

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

SATYA DWI SUKMA¹,

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: satya.23469@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study examines the influence of competence and workload on employee performance at the Department of Education of Surabaya City, highlighting the critical role of human resource quality in enhancing the effectiveness and efficiency of government institutions, particularly in the education sector. Employing a quantitative approach with multiple linear regression analysis, the research involved 60 respondents from the department, using questionnaires that were validated and tested for reliability. Data analysis, conducted using the latest version of SPSS, included t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that both competence and workload have positive and significant effects on employee performance, both individually and simultaneously. Therefore, continuous improvement of employee competence and proportional workload management are essential strategies for enhancing overall performance.

Keywords: *Competence; Employee Performance; Workload.*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam pembangunan suatu bangsa, sehingga kinerja pegawai di sektor pendidikan, khususnya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, menjadi hal yang sangat krusial. Dalam upaya meningkatkan mutu layanan publik dan pelaksanaan kebijakan pendidikan, pegawai diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan digital dan teknologi informasi. Namun, tantangan seperti berkurangnya jumlah pegawai akibat mutasi dan pensiun, serta meningkatnya beban kerja pegawai yang tersisa, menimbulkan kekhawatiran akan penurunan kinerja (Dinas Pendidikan Kota Surabaya, 2025).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kompetensi dan beban kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung efektivitas kerja, sementara beban kerja menyangkut jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompetensi dapat menyebabkan stres dan menurunnya kinerja pegawai. Menurut PermenPANRB No. 6 Tahun 2022, pengelolaan kinerja harus berorientasi pada hasil kerja dan perilaku pegawai, yang hanya dapat dicapai jika terdapat keseimbangan beban dan kompetensi (PermenPANRB, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya, diketahui bahwa jumlah pegawai menurun drastis dari sekitar 275 menjadi 125 orang, sehingga beban kerja per individu meningkat signifikan. Misalnya, penyelia BOSP SD yang sebelumnya menangani 100

sekolah, kini harus menangani 160–170 sekolah. Kondisi ini memperkuat urgensi penelitian tentang pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai agar instansi dapat merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan menjaga kualitas pelayanan publik di sektor pendidikan (Masruh, 2025).

Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Kompetensi dibedakan menjadi tiga jenis utama: kompetensi inti, teknis, dan perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi mencakup pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, motivasi individu, serta budaya organisasi (Sedarmayanti, 2017; Sutrisno, 2016; Yusuf Indrajaya, 2006). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa indikator kompetensi meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan keterampilan interpersonal. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan kepadanya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal (usia, kondisi fisik dan psikologis) serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompleksitas pekerjaan, dan pengaturan organisasi (Sedarmayanti, 2016; Hasibuan, 2008; Paramitadewi, 2017). Indikator beban kerja meliputi volume pekerjaan, kompleksitas, waktu penyelesaian, kemampuan individu, stres kerja, dan kondisi lingkungan. Jika beban kerja melebihi kapasitas pegawai, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas (Hafizi, 2020). Oleh karena itu, manajemen beban kerja sangat penting agar tugas dapat didistribusikan secara seimbang dan sesuai kapasitas pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan indikator tertentu seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya (PermenPANRB No. 6 Tahun 2022; Afandi, 2018). Kinerja mencerminkan efektivitas pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai dengan standar. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Penilaian terhadap kinerja pegawai menjadi penting karena dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia, pemberian penghargaan, maupun evaluasi kebijakan

organisasi. Kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui keseimbangan antara beban kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai (Hasibuan, 2015; Dharma, 2012).

