

**LOYALITAS PEGAWAI DITINJAU DARI KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA PERANGKAT DESA**

Agus Suwoko, Sudarwati, Istiatin

Management Faculty, Postgraduate Program, Batik Islamic University, Surakarta

agussuwoko05@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to determine and explain the influence of compensation, organizational culture, work motivation, and the work environment on the performance of village officials in Kasreman District, Ngawi. The population of this study was 50 village officials in Kasreman District, Ngawi, and a sample of 50 people using total sampling technique. Data collection used a questionnaire. Data analysis used Multiple Linear Analysis. The results showed that compensation, organizational culture, work motivation, and the work environment contributed 72.1% to performance, while the remaining 27.9% was explained by other variables not included in this study. This research suggests that village officials in Kasreman District, Ngawi, can improve their organizational culture and competency, and that leaders can manage employee workloads to enhance work experience and achieve maximum performance results.

Keywords: *performance, compensation, organizational culture, work motivation and work environment, village officials*

PENDAHULUAN

Individu yang telah memutuskan untuk bergabung pada suatu organisasi tertentu, mempunyai hak dan kewajiban yang telah ditetapkan organisasi. Selain harus mentaati peraturan yang ada serta juga harus memiliki sikap yang loyal pada organisasi.

Pegawai yang bekerja tentu tidak akan menjauh dari kata loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut hendak senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai akan merasakan adanya kesenangan yang kuat dan mendalam terhadap pekerjaan yang dicoba. (Sriwati & Sriwani, 2023). Para pegawai yang loyal dipercaya akan berkontribusi optimal dan selalu maksimal dalam bekerja (Pratana & Sutisna, 2022).

Loyalitas dioptimalkan pegawai dengan juga dapat memberikan kompensasi yang memadai sehingga menjadi harapan atau alasan utama bagi seorang pekerja untuk bekerja dan berdedikasi kepada perusahaan yang mencakup penghasilan berupa uang, barang, atau layanan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan. (Rahmadhani & Mahmud, 2023). Kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai dapat mendorong semangat kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sistem kompensasi yang efektif dapat memperkuat kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan yang akhirnya tidak

hanya memberikan penghargaan material tetapi juga menciptakan rasa keadilan dan pengakuan yang penting bagi pegawai (Nazara, *et.al*, 2024). Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja di mana karyawan yang merasa diberi kompensasi yang adil dan memadai cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Rizky, *et.al*, 2022).

Budaya organisasi merupakan bagan atau pola kerja yang dibuat sebagai pedoman dalam bertingkah laku dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk seluruh karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi sehingga perusahaan penting menjaga untuk loyalitas anggotanya dengan cara membangun budaya organisasi yang positif dan menciptakan komitmen organisasi yang kuat di dalam lingkungannya (Widiyaniti, Wimba & Mahayasa, 2021). Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang akan menentukan perilaku seluruh anggota dalam organisasi dan merupakan komponen yang dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi akan bermanfaat bagi suatu organisasi apabila seluruh anggota menggunakannya sebagai pedoman kerja dalam kehidupan sehari-hari dalam organisasi. Penerapan budaya organisasi dikatakan berhasil apabila budaya organisasi telah melekat pada seluruh anggota (Muhtar, Sudarwati & Istiatin, 2024).

Motivasi merupakan suatu elemen penggerak seseorang berbuat suatu kegiatan tertentu, karenanya motivasi selalu disandingkan sebagai unsur penggerak sikap seseorang. Motivasi kinerja pegawai akan bisa mengarah dan melahirkan ke arah loyalitas yang tinggi menimbulkan sikap pegawai yang taat akan peraturan, tanggung jawab yang tinggi, mampu bekerja sama, ada jiwa memiliki pada perusahaan hingga tertanam ikatan hubungan yang baik (Sriwati & Sriwani, 2023). Motivasi berupa dorongan atau hasrat yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Motivasi bisa didapatkan dimana saja, baik dari orang terdekat, para motivator, dan lain sebagainya. Motivasi sangat dibutuhkan untuk lebih bersemangat dan memacu diri. Motivasi tidak hanya berbentuk kata, akan tetapi dorongan yang kuat dari dalam diri. Motivasi biasanya berasal dari harapan untuk mendapatkan suatu hasil (Larengkeng, Kojo & Saerang, 2023).

