khoerul Ikhwan**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1911011027**

Jurusan : **SI Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Pembimbing I

Dr. Zainnur M. Rusdi S.E., M.Sc.
NIP. 198510172008122006

Pembimbing II

Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP. 195903081985031001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.

Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.

Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Three handwritten signatures in black ink are visible on the right side of the page. Each signature is written over a horizontal line, indicating the names of the examiners: Dr. Zainnur M. Rusdi, Mirwan Karim, and Dr. Ribhan.

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 12 Desember 2023

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Khoerul Ikhwan

NPM : 1911011027

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Otonomi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus”** adalah benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Bandar Lampung, 17 November 2023

Yang Menyatakan



Riski Khoerul Ikhwan

NPM 1911011027

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Riski Khoerul Ikhwan, lahir di Umbul Baru pada 21 Oktober 2000. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Saifulloh (alm.) dan Ibu Ratna Wati. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 3 Tiuh Memon pada tahun 2012, kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Madrasah Tsanawiyah (Mts.) Satu Atap (S.A) Tanjung Sari pada tahun 2015, setelah lulus dari Mts. penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Madrasah Aliyah (MA) Negeri 1 Pringsewu dan selesai pada tahun 2018. Pada 2019, penulis melanjutkan pendidikannya pada bangku perkuliahan di jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN dan pada 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Dadisari, Kec. Wonosobo, Kab. Tanggamus .

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar- Ra’d: 11)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al- Insyiroh: 5-6)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT berkat ridho-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

**Kedua Orang Tua Saya Tercinta,
Ibunda Ratna Wati dan Ayahanda Saifulloh (Alm.)
Adikku Tersayang,
Rio Prabowo
Kakek dan Nenek Saya Tercinta
Hatimah dan Hasanudin**

Terima kasih kepada keluarga besar yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan dan kasih sayang yang tiada henti untuk saya. Terima kasih atas pengorbanan, ketulusan dan kesabaran dalam menemani setiap detik dan langkah perjuangan saya. Terima kasih karena selalu menjadi penyemangat disaat saya lelah, menjadi penerang disaat saya gelap dan menjadi petunjuk disaat lupa arah.

Hari ini saya berhasil menyelesaikan gelar sarjananya. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan perlindungan oleh Allah SWT.

Aamiin.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul " Pengaruh Otonomi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Uswatun Hasanah Rasullulah Muhammad SAW.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis sadar akan banyak kekurangan yang dimiliki, sehingga tidak akan berjalan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Beserta staf dan jajarannya.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si.. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung bersamaan sebagai Pembimbing Akademik pengganti.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E.. M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung bersamaan sebagai Dosen Pembahas Pertama dan Penguji Utama. Terimakasih atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.

4. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing pertama atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai. Terimakasih sudah mendidik dan mengajarkan menjadi sosok yang bertanggung jawab, cekatan, sabar dan percaya diri.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Pendamping sekaligus Sekretaris Penguji atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Pembahas kedua atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembahas Ketiga atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
8. Bapak Hidayat Wiweko, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan motivasi dan nasehat pada masa perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran berharga.
10. Bapak Sobari, Ibu Nur, dan Bapak Dedi serta seluruh staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama masa perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
11. Orang tuaku tercinta, Ibu Ratna Wati dan Bapak Saifulloh (Alm.) terimakasih untuk cinta dan doa yang selalu diberikan untukku.
12. Adikku Rio Prabowo, Nenekku Hatimah, Kakekku Hasanudin terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan untukku.
13. Bibiku Enong, Leni, Nila, dan Ayu terimakasih atas doa, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan untukku.

14. Sahabat dekatku Hidayatul Anisya Mayasari, terimakasih sudah menjadi tempat bertukar pikiran, tempat bercerita, semangat, doa, dan motivasi yang telah diberikan.
15. Sahabat Syurgaku, Erika Damayanti, Rosa Fitri, Rafiq Zainur Rosyadi, Diky Kurniawan, Alm. Surya Adi Saputra, terimakasih atas kerjasama yang diberikan selama perkuliahan.
16. Keluarga besar Rois dan KSEI Foseil FEB, terimakasih atas pengalaman dan pelajaran yang telah diberikan.
17. Keluarga besar FoSSEI Lampung, FoSSEI Sumbagsel, dan FoSSEI Nasional, terimakasih atas pengalaman dan pelajaran baru yang telah diberikan diluar perkuliahan.
18. Keluarga Besar KKN Dadisari, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Tanggamus. Terimakasih atas kerjasama dan pengalaman yang telah diberikan.
19. Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2019. Terimakasih atas kerjasama dan dukungan yang telah diberikan.
20. Seluruh Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang terlibat dalam proses perkuliahan maupun di luar itu.
21. Almamater ku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
22. Terakhir tapi tidak kalah penting, terimakasih untuk diriku sendiri yang sudah berusaha berjuang dan tidak menyerah sampai titik saat ini.

