

Analisis Efek Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Stres Kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Probolinggo

Fatmawati Nur Fauziayah^{1*}, Rahayu Puji Suci²

¹Sekretariat Daerah Kota Probolinggo

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Fatmawati Nur Fauziayah email: fatmafauziyah07@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan stres kerja sebagai mediator di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui stres kerja sebagai mediator). Pengelolaan stres kerja, pengaturan beban kerja, dan peningkatan kompetensi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo.

Abstract

Human resources (HR) play a very important role in achieving organizational goals. This study analyzes the effect of workload and competence on employee performance, with work stress as a mediator at the Regional Secretariat of Probolinggo City. This research uses a quantitative approach with descriptive methods to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. Data were collected using research instruments and analyzed statistically to test the hypothesis that has been set. From the results of the study it can be concluded that workload and competence have a significant effect on work stress and employee performance, both directly and indirectly (through work stress as a mediator). Managing work stress, regulating workload, and increasing competence are key in improving employee performance at the Regional Secretariat of Probolinggo City.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, Mediasi Stres Kerja

Dikirim: 21 April 2024

Diterima: 05 Agustus 2024

Diterbitkan: 15 Agustus 2024

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (1-7), termasuk di lingkungan pemerintahan seperti Sekretariat Daerah Kota Probolinggo. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, dana, atau sarana-prasarana, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja SDM. Sekretariat Daerah Kota Probolinggo bertugas membantu Wali Kota dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi administratif serta pelayanan administratif. Kinerja pegawai sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi dan pelayanan publik yang optimal. Secara umum, indikator kinerja tercapai, namun satu indikator (reformasi birokrasi BB) belum mencapai target

100%. Dibandingkan tahun 2022, dua indikator (reformasi birokrasi BB dan IKK) stagnan, indeks kepuasan masyarakat naik 2,80%, sedangkan indeks pelayanan publik turun 13,60%.

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum sepenuhnya menggambarkan kinerja individu.
2. Sistem pengendalian internal terhadap manajemen aset daerah masih lemah.
3. Keterbatasan waktu penyusunan laporan, beban laporan diampu hanya satu orang.
4. Data capaian kinerja dari OPD sering berubah-ubah.
5. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) kurang akurat karena dilakukan mandiri dan tidak semua bagian melakukan SKM.
6. Beban kerja tinggi dan kompleksitas tugas memicu stres kerja, yang dapat menurunkan kinerja pegawai.
7. Kompetensi pegawai juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja; ketidaksesuaian antara tugas dan kompetensi dapat menyebabkan kinerja rendah, absensi meningkat, gangguan emosional, dan hubungan kerja yang buruk.

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan stres kerja sebagai mediator di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau unit organisasi dalam waktu tertentu, yang merupakan hasil kali antara volume pekerjaan dan waktu yang tersedia. Beban kerja harus seimbang dengan kemampuan fisik, kognitif, dan batasan manusia. Kompetensi adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan secara efektif. Terdiri dari kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Stres kerja adalah reaksi adaptif individu terhadap tuntutan atau kendala yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki, baik dari faktor pekerjaan maupun non-pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam waktu tertentu sesuai tanggung jawabnya. Merupakan perbandingan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Penelitian sebelumnya banyak membahas hubungan antara beban kerja, kompetensi, stres kerja, dan kinerja pegawai, sering kali dengan stres kerja sebagai variabel mediasi/intervening, bahwa (1–5,8–15):

1. Beban kerja cenderung meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja jika tidak dikelola.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat menurunkan stres kerja.
3. Stres kerja umumnya berpengaruh negatif terhadap kinerja.
4. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, meski tidak selalu signifikan di semua konteks.
5. Faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, teamwork, work-life balance, dan lingkungan kerja juga dapat berperan sebagai variabel mediasi atau moderator dalam hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan kinerja.

