

KINERJA DITINJAU DARI BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN

Agung Purwoko, Istiatin, Bambang Mursito

Management Faculty, Postgraduate Program, Batik Islamic University, Surakarta

agungpurwoko77@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to understand and explain the influence of workload, leadership, competence, and training on the performance of employees of the Criminal Investigation Unit of Surakarta Police Department. The population of this study is the Criminal Investigation Unit of Surakarta Police Department, consisting of 102 people, and the sample comprises 52 people using a simple proportion sampling technique. Data was collected using a questionnaire. The data analysis technique used the Multiple Linear Analysis method. The results of the study show that workload, leadership, competence, and training contribute 80.5% to performance, while the remaining 19.5% is explained by other variables not included in this study. The suggestion from this study is that the employees of the Criminal Investigation Unit of Surakarta City Police can improve their competence and training, as well as leadership, which is able to manage employee workloads to achieve optimal performance results for the Criminal Investigation Unit of Surakarta City Police.

Keywords: *performance, workload, leadership, competence and training, employees*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu instansi adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Sumber Daya Manusia merupakan asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individu.

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam

rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja/ sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Kinerja anggota Polri sudah diatur pada pasal 13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Beban kerja (*workload*) merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Kurniawan, *et.al.*, 2024). Dalam menjalankan kerja sebagai pimpinan, ada beban yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai. Beban kerja merupakan keharusan mengerjakan yang terlalu banyak dan biasanya dengan penyediaan waktu yang terbatas sehingga pimpinan seharusnya memberikan beban kerja yang sesuai dan selaras dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, tidak melebihi ketentuan yang seharusnya. (Suriadi, Putri & Sandria, 2023).

Keberadaan Kepala Kepolisian di tingkat daerah, baik Kapolres atau Kapolsek harus memiliki kemampuan dan memaksimalkan peran dan fungsi dalam membina personil yang dipimpinnya, juga didasarkan budaya di lingkungan kepolisian yang sudah baku dan kuat, dalam mencapai kinerja kerja. Penentu terciptanya hasil kerja yang optimal, maka harus didukung penuh dengan adanya pemimpin yang peduli dalam mengatur personilnya, yang pada gilirannya akan membawa hasil kerja Polres/ Polsek yang produktif. Kepemimpinan dalam kepolisian menggunakan garis komando, namun tetap berlandaskan pembinaan dan mengayomi dan menggerakkan anggota untuk terus bekerja, mengabdikan kepada Negara dan beprestasi. Maknanya kepemimpinan membawa anggota untuk bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi sebagaimana diharapkan dalam visi Kepolisian Republik Indonesia, yakni “Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif” (Mahyudin & Azhari, 2021)

Institusi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang kompeten di bidangnya sehingga mampu mendorong kinerja demi mencapai tujuan institusi. Peraturan kapolri No.16 tahun 2011 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negara pada Kepolisian Negeri Republik Indonesia. Sistem manajemen kinerja adalah salah satu dari banyak kebijakan yang dibuat oleh pimpinan Polri untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja personel. Salah satu tujuan dari peraturan Kapolri ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai kepolisian Republik Indonesia yang berbasis kompetensi (Sihite, Nasution & Asnora, 2024).

Kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan kerja yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat terpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat & Agustina, 2020).

Sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tercantum pada Pasal 13 di mana tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Dengan adanya undang-undang ini, Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta merupakan bagian dari organisasi Polri harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat Surakarta untuk menciptakan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran diseluruh wilayah hukum Polresta Surakarta. Terlebih pada saat sekarang era pasca reformasi, dimana masyarakat Kota Surakarta semakin kritis dan menuntut Personil Polri pada satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta agar lebih profesional dalam melayani masyarakat. Permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki Satuan Reserse Polresta Surakarta serta ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas.

Kinerja Pegawai Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi juga menjadi buruk. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai

dengan kemampuan pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja Polri. Adanya beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan pada diri Personil Polri itu sendiri, baik kelelahan secara fisik, mental, maupun emosional. Kondisi tersebut akan menyebabkan kinerja Personil Polri pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta menurun.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja personilnya adalah dengan diadakanya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan personil dilapangan dalam menyelesaikan tugas (Guntoro, Taufiq & Suhardi, 2024). Pelatihan menjadi salah satu metode yang menunjang karyawan ke arah yang lebih profesional sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis aapun meningkatkan kinerja pegawai (Susilowati, Ratnasari & Nasrul, 2020)

Masalah kepemimpinan yang dihadapi Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta adalah masih belum maksimal dalam hal koordinasi mengenai program dan pembagian kerja sehingga akan menyebabkan kesalah pahaman yang tentunya dapat menyebabkan kekacauan, pimpinan yang kurang menghargai bawahan sehingga akan mendatangkan kecemburuan sosial di antara anggota satuan yang ada. Jumlah personal di Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta yang cukup banyak dengan berbagai jenis kompetensi yang berbeda-beda, menyebabkan kompetensi personil yang kurang dan jabatan yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas yang dilaksanakan sehari-hari sehingga mengakibatkan penilaian kinerja pegawai masih kurang efektif. Data menunjukkan, pegawai yang sesuai kompetensi adalah 37,89 % dan 62,11 % tidak sesuai kompetensi. Pelatihan personal Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta yang masih belum berjalan secara maksimal terutama untuk pelatihan-pelatihan kasus khusus tertentu, menyebabkan kinerja satuan yang kurang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian pada Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta. Penelitian ini digunakan untuk melihat Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta. Penelitian ini dilakukan di Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta. Adapun waktu penelitian dilakukan selama satu bulan yaitu pada bulan Februari 2025. Tempat tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta tersebut belum pernah digunakan untuk penelitian yang sama dan kurang maksimalnya kinerja pegawai tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang

ada di Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta sebanyak 102 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta sebanyak 52 orang. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *simple random sampling* dengan pendekatan proporsi sederhana, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 52 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda1