Bandar Lampung, 17 November 2023

Riski Khoerul Ikhwan

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Otonomi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Otonomi Kerja.....	9
2.1.2 Dimensi Otonomi Kerja.....	9
2.1.3 Indikator Otonomi Kerja.....	10
2.2 Beban Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	10
2.2.2 Indikator Beban Kerja.....	11
2. Kinerja.....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.3.2 Indikator Kinerja.....	12
2.3.3 Kinerja Sekretaris Desa.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Kerangka Pemikiran.....	15
2.6 Hipotesis.....	16
III. METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Jenis Penelitian.....	18

3.2 Populasi dan Sampel.....	18
3.3 Definisi Konseptual Variabel.....	19
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	23
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	24
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	27
4.2 Hasil Uji Insstrumen Penelitian.....	30
4.2.1 Uji Validitas.....	30
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	31
4.2.3 Uji Normalitas	32
4.3 Deskriptif Hasil Penelitian.....	33
4.3.1 Otonomi Kerja.....	33
4.3.2 Beban Kerja.....	35
4.3.3 Kinerja.....	36
4.4 Analisis Regresi Linear.....	37
4.5 Uji Hipotesis.....	38
4.6 Pembahasan.....	39
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Daftar desa di Kabupaten Tanggamus.....	3
2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
3.1	Jumlah Desa di Kabupaten Tanggamus.....	19
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	20
3.3	Model Skala Likert.....	23
4.1	Data Jumlah Kuesioner Disebar.....	26
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	28
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	28
4.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	29
4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	29
4.8	Hasil Uji Normalitas.....	30
4.9	Pedoman Kategorisasi Rata-rata skor Penilaian Responden.....	32
4.10	Hasil Jawaban Responden Otonomi Kerja.....	33
4.11	Hasil Jawaban Responden Beban Kerja.....	33
4.12	Hasil Jawaban Responden Kinerja.....	34
4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Linear.....	36
4.14	Hasil Uji T Statistik.....	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
4.1 Kurva Normal Probability Plot.....	3

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang dibutuhkan sebuah organisasi agar dapat berjalan dengan baik, tak terkecuali lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dengan kualitas yang kurang baik akan mengakibatkan sebuah organisasi mengalami kesulitan dalam menjalankan kepentingannya meski sumber daya yang lainnya telah terpenuhi. Manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, sehingga harus dikelola untuk dikembangkan dan dimanfaatkan dengan baik. Sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk pada manusianya saja secara fisik akan tetapi juga mencakup bagaimana kemampuan, bakat, kompetensi, ide, dan kinerjanya. Mengelola seluruh aspek dari sumber daya manusia tersebut dengan baik, maka organisasi dapat memanfaatkannya dengan optimal.

Organisasi perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara khusus dan kinerja organisasi secara keseluruhan, jika sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik maka organisasi akan berjalan dengan efektif. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana organisasi umumnya menginginkan anggotanya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup hal-hal seperti sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang sekarang harus lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Kinerja yang baik harus selalu diusahakan secara terus menerus, dimana ini merupakan salah satu faktor utama tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, diantaranya adalah otonomi kerja dan beban kerja. Otonomi kerja (*job autonomy*) mengacu pada tingkat fleksibilitas yang diberikan kepada pegawai dalam mengelola tugasnya (Haar *et al.*, 2019). Pemberian otonomi kerja adalah untuk mengelola aspek pekerjaan dan kehidupan mereka dengan lebih baik (Haar *et al.*, 2019). Otonomi kerja diartikan bahwa pegawai diberikan kebebasan dalam mengendalikan pengerjaan tugasnya sesuai uraian dan spesifikasi yang sudah dibebankan kepadanya. Faktor lainnya dalam memengaruhi kinerja adalah beban kerja (*workload*). Permendagri No. 12/2008 menyatakan 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.

Beban kerja dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan setara dengan kemampuan pegawai. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi dari kemampuan pegawai. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan pegawai (Neksen *et al.*, 2021). Otonomi kerja dan beban kerja yang diberikan dapat menjadi faktor dalam memengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Loan, 2020).

Objek yang penulis tentukan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Desa. Sekretaris Desa adalah pembantu kepala desa selaku pemegang kekuasaan pengelolaan administrasi dan keuangan desa, serta merupakan perangkat desa yang berkedudukan sebagai unsur pimpinan sekretariat desa yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala desa (Permendagri No. 8/2015). Desa sebagai bagian terkecil pemerintahan yang ada dibentuk agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, didalam penjelasan umum UU nomor 6 tahun 2014 pasal 1 tentang desa dinyatakan bahwa, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa

masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan pasal 2 Perda No. 2 tahun 2018, Sekretaris Desa bertugas dibantu oleh kepala urusan tata usaha dan umum, kepala urusan keuangan, dan kepala urusan perencanaan. Berkaitan dengan hal tersebut, Sekretaris Desa mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Permendagri No. 84 Tahun 2015 tentang SOTK Pemerintahan Desa.

Sekretaris Desa bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Hal ini dimuat dalam pasal 7 ayat 3 huruf (a) sampai dengan (d).

- a) Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.
- b) Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c) Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan kepala desa.
- d) Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

2. Permendagri No. 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.

Sekretaris Desa bertugas sebagai koordinator PPKD. Hal ini dimuat dalam:

- 1) Pasal 7 ayat 2 huruf (a) sampai dengan (f).
 - a) Mengoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan APB Desa.
 - b) Mengoordinasikan penyusunan rancangan APB Desa dan Rancangan Perubahan APB desa.