Tujuan Penelitian: Menguji secara empiris pengaruh beban kerja, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun dimediasi oleh stres kerja.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Kerangka konseptual penelitian ini adalah,

1. Penelitian ini membahas hubungan antara beban kerja, kompetensi, stres kerja, dan kinerja pegawai, khususnya pada Sekretariat Daerah Kota Probolinggo.
2. Kerangka konseptual disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, serta digambarkan dalam diagram model penelitian.
3. Manajer SDM berperan penting dalam merumuskan kebijakan agar kompetensi dan perilaku karyawan sesuai kebutuhan organisasi, dengan fokus pada efisiensi alokasi beban kerja.

4. Kompetensi teknis (pengetahuan dan perilaku) menjadi dasar alokasi beban kerja; individu dengan kompetensi tinggi cenderung mendapat beban kerja lebih besar, yang dapat memicu stres kerja dan memengaruhi kinerja.

Terdapat tujuh hipotesis utama yang diuji pada penelitian ini, yaitu:

1. H1: Beban Kerja → Stres Kerja: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Penelitian sebelumnya ada yang mendukung dan ada yang bertentangan terhadap hubungan ini.
2. H2: Kompetensi → Stres Kerja: Kompetensi diduga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, meski hasil penelitian terdahulu ada yang menyatakan tidak signifikan.
3. H3: Beban Kerja → Kinerja: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian terdahulu beragam (ada yang positif, negatif, signifikan, maupun tidak signifikan).
4. H4: Kompetensi → Kinerja: Kompetensi dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja, walau ada penelitian yang menyatakan tidak berpengaruh.
5. H5: Stres Kerja → Kinerja: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama di organisasi pelayanan publik.
6. H6: Beban Kerja → Kinerja (dimediasi Stres Kerja): Beban kerja yang dimediasi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meski ada hasil penelitian yang bertentangan.
7. H7: Kompetensi → Kinerja (dimediasi Stres Kerja): Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja.

Definisi Operasional Variabel pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X):
 - a. Beban Kerja (X1): Besaran pekerjaan yang harus dipikul, terdiri dari norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif.
 - b. Kompetensi (X2): Meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.
 - c. Variabel Terikat (Y2): Kinerja Pegawai, yaitu hasil kerja berdasarkan target, capaian, manfaat, dan perilaku.
 - d. Variabel Intervening (Y1): Stres Kerja, yaitu kondisi psikologis akibat beban kerja dan tuntutan dari lingkungan, organisasi, dan individu.

Indikator dan Item Variabel seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator dan Item Variabel

Variabel	Indikator Utama	Contoh Item
Beban Kerja (X1)	Norma Waktu, Volume Kerja, Jam Kerja Efektif	Perubahan kebijakan, kompleksitas kerja, validitas jam kerja
Kompetensi (X2)	Teknis, Manajerial, Sosial Kultural	Spesialisasi pendidikan, pelatihan, pengalaman, wawasan kebangsaan
Stres Kerja (Y1)	Lingkungan, Organisasi, Individu	Ketidakpastian ekonomi, tuntutan tugas, masalah keluarga

Penelitian ini ingin menguji secara empiris bagaimana beban kerja dan kompetensi, baik secara langsung maupun melalui stres kerja, mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap variabel diukur dengan indikator dan item yang jelas sesuai peraturan dan teori yang relevan.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Tujuan: Menjelaskan hubungan antara beban kerja, kompetensi, stres kerja, dan kinerja pegawai.
2. Pendekatan: Kuantitatif, berbasis positivisme, dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial.