Faktor yang mempengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies (motivator factors)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja serta *dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work life balance (Larastrini & Andyani, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman mengakibatkan tingkat perasaan betah dan nyaman kepada pegawai dan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya serta keadaan ini mengakibatkan tingkat loyalitas pegawai terjadi kenaikan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh kepada pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab dan tugasnya kepada organisasi sehingga instansi harus dapat menjalankan bermacam aktivitas dalam mengantisipasi berubahnya lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan dan meningkatkan hubungan kerja serta loyalitas karyawan di dalam lingkungannya (Pratana & Sutisna, 2022).

Kasreman adalah sebuah [kecamatan](#) di [Kabupaten Ngawi](#), [Provinsi Jawa Timur](#), [Indonesia](#). Kecamatan Kasreman terdiri dari 8 desa sehingga membutuhkan juga aparat desa atau kelurahan yang mempunyai kemampuan melayani dan loyalitas yang tinggi terhadap pemerintah desa. Rata-rata setiap kelurahan atau desa di Kecamatan Kasreman, mempunyai 8 - 12 pegawai, sehingga total seluruh pegawai atau aparat desa dan kelurahan di Kecamatan Kasreman adalah 91 orang.

Dari penelusuran awal, didapatkan beberapa data dan informasi yang berkaitan dengan kondisi sumber daya manusia di hampir semua desa atau kelurahan yang hampir sama. Beberapa aparat desa atau pegawai kelurahan juga masih ada yang mengeluhkan kurangnya pendapatan atau penghasilan untuk pemenuhan keperluan hidup sehari-hari masih cukup banyak pegawai yang melakukan pekerjaan lain selain tugas pelayanan Masyarakat saat jam kerja. Aparat desa atau pegawai kelurahan banyak yang belum mematuhi peraturan dan menerapkan budaya organisasi desa yang telah ditentukan seperti kurang memperhatikan detail program desa atau kelurahan dan kurang agresif dan inovatif dalam pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu, motivasi kerja yang tampak kurang tergambar dari kurangnya melakukan tugas atau pekerjaan yang mempunyai tantangan yang lebih tinggi serta masih minimnya prestasi yang diperoleh. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga masih sering dijumpai di beberapa kantor desa sehingga menyebabkan kurang semangatnya pegawai saat bekerja. Kesemua hal tersebut ditengarai menjadi sebab kurangnya loyalitas pegawai kelurahan atau desa yang ada di Kecamatan Kasreman Ngawi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di desa-desa di Kecamatan Kasreman Ngawi. Adapun waktu penelitian dilakukan selama satu bulan yaitu pada bulan Januari - April 2025. Tempat tersebut dipilih dengan pertimbangan karena kelurahan di Kecamatan Kasreman Ngawi tersebut belum pernah digunakan untuk penelitian yang sama dan kurangnya loyalitas pegawai tersebut yang disebabkan kurang maksimalnya motivasi dan budaya berorganisasi yang masih kurang baik, lingkungan yang kurang kondusif serta kompensasi yang kurang memuaskan. Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa di Kecamatan Bringin Ngawi sebanyak 50 orang. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 50 orang perangkat di desa-desa di Kecamatan Bringin Ngawi. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Data yang didapat kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda1

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	4.156	Positif
2	Kompensasi	0,103	Positif
3	Budaya Organisasi	0,223	Positif
4	Motivasi	0,309	Positif
5	Lingkungan Kerja	0,055	Positif

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,156 + 0,103 X_1 + 0,223 X_2 + 0,309 X_3 + 0,055 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 4,156 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja jika nilainya 0 maka Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi memiliki tingkat Loyalitas sebesar 4,156.

b. Koefisien Kompensasi (β_1)

Nilai koefisien Kompensasi atau variabel Kompensasi (β_1) sebesar 0,103 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 kali maka Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi akan meningkat sebesar 0,103 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b. Koefisien Budaya Organisasi (β_2)