- c) Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan desa tentang APB Desa, perubahan APB Desa, dan pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa.
 - d) Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan kepala desa tentang Penjabaran APB Desa dan Perubahan Penjabaran APB Desa.
 - e) Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan kepala desa lain yang menjalankan tugas PPKD.
 - f) Mengoordinasikan penyusunan laporan keuangan desa dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa.
- 2) Pasal 7 ayat 3 huruf (a) sampai dengan (c)
- a) Melakukan verifikasi terhadap DPA, DPPA, dan DPAL.
 - b) Melakukan verifikasi terhadap RAK Desa.
 - c) Melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran APB Desa.

Penyelenggaraan pemerintahan akan selalu menemukan hambatan, salah satunya adalah kinerja pegawainya, yakni aparatur pemerintahan daerah dan seluruh perangkatnya, mulai dari Pemerintahan Provinsi, Pemerintahan Kabupaten/kota, Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Desa yang dalam hal ini adalah Sekretaris Desa dituntut untuk handal dalam melayani publik. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, seorang Sekretaris Desa sebagai fungsi administrator dituntut untuk memiliki jiwa akuntabel. Mengingat beban tugas Sekretaris Desa yang cukup berat, sangat penting untuk meningkatkan kemampuan serta profesionalitas dari Sekretaris Desa. Kemampuan Sekretaris Desa dalam mengelola administrasi yang baik serta dengan perencanaan APB Desa yang matang akan menjadi kunci dari keberhasilan program-program desa yang akan dijalankan. Persoalan pun muncul ketika Sekretaris Desa tidak mampu memenuhi harapan yang akan berakibat pada program-program desa yang berjalan lambat bahkan bisa sampai tidak berjalan seperti seharusnya.

Pada tahun 2008 Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah, telah melaksanakan Kajian Peningkatan Kapasitas Pemerintahan Desa, kajian ini telah menghasilkan cetak biru (*blueprint*) dan menyusun modul-modul peningkatan kapasitas

pemerintahan desa (Asrori, 2014). Modul-modul tersebut merupakan hasil dari identifikasi aspek kapasitas yang perlu ditingkatkan, yaitu perencanaan dan penganggaran desa, keuangan desa, penyusunan kebijakan desa, kepemimpinan kepala desa dan manajemen pelayanan desa, yang mana dari keseluruhan hasil tersebut sebagian besar aspek teknis dalam pemerintahan desa menjadi tugas pokok dari Sekretaris Desa. Kesimpulan dari kajian tersebut adalah belum semua desa menyusun dokumen perencanaan; penerimaan keuangan desa masih sangat bergantung dari transfer pemerintah yang ada di atasnya; kapasitas aparatur desa dalam penyusunan kebijaksanaan desa masih sangat rendah; pembuatan keputusan oleh kepala desa belum berdasar pada azas manajemen modern; dan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintahan desa menghadapi keterbatasan kapasitas manajemen administratif (kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur desa yang berpengaruh pada produktifitas dan kreatifitas aparatur desa).

Permasalahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat secara luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerjanya. Maulana (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai menurut aturan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pemerintahan dan pembangunan desa harus mampu mewujudkan peran aktif dari masyarakat. Sekretaris Desa sebagai salah satu aparatur pemerintahan desa akan menghadapi tantangan tugas yang cukup besar, hal ini sebagai konsekuensi dari perubahan politik serta pemerintahan yang terjadi, dimana kepala desa dapat ditetapkan dari berbagai golongan yang tentunya akan membuka kemungkinan ditetapkannya kepala desa baru yang kurang memahami sangkut-paut organisasi pemerintahan desa secara mendalam. Berdasarkan hal tersebut, Sekretaris Desa memegang peranan penting dan beban kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan roda pemerintahan di desa, mengingat bahwa Sekretaris Desa yang menurut tugas pokok dan fungsinya lebih banyak mengerjakan tugas bersifat teknis sedangkan Kepala Desa cenderung lebih kepada tugas yang bersifat politis (Mubasir, 2015)

Penelitian terdahulu menghasilkan beberapa kesimpulan pada variabel otonomi kerja dan beban kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, terdapat

research gap pada hasil penelitian yang sudah dilakukan. Penelitian Harwita dan Suryani (2018), menjelaskan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian pada variabel yang sama yaitu otonomi kerja yang dilakukan oleh Nugraha (2017), penelitian tersebut menjelaskan bahwa otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya adalah mengenai variabel beban kerja. Penelitian Rolos *et al.* (2018), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aurellia dan Jani (2022), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan hasil antara penelitian-penelitian yang sudah dilakukan terdahulu. Hal ini menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian dengan variabel otonomi kerja dan beban kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja.

Pra riset dilaksanakan untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian, dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan salah satu Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus tepatnya di Pekon Way Jaha, Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil wawancara tersebut adalah Sekretaris Desa mempunyai otonomi kerja berupa hak untuk menentukan penjadwalan kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan bagaimana cara yang digunakan oleh Sekretaris Desa dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Pembagian jam kerja rata-rata delapan jam setiap hari kerja masuk kantor. Pekerjaan yang dilakukan di kantor desa cenderung tidak selesai hanya dengan jam kerja kantor setiap hari kerja, sehingga pekerjaan biasanya dilanjutkan di rumah dan jam kerja menjadi fleksibel untuk menyelesaikan tugas sebagai Sekretaris Desa.