3. Ruang Lingkup Penelitian: Fokus pada beban kerja, kompetensi, kinerja, dan stres kerja pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo.
4. Objek Penelitian:
 - a. Variabel bebas (independen): Beban kerja (X1), Kompetensi (X2)
 - b. Variabel terikat (dependen): Kinerja pegawai (Y2)
 - c. Variabel mediasi: Stres kerja (Y1)
 - d. Objek: ASN di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo[1].
5. Sumber dan Jenis Data:
 - a. Data primer: Diperoleh langsung dari responden (ASN) melalui kuesioner, wawancara, dan observasi.
 - b. Data sekunder: Dokumen, data capaian program, dan data kepegawaian.
 - c. Jenis data: Kuantitatif (angka dari kuesioner) dan kualitatif (dokumen, peraturan, petunjuk teknis).
6. Populasi dan Sampel:
 - a. Populasi: 139 ASN Sekretariat Daerah Kota Probolinggo.
 - b. Sampel: 104 orang, diambil dengan teknik proporsional random sampling menggunakan rumus Slovin (tingkat kesalahan 5%).
7. Metode Pengumpulan Data
 - a. Kuesioner: Pertanyaan tentang beban kerja, kompetensi, kinerja, dan stres kerja menggunakan skala Likert 1-5.
 - b. Wawancara: Mendalam dengan pegawai untuk data detail.
 - c. Observasi: Pengamatan langsung terhadap kinerja pegawai.
8. Variabel Penelitian:
 - a. Independen: Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2)
 - b. Dependen: Kinerja Pegawai (Y2)
 - c. Intervening (Mediasi): Stres Kerja (Y1)
 - d. Definisi variabel mengacu pada peraturan dan literatur terkait.
9. Instrumen Penelitian
 - a. Kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1=sangat tidak setuju, 5=sangat setuju).
 - b. Pengujian instrumen: Validitas (kemampuan mengukur variabel) dan reliabilitas (konsistensi hasil).

2.3. Metode analisis

Metode Analisis Data pada penelitian ini adalah:

1. Statistik Deskriptif: Menggambarkan karakteristik data (usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, masa kerja, status pernikahan).
2. Statistik Inferensial: Pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), dengan analisis jalur (path analysis).
3. Model Pengukuran (Outer Model)
 - a. Uji validitas (internal, eksternal, konvergen, diskriminan) dan reliabilitas (cronbach alpha, composite reliability).
 - b. Parameter validitas: Faktor loading $>0,7$, AVE $>0,5$, communality $>0,5$, cross loading $>0,7$ [1].
4. Model Struktural (Inner Model)
 - a. Menguji hubungan kausal antar variabel laten dengan PLS.
 - b. Evaluasi model menggunakan nilai R^2 dan koefisien path.
 - c. Pengujian hipotesis dengan t-statistik, batas signifikansi 1,96 (tingkat kepercayaan 95%).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran umum penelitian dilakukan di Kota Probolinggo, yang memiliki luas wilayah 56,67 km² dan penduduk 245.174 jiwa (2023), terdiri dari 5 kecamatan dan 29 kelurahan. Persebaran penduduk lebih padat di utara (dekat pelabuhan dan pusat bisnis) daripada selatan yang agraris. Kecamatan Mayangan paling padat, Wonoasih paling sedikit penduduknya. Struktur terdiri dari Sekretaris Daerah dan tiga asisten (Administrasi Pemerintahan, Umum, dan Perekonomian & Pembangunan), masing-masing membawahi bagian-bagian dengan subbagian spesifik (misal: Bagian Pemerintahan, Kesejahteraan Rakyat, Hukum, Umum, Organisasi, Keuangan & Sarpras, Pengadaan Barang & Jasa, Perekonomian & Pembangunan). Tugas utama: membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan, koordinasi administratif, pemantauan, evaluasi, dan pelayanan administratif. Jumlah responden: 104 orang. Jenis kelamin: 56,73% laki-laki, 43,27% perempuan. Usia: Mayoritas 35–44 tahun (41,35%), diikuti 25–34 tahun (28,85%). Pendidikan: D4/S1 (44,2%), SMA/SMK (21,2%), S2 (19,2%), Diploma (15,4%). Lama kerja: 20 tahun (7,7%).