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rancangan ini dipilih untuk menguji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif bersifat objektif dan sistematis, serta menggunakan instrumen yang terstruktur untuk mengumpulkan data. Sedangkan penelitian kausal digunakan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara variabel (Sugiyono, 2010).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang berjumlah 125 orang, terdiri dari staf tetap dan honorer dari lima bidang berbeda. Sampel ditentukan menggunakan rumus proporsional sampling dengan pendekatan multivariat, yaitu 20 kali jumlah variabel ($3 \text{ variabel} \times 20 = 60 \text{ sampel}$). Pembagian sampel per bidang dilakukan berdasarkan proporsi dari masing-masing jumlah populasi (Sugiyono, 2019). Lima bidang tersebut adalah: Sekretariat, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, GTK, dan PAUD/PNF.

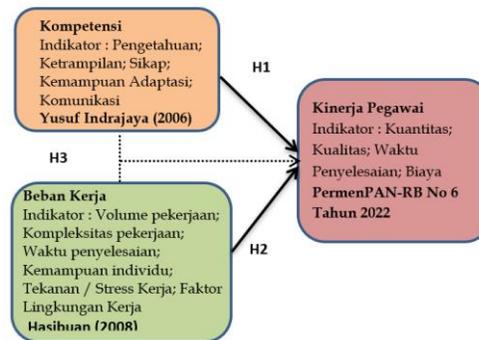
Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online menggunakan Google Form dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Skala ini memuat lima tingkat persetujuan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik yang efisien untuk mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar dan relatif cepat, serta mampu meminimalkan subjektivitas peneliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data secara numerik. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) (Sugiyono, 2018). Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi) untuk memastikan validitas model regresi (Ghozali, 2018).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber : Author (2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yaitu apakah item-item dalam kuesioner secara akurat merepresentasikan konsep yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019), instrumen dinyatakan valid apabila skor pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor. Validitas diuji dengan membandingkan nilai signifikansi (p -value) terhadap taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), di mana item dikatakan valid jika $p < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh item dalam kuesioner untuk mengukur kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak dan sah untuk mengukur ketiga variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika mampu mengukur secara konsisten tanpa adanya perbedaan yang berarti dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas dapat diketahui melalui nilai Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0.910	Realiabel
2	Beban Kerja (X2)	0.652	Realiabel
3	Kinerja (Y)	0.881	Realiabel

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, seluruh variabel yaitu kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pada kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak dipakai sebagai alat ukur penelitian (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas distribusi data merupakan salah satu syarat dalam analisis statistik parametrik seperti regresi linier. Menurut Ghozali (2018:154), uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov One Sample Test, di mana data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi untuk seluruh variabel penelitian, yaitu kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi salah satu syarat dalam penggunaan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ketika varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas), maka asumsi klasik regresi linear dilanggar, yang dapat mengganggu validitas hasil estimasi. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang bebas dari gejala heteroskedastisitas. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser dalam penelitian ini, seluruh variabel independen, yaitu kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan (Ghozali, 2018).

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Menurut Sugiyono (2019), suatu variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 dan nilai *t*-hitung > *t*-tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Parsial (uji t)

Model	Coefficients			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.303	3.428		.672	.504
	Kompetensi	.433	.067	.566	6.492	.000
	Beban Kerja	.293	.066	.389	4.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Begitu pula dengan variabel beban kerja (X2) yang juga menunjukkan nilai signifikansi < 0,05, menandakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memiliki kontribusi yang signifikan secara terpisah terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Sugiyono, 2019).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Semakin tinggi nilai R², maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), nilai R² berada dalam rentang 0 hingga 1; nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan prediksi model sangat rendah.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781a	.610	.596	1.93839
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi				