Hasil dari wawancara diatas menjadi acuan keterkaitan antara otonomi kerja dengan kinerja Sekretaris Desa agar menjadi lebih baik. Ada target-target dalam hitungan waktu tertentu yang dibebankan pada tugas Sekretaris Desa sehingga akan menjadi kurang efisien jika waktu mengerjakan tugas hanya mengikuti jam kerja kantor, dengan demikian ini akan berkaitan langsung dengan beban kerja dalam hal ini adalah jam kerja sebagai Sekretaris Desa dianggap terlalu berlebihan. Selain dalam hal jam kerja, beberapa tugas pokok Sekretaris Desa dengan beban kerja cukup berat berdasarkan hasil wawancara adalah mengenai pengelolaan keuangan

desa yaitu Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes). Hal ini berkaitan dengan program-program desa yang dijalankan tidak semua program yang dilaksanakan dapat mencapai target. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana otonomi kerja dan beban kerja yang diterima oleh Sekretaris Desa akan memengaruhi kinerjanya dengan judul *Pengaruh Otonomi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus*.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu menghasilkan dua kesimpulan yang berbeda pada variabel otonomi kerja dan beban kerja, yang pertama adalah otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Harwita dan Suryani, 2018), sedangkan dalam penelitian lainnya menyimpulkan bahwa otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Nugraha, 2017). Penelitian pada variabel beban kerja, Rolos *et al.* (2018) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, akan tetapi dalam penelitian Aurellia dan Jani (2018), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat kesenjangan hasil antara penelitian-penelitian terdahulu dengan variabel otonomi kerja dan beban kerja, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah otonomi kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh otonomi kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pembahasan-pembahasan mengenai otonomi kerja, beban kerja, dan kinerja Sekretaris Desa. Selanjutnya penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat serta sebagai bahan referensi bagi peneliti maupun pihak yang terkait.
2. Kegunaan praktis, sebagai bahan/informasi bagi instansi yang bersangkutan guna mengambil langkah-langkah secara konkret dalam rangka peningkatan kualitas kinerja Sekretaris Desa dan membantu menyelesaikan tugas pemerintahan dan tanggung jawabnya dalam pengambilan keputusan di instansi tersebut.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Otonomi Kerja

2.1.1 Pengertian Otonomi Kerja

Otonomi kerja adalah kebebasan yang diberikan untuk mengambil keputusan, para pekerja sendiri yang merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, ini juga mencakup peluang berbeda bagi karyawan seperti kemandirian dalam bekerja dan memiliki wewenang untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka (Swamy *et al.* 2015). Dedahanov *et al.* (2017) mendefinisikan bahwa otonomi kerja atau *job autonomy* adalah sejauh mana pekerja dapat melakukan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan substansial kepada individu untuk merencanakan pekerjaan dan dalam prosedur yang akan digunakan dalam pelaksanaannya. Otonomi kerja secara luas diakui bermanfaat bagi organisasi karena umumnya terkait dengan hasil kerja yang positif seperti niat turnover yang rendah (Kubicek *et al.*, 2017). Zhou dan Shalley (2008) menjelaskan bahwa otonomi kerja mengacu pada kebebasan bahwa orang-orang melakukan, memiliki tugas dalam memutuskan bagaimana ia melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa definisi otonomi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa otonomi kerja adalah kebebasan yang diberikan pada pegawai untuk mengelola dan melaksanakan tugasnya serta mengatasi masalah terkait tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

2.1.2 Dimensi Otonomi Kerja

(Zhou & Shalley, 2008) Ada 3 dimensi dalam otonomi kerja yaitu work method, work schedule, dan work criteria.

1. *Work method* otonomi, adalah kebebasan untuk memilih cara apa yang digunakan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
2. *Work schedule* otonomi, adalah seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas atau pekerjaan.
3. *Work criteria* otonomi adalah kebebasan dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

2.1.3 Indikator Otonomi Kerja

Swamy *et al.* (2015), mengemukakan 6 indikator Otonomi Kerja yaitu:

1. Kemampuan untuk bekerja
2. Waktu yang fleksibel
3. Pekerjaan rumah
4. Stres kerja
5. Tanggung jawab tambahan
6. Tujuan dan fasilitas yang seimbang