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	4.389	Positif
2	Beban Kerja	.666	Positif
3	Kepemimpinan	.192	Positif
4	Kompetensi	.453	Positif
5	Pelatihan	.029	Positif

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,389 + 0,666 X_1 + 0,192 X_2 + 0,453 X_3 + 0,029 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 4,389 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan jika nilainya 0 maka Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta memiliki tingkat Kinerja sebesar 4,389.

b. Koefisien Beban Kerja (b_1)

Nilai koefisien Beban Kerja atau variabel Beban Kerja (β_1) sebesar 0,666 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta akan meningkat sebesar 0,666 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b. Koefisien Kepemimpinan (b_2)

Nilai koefisien Kepemimpinan atau variabel Kepemimpinan (β_2) sebesar 0,192 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar

1 kali maka Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta akan naik sebesar 0,192 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Kompetensi (β_3)

Nilai Kompetensi atau variabel Kompetensi (β_3) sebesar 0,453 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 kali maka Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta akan naik sebesar 0,453 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Pelatihan (β_4)

Nilai Pelatihan atau variabel Pelatihan (β_4) sebesar 0,029 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 kali maka Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta akan meningkatkan sebesar 0,029 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Model

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	54,708	2,79	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $54,708 > 2,79$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	3.174	>2,006	.003	0,05	Ha Diterima
H2	3.167	>2,006	.009	0,05	Ha Diterima

H3	2.318	>2,006	.025	0,05	Ha Diterima
H4	2.404	>2,006	.038	0,05	Ha Diterima

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta
Variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.174 > 2,006$) dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta
- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta
Variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,167 > 2,006$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .
- Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta
Variabel Kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,318 > 2,006$) dan signifikansi $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta
- Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta
Variabel Pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,404 > 2,006$) dan signifikansi $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Keterangan</i>
1	.906 ^a	.820	.805	Model Layak

Sumber : olah data

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,805. Berarti variabel Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan memberikan sumbangan terhadap Kinerja sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta

Variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.174 > 2,006$) dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta

Hasil penelitian tentang Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh 1. Kurniawan, et.al. (2024); Suriadi, Putri & Sandria (2023) mendapatkan hasil Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,167 > 2,006$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$ maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .

Hasil penelitian tentang Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sesuai dengan Mahyudin & Zahari (2021); Ali, Zaharuddin & Pratikno (2024) memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .

Variabel Kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,318 > 2,006$) dan signifikansi $0,025 < 0,05$ maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .

Penelitian tentang Kompetensi terhadap terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta sesuai dengan penelitian oleh Sumarliyan, Upe & Saksana (2022); Sihite, Nasution & Asnora (2024) mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta

Variabel Pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,404 > 2,006$) dan signifikansi $0,038 < 0,05$ maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta .

Hasil penelitian Pelatihan terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati, *et.al.* (2020); Guntoro, Taufiq & Suhardi (2024) memperoleh hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kinerja pegawai, maka peneliti mengangkat judul penelitian Kinerja Ditinjau Dari Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan (Studi Pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif dengan populasi 102 orang pegawai Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta dan sample sejumlah 52 (lima puluh dua) orang menggunakan metode *sampling* proporsi sederhana. Instrumen penelitian adalah kuisioner dengan skala likert serta analisa Regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian Beban Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti memberi saran Institusi disarankan dapat menalukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja, kompetensi dan pelatihan serta kepemimpinan secara berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Satuan Reserse Kriminal Polresta Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 282-303.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Damaiyanti, R., & Hanifa, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trans Musi Palembang Jaya. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 74-88.
- Eliyana, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 74-88.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2179-2185.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial*,
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Juliani, E., & Hidayati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirtakencana. *Ekonomi & Bisnis*, 22(2), 117-126.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72-85.

- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364-372.
- Kurniawan, E., Kamaluddin, M., Nur, N., Montundu, Y., & Putera, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sultra. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 8(1), 16-25
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta : Penebar Suadaya.
- Nurwidiyanti, N., Woestho, C., Putra, C. I. W., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2643-2652.
- Pratama, I. Y., Hidayah, T., & Yusuf, H. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Badean Bondowoso. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 1-18.
- Rifa'i, A. A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(01), 1-8.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo persada.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153
- Sihite, E. M., Nasution, M. F., & Asnora, F. H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Di Polres Labuhanbatu Selatan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8829-8836.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367-381.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2011. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Vanesa, P. R., Wijastuti, S., & Widodo, Z. D. (2024). The Influence of Communication Leadership and Workload on Employee Performance at the Banyudono District Office, Boyolali Regency. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 9(1), 265-283
- Werwanas, F., Kastanya, J., & Clan, E. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Rufeji, Kota Sorong. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1245-1257.
- Zanardi, M., & Brusa, J. O. (2023). the Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Medical Medical Employee Performance At Pt Sari Tani Sumatra. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 15-21