

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo

Muh Abrar Wardana¹, Agung Yatiningrum², Dedi Joko Hermawan³, M Novan Fithrianto⁴
^{1,2,3,4}Universitas Panca Marga Probolinggo

E-mail: muhabrarwardana@gmail.com¹, agung.yatiningrum@upm.ac.id², dedijoko@upm.ac.id³, mnovanfithrianto@upm.ac.id⁴

Article History:

Received: 23 Mei 2025

Revised: 20 Juni 2025

Accepted: 07 Juli 2025

Keywords: Kompetensi, Beban Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dan teknik analisis regresi berganda menggunakan SPSS. Sampel diambil secara sampling jenuh dari seluruh pegawai kantor pusat. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dan F_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan F_{tabel} , serta nilai signifikansi $< 0,05$. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen fundamental dalam organisasi atau instansi, termasuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) seperti PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknologi, sarana, dan modal, melainkan juga ditentukan oleh kualitas SDM sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan tinggi akan lebih mampu mencapai hasil kerja optimal. Namun, tanpa adanya arahan, instruksi, serta sistem pengelolaan yang baik, bahkan pegawai kompeten sekalipun dapat mengalami penurunan kinerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mengelola potensi pegawai. (Sedarmayanti, 2016) menyatakan bahwa MSDM merupakan proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian kekuatan manusia guna mencapai tujuan organisasi. Selaras dengan itu, Hasibuan (2021) mengungkapkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga harus memperhatikan beban kerja dan pengembangan karier sebagai faktor pendukung pencapaian kinerja.

Kompetensi menjadi aspek penting dalam pengembangan karier dan pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Edison (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan akan berdampak langsung pada kualitas output yang dihasilkan.

Selain kompetensi, beban kerja juga mempengaruhi performa pegawai. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai kapasitas dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas. Menurut (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi pekerja terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, termasuk upaya dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karier. Menurut Andrew J. Durbin dalam Mangkunegara (2020), pengembangan karier merupakan aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depannya dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan strategi pengembangan karier yang tepat, perusahaan akan mendapatkan SDM yang loyal, kompeten, dan berkinerja tinggi.

Kinerja pegawai sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawabnya (Afandi, 2021). Sedangkan menurut Widodo (2015) juga menekankan bahwa kinerja terdiri dari kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok berdasarkan standar yang ditetapkan.

PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo merupakan perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat. Untuk mencapai visi dan misinya, instansi ini harus meningkatkan kualitas pelayanannya melalui optimalisasi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat tantangan dalam hal kecocokan beban kerja dengan kapasitas pegawai, kejelasan pengembangan karier, dan pemanfaatan kompetensi yang belum maksimal.

Melihat pentingnya peran ketiga variabel tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di lingkungan PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Hasilnya diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2019), menjelaskan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021).

Pengembangan Karier

Menurut Andrew J. Durbin dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang diteliti. Terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen yang terdiri dari kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor pusat PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo, yang berjumlah 36 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh populasi yang berjumlah 36 pegawai digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini (Sugiyono, 2022). Teknik yang digunakan ialah analisis data deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Dimana analisis deskriptif ini menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel.

Analisis Data

Pengujian analisis data yang dilakukan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas (produk dan moment) dan reliabilitas (Cronbach Alpha), uji asumsi klasik meliputi, normalitas (Kolmogrov-Smirnov), autokorelasi (Durbin Watson), multikolinearitas (VIF), dan heteroskedastisitas (Gletser). Analisis lanjut meliputi, linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis. Dilakukan menggunakan program *IBM SPSS 27*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan berkorelasi positif. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kompetensi, beban kerja, pengembangan karier, dan kinerja memiliki nilai r hitung $>$ 0,3291, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	6 item	0,802	Reliabel
X2	8 item	0,813	Reliabel
X3	8 item	0,893	Reliabel
Y	8 item	0,765	Reliabel

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa Reliabilitas dapat diterima untuk semua variabel dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 atau sama dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,19785220
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,052
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Output Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828 ^a	,685	,656	2,299	1,917

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Menurut hasil pada tabel diatas, diperoleh DW = 1,917 dengan jumlah N = 36 dan jumlah variabel (k) = 3 serta $\alpha = 5\%$ atau signifikansi 0,05 dan diperoleh angka DU = 1,653 dan nilai $4 - DU = 4 - 1,653 = 2,347$. Karena nilai DW = 1,917 berada diantara $DU < DW < 4 - DU$ atau $1,653 < 1,917 < 2,347$, maka tidak ada autokorelasi pada persamaan model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Output Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,458	3,542		,976	,336		
Kompetensi	,444	,126	,417	3,537	,001	,709	1,411
Beban Kerja	,293	,119	,299	2,465	,019	,668	1,498
Pengembangan Karir	,260	,112	,299	2,321	,027	,591	1,691