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada seorang karyawan untuk dilakukan (Qureshi, *et al.*, 2012). Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kepentingan profesional di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Bruggen, 2015). Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang (Gibson *et al.* 2009).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu (Spector & Jex, 1997). Menurut Permenakertrans No.17/2010, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang

harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. 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*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan banyaknya tuntutan dan target kerja yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang sehingga menimbulkan stres.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Qureshi *et al.*, (2012), indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Jam kerja, yaitu seberapa banyak jam kerja yang digunakan dalam pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Jumlah pekerjaan, yaitu seberapa banyak pekerjaan yang ada.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah ekspresi kuantitatif dan kualitatif dari apa yang dapat dicapai atau diberikan karyawan untuk tujuan keseluruhan sikap dan perilaku yang mereka tunjukkan di tempat kerja atau untuk tujuan yang terkait dengan pekerjaan (Caliskan & Koroglu, 2022). Kinerja didefinisikan sebagai perilaku evaluatif dan episodik yang diadopsi individu terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari dinamika antara kemampuan kognitif, kepribadian dan pengalaman belajar, yang menggabungkan nilai bagi organisasi (Carlos dan Rodrigues, 2015). Koopmans *et al.* (2014) mendefinisikan bahwa kinerja adalah pola perilaku dan tindakan para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi, ini lebih menekankan pada pola perilaku ataupun tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu

sendiri. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai umumnya sudah disertai dengan target, untuk mencapai target yang ditetapkan (kinerja) karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik, dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, 2015). Griffin (2005) mengemukakan bahwa kinerja seorang individu ditentukan oleh tiga faktor, yaitu lingkungan di tempat kerja, motivasi, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Dapat diartikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya yang ditentukan oleh kriteria yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, kinerja karyawan memuncak saat beban kerja sedang, namun menurun saat beban kerja rendah dan tinggi (Bruggen, 2015).

Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dicapai oleh pegawai atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dimana ada target tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Caliskan & Koroglu (2022), ada 2 aspek yang menjadi indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. *Task performance*, dapat disebut sebagai kecakapan yang dapat digambarkan seperti kompetensi antar individu untuk melakukan sebuah tugas yang diberikan.
2. *Contextual Performance*, ini lebih cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada *technical core* tapi hal ini mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi, hal ini dapat juga disebut profesionalitas pegawai.

2.3.3 Kinerja Sekretaris Desa

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Amha dan Bhrane, 2021). Jamal (2007) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Sekretaris Desa dapat di lihat berdasarkan prestasi kerja atau hasil kerja, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai, persatuan periode waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada Sekretaris Desa yaitu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Widodo (2008), menegaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur birokrasi meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, hubungan tiap satuan pemerintahan bersifat konsultatif, tiap satuan pemerintahan mempunyai hak otonomi penuh sendiri-sendiri. Konsekwensi logis dari kondisi tersebut adalah Pemerintah Provinsi, Kabupaten/kota, Kecamatan dan Desa/kelurahan dalam memajukan daerahnya tergantung kepada kemampuan, inisiatif dan kreatifitasnya masing-masing termasuk di dalamnya kemampuan, inisiatif dan kreativitas aparatur/perangkat desa masing-masing. Fakta menunjukkan muncul berbagai masalah di desa khususnya yang terkait dengan Sekretaris Desa sejak berlakunya undang-undang tersebut (Yasin, 2017), yaitu:

1. Perangkat desa pada umumnya diangkat oleh kepala desa terdiri dari orang-orang yang dinilai oleh kepala desa bisa diajak kerja sama dan loyal kepada kepala desa.
2. Gaji/upah perangkat desa tidak menentu sangat tergantung pada APBD desa.
3. APBD desa sangat tergantung pada potensi yang dimiliki desa.
4. Masih ada desa yang administrasi pemerintahan desanya belum tertib.
5. Sering terjadi disharmonisasi antara kepala desa dengan Sekretaris Desa.
6. Ada pandangan masyarakat di desa terutama Sekretaris Desa yang membuat dikotomi antara PNS dan non PNS.

Sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling sulit dikelola di organisasi, jika tidak diarahkan dengan benar dan efektif, mereka dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kegagalan, dalam konteks ini kinerja merupakan elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap organisasi (Caliskan & Koroglu, 2022). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penting dilakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai dalam hal ini yang akan penulis teliti adalah Sekretaris Desa.

2.4 Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan referensi dalam penelitian ini. Adapun penelitian tersebut diantaranya dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