Nilai koefisien Budaya Organisasi atau variabel Budaya Organisasi (β_2) sebesar 0,223 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali maka Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi akan meningkat sebesar 0,223 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Motivasi (β_3)

Nilai Motivasi atau variabel Motivasi (β_3) sebesar 0,309 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali maka Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi akan meningkat sebesar 0,309 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

d. Koefisien Lingkungan Kerja (β_4)

Nilai Lingkungan Kerja atau variabel Lingkungan Kerja (β_4) sebesar 0,055 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi akan meningkat sebesar 0,055 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Model

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	7,5444	2,80	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,544 > 2,80$ 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. Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2.386	>1,676	0,005	0,05	Ha Diterima
H2	2.445	>1,676	0,008	0,05	Ha Diterima
H3	2.049	>1,676	0,009	0,05	Ha Diterima
H4	2.387	>1,676	0,001	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:

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi

Variabel Kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,386 > 1,676$) dan signifikansi $0,0005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,445 > 1,676$) dan signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

- c. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,049 > 1,676$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,387 > 1,676$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

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	0,697 ^a	0,786	0,721	Model Layak

Sumber : Lampiran VII

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,721. Berarti variabel Kompensasi Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan terhadap Loyalitas sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.10 menunjukkan Variabel Kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,386 > 1,676$) dan signifikansi $0,0005 < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

Hasil penelitian tentang Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi sejalan dengan penelitian Rahmadhani & Mahmud (202); (Nazara, et.al, (2024); Rizky,et.al (2022) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Perangkat desa yang menerima penghasilan tetap, tunjangan, dan insentif tepat waktu akan lebih bertahan lama bekerja di kantor desa, tidak mencari pekerjaan sampingan pada jam kerja serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.10 menunjukkan Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,445 > 1,676$) dan signifikansi $0,008 < 0,05$ maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi .

Hasil penelitian tentang Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi sejalan dengan penelitian oleh Widiyaniti, Wimba & Mahayasa, (2021); Muhtar, Sudarwati & Istiatin (2024) menyebutkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Desa yang menerapkan budaya kekeluargaan, saling menghargai, dan gotong royong memiliki perangkat desa yang merasa nyaman dan betah bekerja, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi desa serta jarang mengajukan pengunduran diri atau mutasi.

3. Pengaruh motivasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.10 menunjukkan Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,049 > 1,676$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$ maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

Penelitian tentang motivasi terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi. berpengaruh signifikan sejalan dengan penelitian oleh 3. Sriwati & Siswani (2023); Larengkang, Kojo & Saerang (2023) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan.

Perangkat desa yang memiliki motivasi tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat merasa puas saat membantu warga membuat mereka tetap betah bekerja dan tidak mudah berpindah ke pekerjaan lain meski gaji terbatas serta lebih sabar dan telaten dalam menangani administrasi desa.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,387 > 1,676$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi.

Hasil penelitian Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Perangkat Desa Di Kecamatan Kasreman Ngawi berpengaruh positif dan signifikan sejalan dengan penelitian oleh Larastrini & Andyani (2019); Pratana & Sutisna (2022) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Perangkat desa yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas memadai, seperti seperti ruang kerja yang nyaman dan rapi, peralatan administrasi lengkap (komputer, printer, internet) dan tempat istirahat dan kebersihan yang baik akan cenderung lebih betah dan nyaman bekerja dan menunjukkan komitmen dan loyalitas tinggi serta tidak mudah berpindah ke pekerjaan lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kinerja pegawai, maka peneliti mengangkat judul Loyalitas Pegawai Ditinjau Dari Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Kasreman Ngawi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif dengan populasi dan sampel 50 orang Perangkat Desa di Kecamatan Kasreman Ngawi menggunakan metode *sampling* jenuh. Instrumen penelitian adalah kuisioner dengan skala likert serta analisa Regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perangkat desa di Kecamatan Kasreman Ngawi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,721. Berarti variabel Kompensasi Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan terhadap Loyalitas sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukkan dalam penelitian ini.

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 Rufe, 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