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan data tabel pada diatas, dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu kompetensi dengan VIF 1,411, beban kerja dengan VIF 1,498, dan pengembangan karier dengan VIF 1,691, menggunakan besaran *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan menggunakan alpha atau *tolerance* 10% atau 0,1, maka $VIF = 10$. Dari output besar VIF hitung (VIF kompetensi = 1,411 < VIF 10, VIF beban kerja = 1,498 < VIF 10, dan pengembangan karier = 1,691 < VIF 10) dan sama *tolerance* variabel bebas (kompetensi = 0,709 atau 70,9%, beban kerja = 0,668 atau 66,8%, dan pengembangan karier = 0,591 atau 59,1%). Nilai tersebut diatas 10% atau 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Output Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,792	2,083		2,301	,028
Kompetensi	-,030	,074	-,081	-,402	,690
Beban Kerja	-,003	,070	-,009	-,043	,966
Pengembangan Karir	-,073	,066	-,242	-1,101	,279

a. Dependent Variable: RESS

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Dari hasil Uji Glatser diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi adalah 0,690, variabel beban kerja adalah 0,966, dan pengembangan karier adalah 0,279. Kesimpulannya, dapat ditarik bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam variabel kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier melebihi 0,05.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Output Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,458	3,542		,976	,336
Kompetensi	,444	,126	,417	3,537	,000
Beban Kerja	,293	,119	,299	2,465	,019
Pengembangan Karir	,260	,112	,299	2,321	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diatas, diperoleh persamaan model sebagai berikut :

$$Y = 3,458 + 0,444X_1 + 0,293X_2 + 0,260X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut dengan Konstanta sebesar 3,458, menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 3,458. Artinya, dalam kondisi tanpa pengaruh dari ketiga variabel tersebut. Koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,444 bahwa setiap peningkatan satu satuan akan menyebabkan peningkatan pada kinerja dan bernilai positif. Regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa akan meningkatkan kinerja yang proporsional dan terkelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dan koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,260, menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien ini juga berhubungan positif, yang mengindikasikan pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji Determinasi (R Square)

Tabel 7. Output Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,656	2,299

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi, Beban Kerja

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,685, yang berarti sebesar 68,5% dalam variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3,458	3,542		,976 ,336
Kompetensi	,444	,126	,417	3,537 ,000
Beban Kerja	,293	,119	,299	2,465 ,019
Pengembangan Karir	,260	,112	,299	2,321 ,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial :

1. Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan t hitung = 3,537 > t tabel = 2,0369 dan signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Beban Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung = 2,465 > t tabel = 2,0369 dan signifikansi 0,019 < 0,05.
3. Pengembangan Karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung = 2,321 > t tabel = 2,0369 dan signifikansi 0,027 < 0,05.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,903	3	122,634	23,211	,000 ^b
	Residual	169,069	32	5,283		
	Total	536,972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompetensi, Beban Kerja

Sumber : Diolah dari hasil Output SPSS, 2025

Hasil dari tabel pada diatas, nilai F hitung sebesar 23,211 > F tabel yaitu 2,88, dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 005 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier memengaruhi kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Dalam konteks organisasi, kompetensi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini diperkuat oleh pengujian statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,537 > dari t tabel 2,0369 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Dengan hasil uji statistik nilai t hitung sebesar $2,465 > t$ tabel $2,0369$ dan tingkat signifikansi $0,0019 < 0,05$. Ini membuktikan beban kerjanya sesuai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang ditemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t hitung sebesar $2,321 > t$ tabel $2,0369$ dengan signifikansi $0,027 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karier secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi uji F yang mendukung hipotesis bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh bersama terhadap kinerja. Dengan nilai F hitung sebesar $23,211 > F$ tabel sebesar $2,88$, dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau $0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, perusahaan harus memperhatikan secara bersamaan aspek kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier. Karena, ketiganya saling mendukung dalam menciptakan pegawai yang produktif, kompeten, dan berkontribusi.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen, yaitu kompetensi, beban kerja, dan pengembangan karier, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo; Pertama, kompetensi pegawai terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang kerja mereka mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien, sehingga berdampak pada kinerja individu maupun organisasi. Beban kerja yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang produktif serta mencegah kelelahan berlebihan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kerja. Pengembangan karier pun terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja. Pengembangan karier menunjukkan peran penting dalam mendorong motivasi dan loyalitas pegawai, guna untuk peningkatan peluang ketrampilan dan jenjang karier yang jelas sehingga kinerja pegawai pun mengalami peningkatan.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak bisa hanya difokuskan pada satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi antara peningkatan kompetensi, pengelolaan beban kerja yang efektif, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Dengan demikian, PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo dapat terus

meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Amsal Allessando Faustino, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cardig Air Jakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan kinerja Sumber Daya Manusia* (D. N. K. Suryani (ed.); 1st ed.). Cv Pena Persada.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Cv. Alfabeta.
- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74–82.
- Hasibuan, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Junaidi, & Lestari, I. W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 5(1), 21–32.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (1st ed.). CV. AA Rizky.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 1st ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5025>
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, 2, 683–693.
- Reni Razmayanti, A., & Fajar Kusuma, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206–215. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.
- Rupianti, N. K. I., Gunadi, I. G. N. B., & Gama, A. W. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis. *Jurnal EMAS*, 4.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah (ed.); Revisi). PT Refika

Aditama.

Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); 1st ed.). Andi.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suhartini, L. P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2.

Sujarweni, W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (H. el Jaid (ed.); 1st ed.). Pustaka Pelajar.