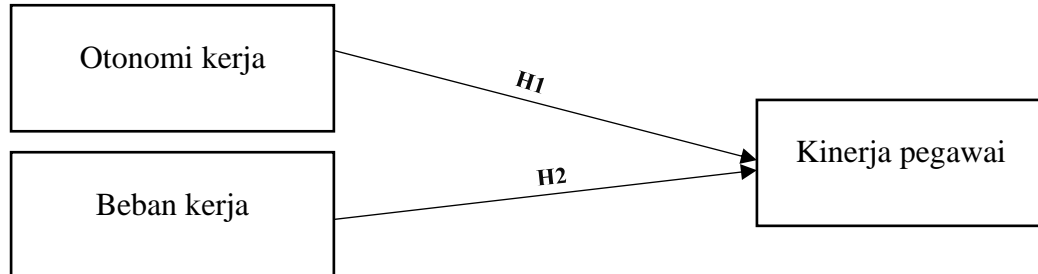
No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	Aurellia dan Jani (2022)	Variabel independen: beban kerja dan lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja	beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Harwita dan Suryani (2018)	Variabel independen: otonomi kerja Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel mediasi: tujuan organisasi	otonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian tujuan organisasi menguatkan pengaruh dari otonomi kerja terhadap kinerja.
3	Rolos, <i>et al.</i> (2018)	Variabel independen: beban kerja Variabel dependen: kinerja karyawan	beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
4	Nugraha (2017)	Variabel independen: tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, dan ambiguitas peran Variabel dependen: kinerja	Tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap kinerja, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kajian pustaka dan beberapa penelitian terdahulu, pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yang digunakan yaitu otonomi kerja dan beban kerja dengan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk jawaban sementara pada penelitian ini mengacu pada hasil beberapa penelitian relevan terdahulu, dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Berikut merupakan hipotesis yang diketahui dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan otonomi kerja yang tinggi, dengan demikian pegawai merasa bahwa dia dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat memberikan motivasi serta menjadikan pegawai lebih efektif dalam mengerjakan tugas. Pegawai dengan otonomi kerja yang tinggi merasa bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukannya ditentukan oleh usaha, tindakan serta keputusannya sendiri sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Otonomi kerja yang lebih tinggi memungkinkan pegawai merasa lebih bisa mengatur ritme kerjanya, memiliki rasa pemberdayaan yang lebih tinggi dan pada gilirannya akan bekerja lebih baik (Ahmetoglu, *et al.* 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Harwita dan Suryani (2018), menunjukkan hasil bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya ketika otonomi yang dimiliki oleh pegawai tinggi dimana ini merupakan pemberian tingkat kebebasan dalam mengelola aspek serta tanggung jawab atas hasil pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, *et al.* (2022), menunjukkan hasil bahwa otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan tingkat otonomi kerja yang tinggi akan menghasilkan motivasi intrinsik dalam diri pegawai sehingga menaikkan tingkat kinerja dari pegawai, sedangkan jika tingkat otonomi kerja yang diberikan rendah maka akan menurunkan tingkat kinerja dari pegawai tersebut.

H1: Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

Beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja pegawai, sebab dengan beban kerja seperti kuantitas pekerjaan dan waktu kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat motivasi serta meningkatkan stres dan

tekanan kerja, dalam hal ini jika keadaan tersebut berlangsung dalam waktu yang cukup lama akan menurunkan kualitas hasil kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan terus dilakukan berulang yang menimbulkan kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja (Octavianti dan Hamni, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018), menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani, (2018) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya beban kerja yang berlebihan seperti jam kerja yang terlalu tinggi dan pekerjaan yang terlalu banyak maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga hal ini akan menimbulkan rendahnya tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan matematika atau statistika. *Cross sectional* dalam hal ini berarti pendekatan dalam kegiatan pengumpulan data hanya diamati pada saat yang sama (*one point in time*) dalam suatu waktu dan tidak tidak diikuti secara terus menerus

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sekaran dan Bougie (2017), mendefinisikan populasi sebagai kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 302 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Desa di Kabupaten Tanggamus

No	Kecamatan	Jumlah Desa
1	Wonosobo	28
2	Semaka	22
3	Bandar Negri Semong	11
4	Kota Agung	16
5	Pematang Sawa	14
6	Kota Agung Timur	12
7	Kota Agung Barat	16
8	Pulau Panggung	21

Tabel 3.1 (Lanjutan)

No	Kecamatan	Jumlah Desa
9	Ulu Belu	16
10	Air Nanningan	10
11	Talang Padang	20
12	Sumberejo	13
13	Gisting	9
14	Gung Alip	12
15	Pugung	27
16	Bulok	10
17	Cukuh Balak	20
18	Kelumbayan	8
19	Limau	11
20	Kelumbayan Barat	6
	Jumlah	302

Source: Pemerintah Kabupaten Tanggamus, 2023

3.2.2 Sampel

Berdasarkan populasi yang sudah ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah memilih dan menentukan sampel penelitian. Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh Sekretaris Desa yang berada di Kabupaten Tanggamus. Menurut sifatnya populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang homogen atau sejenis, maka sampel diambil dengan metode *random sampling* yaitu dengan mengambil sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan. Secara keseluruhan jumlah Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus adalah 302 orang. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 5%

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut:

$$n = \frac{302}{302 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{302}{302 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{302}{1,755} \quad n = 172$$

Maka, sampel dalam penelitian ini adalah Sekretaris Desa dengan jumlah 172 orang.

3.3 Definisi Konseptual Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), Variabel merupakan apapun yang dapat membedakan atau mengubah suatu nilai. Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen).

3.3.1 Variabel bebas (Independen)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel bebas didefinisikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif, yaitu jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Variabel bebas atau independen (X) dalam penelitian ini adalah otonomi kerja dan beban kerja.