Sumber: SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0,547, yang berarti bahwa 54,7% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama. Sementara sisanya, yaitu 45,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kekuatan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja; hal ini mencerminkan pentingnya elemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam menunjang pelaksanaan tugas. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan, menunjukkan bahwa kapasitas kerja pegawai harus seimbang dengan jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan untuk menghindari tekanan berlebih yang dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,547 mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja berbasis kompetensi dan manajemen beban kerja. Sejalan dengan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022, strategi pengelolaan kinerja yang efektif seharusnya mencakup dialog antara pimpinan dan pegawai, pengembangan kapasitas berkelanjutan, serta sistem distribusi kerja yang proporsional agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi yang tinggi terbukti mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan produktif. Sementara itu, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu juga

berkontribusi dalam meningkatkan tanggung jawab, fokus, dan motivasi kerja. Kombinasi antara kompetensi yang memadai dan beban kerja yang seimbang menciptakan kondisi kerja yang optimal, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya perlu dilakukan secara menyeluruh. Diperlukan program pelatihan dan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan, serta evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja guna mencegah ketimpangan. Strategi peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus mengintegrasikan pengembangan kompetensi, penyesuaian beban kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang konsisten. Temuan ini juga menguatkan teori-teori manajemen SDM yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan di sektor publik, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja pegawai di institusi pemerintahan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, saran berikut dapat dibuat:

1. Dinas Pendidikan Kota Surabaya disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan tuntutan jabatan dan kemajuan teknologi di sektor pendidikan. Fokus pengembangan sebaiknya tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada peningkatan kemampuan adaptasi dan komunikasi pegawai agar mereka mampu merespons perubahan dan tantangan kerja dengan lebih baik. Selain itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja agar sejalan dengan kapasitas dan kompetensi individu. Sistem distribusi kerja yang adil, transparan, dan terukur dibutuhkan untuk mencegah kelebihan beban yang berpotensi menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko stres kerja.
2. Penelitian ini membuka peluang bagi peneliti berikutnya untuk memperluas cakupan kajian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, guna meningkatkan generalisasi hasil, studi selanjutnya disarankan dilakukan pada instansi pemerintahan lain maupun sektor swasta, serta dengan jumlah sampel yang lebih besar agar temuan dapat mencerminkan kondisi yang lebih representatif di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bandung: Pustaka Setia.
- Aslian, N. (2019). Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 45–56.
- Azzahra, D. Y., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Ciamis. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 69–85.
- Billik, M. A. M., FoEh, J. E. H. J., Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–62.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 893–901.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed., pp. 1–490). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Jakarta: Erlangga.
- Hafizi, M. (2020). Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan: Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(1), 75–89.
- Hardani, N. H. A., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi* (9th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrajaya, Y. (2006a). *Kompetensi dan Produktivitas Kerja dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Indrajaya, Y. (2006b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Indrajaya, Y. (2023a). *Kompetensi dan Kinerja Pegawai: Sebuah Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Group.
- Indrajaya, Y. (2023b). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja Di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajemen Strategis*, 15(2), 89–105.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maharani, T., & Budianto, S. (2019). Analisis Faktor Internal dan Eksternal dalam Beban Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(2), 30–48.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(3), 75–90.
- Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Paramitadewi, D. (2017). *Analisis Beban Kerja dalam Manajemen SDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781–790.
- Pemerintah Daerah Kota Surabaya. (2014). *Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Kinerja dan Kompetensi Pegawai: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priyono, A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purwana, K., & Rahayu, G. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 67–85.
- Putra, D. A., & Hikmah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(3), 55–72.
- Rahmat, H. (2019). *Kompetensi dan Produktivitas dalam Perspektif Manajemen Modern*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rerung, A. (2019). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Roscoe, J. T. (1982). *Fundamentals of research methods for business*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19(2), 1–14.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan manajemen kinerja pegawai*.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). New York: Wiley.
- Septiana, P., Surya, A., Yudhinanto, Hasbullah, Desmon, & Yulistina. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjung Karang. *Jurnal Manajemen Transportasi*, 20(1), 30–50.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2017). *Analisis Beban Kerja dan Efisiensi Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, P., & Sembiring, E. C. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Sistem Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS MMC. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 18(1), 55–72.
- Winarno, A., & Perdana, R. (2015). Kompetensi Pegawai dalam Manajemen Publik: Sebuah Kajian Empiris. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(2), 112–125.