3.3.2 Variabel terikat (dependen)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel terikat didefinisikan sebagai variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel terikat atau dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dapat dilihat dalam tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Otonomi Kerja	Otonomi kerja adalah kebebasan yang diberikan untuk mengambil keputusan, para pekerja sendiri yang merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, ini juga mencakup peluang berbeda bagi karyawan seperti kemandirian dalam bekerja dan memiliki wewenang untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka (Swamy et al. 2015).	Swamy <i>et al.</i> (2015), mengemukakan 6 indikator Otonomi Kerja yaitu: 1. Kemampuan untuk bekerja. 2. Waktu yang fleksibel 3. Pekerjaan rumah 4. Stres kerja 5. Tanggung jawab tambahan 6. Tujuan dan fasilitas yang seimbang
2.	Beban Kerja	Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada seorang karyawan untuk dilakukan (Qureshi, et al., 2012).	Menurut Qureshi, <i>et al.</i> , (2012), indikator beban kerja adalah sebagai berikut. 1. Jam kerja, yaitu seberapa banyak jam kerja yang digunakan dalam pekerjaan dapat diselesaikan. 2. Jumlah pekerjaan, yaitu seberapa banyak pekerjaan yang ada.
3	Kinerja	Kinerja adalah ekspresi kuantitatif dan kualitatif dari apa yang dapat dicapai atau diberikan karyawan untuk tujuan keseluruhan sikap dan perilaku yang mereka tunjukkan di tempat kerja atau untuk tujuan yang terkait dengan pekerjaan (Caliskan & Koroglu, 2022).	Menurut Caliskan & Koroglu (2022), ada dua faktor yang menjadi indikator kinerja yaitu sebagai berikut: 1. <i>Task performance</i> , dapat disebut sebagai kecakapan yang dapat digambarkan seperti kompetensi antar individu untuk melakukan sebuah tugas yang diberikan. 2. <i>Contextual Performance</i> , hal ini dapat disebut sebagai profesionalitas pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari jawaban responden tentang pengaruh otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Adapun bentuk pengumpulan data primer adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang di pecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan–pertanyaan langsung kepada subjek penelitian. Wawancara biasanya dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan subjek, tetapi seiring perkembangan teknologi, wawancara tidak hanya dilakukan dengan tatap muka saja, tetapi juga bisa dilakukan melalui media komunikasi, seperti telepon, email, skype, dan masih banyak lagi. Sebelum melakukan wawancara biasanya seorang peneliti akan membuat draf pertanyaan terlebih dahulu. Draft pertanyaan yang dibuat juga tidak bisa sembarangan harus sesuai dengan topik penelitian yang dituju tentang pengaruh otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus.

3. Data Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan–pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait

topik yang diteliti. Teknik ini akan sangat efektif apabila peneliti mengetahui benar variabel yang ingin diukur dan keinginan yang diharapkan oleh responden atau subjek penelitian. Kuesioner ini ditujukan kepada Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus.

Model yang digunakan dalam kuesioner ini adalah dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri lima kategori yaitu:

Tabel 3.3 Model Skala Likert

Skala Jawaban	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan peneliti melalui metode ini diperoleh dari sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti membaca berbagai literatur, hasil kajian dari penelitian terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Menurut Hair *et al.* (2014) *Exploratory Factor Analysis* (EFA) merupakan analisis faktor yang memiliki prosedur, yaitu memeriksa data dan memberikan penelitian dengan informasi berapa banyak faktor yang diperlukan untuk menggambarkan data dalam *Exploratory Factor Analysis*, semua variabel terukur dihubungkan untuk setiap faktor oleh suatu estimasi *loading factor*. Pembentukan faktor yang dapat diterima jika nilai *loading factor* lebih dari 0,5.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur uji realibilitas dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*.

Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,60$ maka item variabel dinyatakan reliabel
- b) Jika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,60$ maka item variabel dinyatakan tidak reliabel

3.7 Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS *for windows* sebagai analisis data dan uji t sebagai uji hipotesis.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas atau distribusi normal dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis grafik

untuk melihat normalitas data dengan melihat grafik kurva *probability plot*. Dasar pengambilan keputusan pada *probability plot* yaitu:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara lain untuk menguji normalitas data dengan statistik adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov test*, dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $<0,05$ maka distribusi dari model regresi tidak normal.

3.7.2 Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Tujuan dari analisis regresi berganda adalah menggunakan variabel independen yang nilainya dikenal untuk memprediksi nilai bergantung tunggal yang dipilih oleh peneliti. Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Otonomi Kerja

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Error term*

3.7.3 Uji Parsial (T)

Menurut Hair *et al* (2014), uji parsial pada dasarnya menunjukkan nilai yang mengukur kekuatan hubungan antara kriteria atau variabel dependen dan variabel independen tunggal ketika efek dari yang lain variabel independen dalam model dipertahankan konstan. Uji t parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen. Kriteria uji statistik t adalah sebagai berikut:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi (Sig.) < 0.05 , maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan didukung dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Semakin tinggi tingkat pemberian otonomi kerja, maka kinerja juga semakin meningkat. Dengan demikian, pemberian kebebasan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan, mengizinkan opsi waktu kerja yang fleksibel, sebagian pekerjaan boleh dilakukan di rumah, pemberian tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan, serta terdapat keseimbangan antara tujuan yang dinyatakan dan sumber daya yang disediakan dapat memengaruhi kinerja dari Sekretaris Desa.
- 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Semakin tinggi tingkat beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan tingkat kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka bekerja berjam-jam, lembur dan bahkan bekerja pada hari libur, serta mendapatkan tekanan yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja dari Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Tanggamus selaku yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan tugas Dinas, serta evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa disarankan untuk untuk melakukan pengelolaan otonomi kerja terutama dalam hal fleksibilitas jam kerja serta tempat kerja sehingga Sekretaris Desa dapat mengelola aspek pekerjaannya dengan lebih baik dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- 2) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa disarankan untuk mengelola beban kerja agar lebih baik sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berlebihan terutama pada Sekretaris Desa seperti jam kerja dan tekanan kerja yang berlebihan. Jam kerja yang berlebihan dapat ditinjau ulang dengan pemberian target kerja yang lebih terukur. Tekanan kerja yang berlebihan sebagai Sekretaris Desa dapat menurunkan kinerja, maka disarankan untuk melakukan pemberian apresiasi terhadap hasil kerja sehingga dapat memotivasi Sekretaris Desa.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa penelitian tersebut adalah:

- 1) Jumlah responden yang hanya 138 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
- 2) Objek penelitian hanya fokus pada Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus.
- 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan,

dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmetoglu, et al. (2019). The Impact of Organizational Structure and Work Autonomy in Fostering Enterpreneurial Tendencies and Job Performance. *Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship* 8, 128-143.
- Alfian, A.H. dan Rahmana, MA. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekobis*, 14-27
- Asrori. (2014). Kapasitas Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus. *Badan Penelitian dan Pengembangan Kemendagri*, 101-116.
- Breaugh, J. (1999). Further investigation of the work autonomy scales: two studies. *J Bus Psychol*, 357–373.
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and . *Management Decision*, 2377-2389.
- Caliskan, A. dan Koroglu, O. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale. *Economics and Administrative Sciences*, 180-201.
- Carlos, V.S. dan Rodrigues, R.G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure. *Social Indicators Research*, 279-307.
- Dedahanov, et al. (2017). Organizational structure. *Career Development International*, 334–350.
- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Glaser, D. N. (1999). Workload and Social Support :Effect on Performance and Stress. *Human Performance*, 155-176.
- Griffin. (2007). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Houghton Mifflin Company.

- Haar, J.M. et al. (2019). A Cross National Study on The Antecedents of Work-Life Balance from The Fit and Balance Perspective. *Social Indicator Research*, 261-282.
- Hair, J. et al. (2014). Partial List Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). An Emerging in Business Research. *European Business Review*, 106-121.
- Harwita, I. & Suryani, A. (2021). Pengaruh Otonomi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kejelasan Tujuan Organisasi Sebagai Pemediasi Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 59-72.
- Henani, T. R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Huebner. (2022). Thriving on Job Demands? Exploring Associations between Goal Uncertainty, Anxiety, and Job Autonomy for Employees with Metabolic Syndrome. *European Journal of Environment and Public Health*, 2542-4904.
- Hutasuhut, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksana Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 55-72.
- Jamal, M. (2007). Type-a behaviour in a multinational organization: a study of two countries. *Stress and Health*, 101-109.
- Johanim Johari, F. Y. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *Emerald Insight*, 107-120.
- Kalbers, L.P. dan Cengker (2008). The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, And Role Ambiguity on Job Peformance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 327-347.
- Koopmans, L. et al. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 331-337.
- Kubicek, et al. (2017). The Bright and Dark Sides of Job. *Springer International Publishing*, 45-63.
- Li, Z. (2018). The influence of Job Autonomy on Employee's Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Services and Management*, 618-630
- Loan. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 3307-3312.
- Mathis, J. dan Jackson, F. (2002). *Human Resource Management*. New York: Cengage.

- Maulana, A. (2016). Kinerja Sekretaris Desa Dalam Melaksanakan Tugas Pemerintahan Di Desa Tingkara Kecamatan Malangke Kabupaten Luwu Utara. Makassar: *Universitas Muhammadiyah, Makassar*
- Morgan, F. P., & Delaney-Klinger, K. (2005). The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 399-406.
- Mubasir, M. (2015). Hubungan Kerja Kepala Desa Dengan Sekretaris Desa Sebagai Pegawai Negeri Sipil Dalam Otonomi Desa. *Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*
- Mwanaidi, P. d. (2022). Peran pengawas dukungan kehidupan. *Springer Open*, 2-7.
- Neksen, A. et al. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap . *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2745-7257.
- Pandita, D. (2014). A Study on The Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Social and Behavior Sciences*, 106-115.
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permendagri. (2008). *No. 12 tahun 2008 "Analisis Beban Kerja"*.
- Prasetyo, Y.D et al. (2021). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 47-56.
- Qureshi, I. et al. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 8-65.
- Ramadhani, M.A. dan Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1101-1112.
- Rolos, J.K.R. et al. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27
- Saragih, S. (2011). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Hasil Kerja: Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Penelitian Internasional Studi Bisnis*, 203-215.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business 7th Edition*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Spector, P.E. dan Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational . *Journal of occupational health psychology*, 356.

- Swamy, D.R. et al. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation . *International Journal of Caring Sciences*, 281.
- Widjaja, H.A.W. (2002). *Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, H.A.W. (2003). *Otonomi Desa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, J. (2008). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasin, S. (2017). Evaluasi Kinerja Sekdes PNS Dalam Upaya Mewujudlan Tertib Administrasi Pemerintahan Desa di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Politik Pemerintahan*, 123 – 132.
- Zhou, J. dan Shalley, C.E. (2008). *Handbook of Organizational Creativity*. . Hillshade: Lawrence Erlbaum.