Deskripsi Variabel Penelitian:

1. Beban Kerja (X1): Terdiri dari 9 item, dibagi dalam tiga indikator: Norma Waktu, Volume Kerja, Jam Kerja Efektif. Rata-rata variabel: 3,33 (kategori sedang). Norma waktu: 3,36, Volume kerja: 3,38, Jam kerja efektif: 3,21 (semua kategori sedang).
2. Kompetensi (X2): 15 item, tiga indikator: Kompetensi Teknis, Manajerial, Sosial Kultural. Rata-rata variabel: 3,61 (kategori baik). Teknis: 3,67, Manajerial: 3,53, Sosial Kultural: 3,64 (semua kategori baik).
3. Stres Kerja (Y1): 9 item, tiga indikator: Lingkungan, Organisasi, Individu. Rata-rata variabel: 2,99 (kategori sedang). Lingkungan: 2,94, Organisasi: 2,97, Individu: 3,04.
4. Kinerja Pegawai (Y2): 11 item, empat indikator: Target Kinerja, Capaian Hasil, Manfaat Hasil, Perilaku PNS. Rata-rata variabel: 3,66 (kategori baik). Target kinerja: 3,71, Capaian hasil: 3,51, Manfaat hasil: 3,79, Perilaku PNS: 3,58.

Validitas dan Reliabilitas data penelitian: Semua indikator variabel valid (loading factor >0,7), AVE >0,5, Cronbach's alpha dan composite reliability >0,9, menunjukkan instrumen sangat reliabel.

Model Struktural (Inner Model):

1. R-square Stres Kerja (Y1): 0,538 (53,8% variasi dijelaskan oleh Beban Kerja dan Kompetensi).
2. R-square Kinerja Pegawai (Y2): 0,609 (60,9% variasi dijelaskan oleh Beban Kerja, Kompetensi, dan Stres Kerja).
3. Q² (predictive relevance): 0,8193 (model sangat baik).

Untuk hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut,

1. Hubungan variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja: Koefisien 0,401, signifikan. Beban kerja tinggi meningkatkan stres kerja.
2. Hubungan variabel Kompetensi terhadap Stres Kerja: Koefisien -0,507, signifikan. Kompetensi tinggi menurunkan stres kerja.
3. Hubungan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**: Koefisien -0,209, signifikan. Beban kerja tinggi menurunkan kinerja.
4. Hubungan variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**: Koefisien 0,480, signifikan. Kompetensi tinggi meningkatkan kinerja.
5. Hubungan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**: Koefisien -0,255, signifikan. Stres kerja tinggi menurunkan kinerja.

Efek Mediasi (Stres Kerja):

1. Beban Kerja → Stres Kerja → Kinerja Pegawai: Koefisien -0,102, signifikan. Stres kerja memediasi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja.

2. Kompetensi → Stres Kerja → Kinerja Pegawai: Koefisien 0,130, signifikan. Stres kerja memediasi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Beban kerja dan stres kerja berada pada tingkat sedang; kompetensi dan kinerja pegawai pada tingkat baik.
2. Pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan alat, tugas sesuai kemampuan, dan bertanggung jawab pada waktu kerja.
3. Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural dinilai baik oleh responden.
4. Stres kerja lebih banyak disebabkan masalah individu (keluarga), lingkungan kerja dinilai cukup baik.
5. Kinerja pegawai baik, mampu memenuhi target, hasil kerja bermanfaat, dan berperilaku baik.

Sebagai Inferensial hasil penelitian adalah:

1. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja.
2. Kompetensi tinggi menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja.
3. Stres kerja tinggi menurunkan kinerja pegawai.
4. Stres kerja memediasi sebagian hubungan antara beban kerja/kompetensi dan kinerja pegawai.

Dan Implikasi hasil penelitian:

1. Pengelolaan beban kerja dan peningkatan kompetensi penting untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui stres kerja sebagai mediator).
2. Pengelolaan stres kerja, pengaturan beban kerja, dan peningkatan kompetensi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa,

1. Penelitian ini melibatkan 104 responden di Sekretariat Daerah Kota Probolinggo, menggunakan kuesioner untuk mengkaji peran stres kerja dalam memediasi hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.
2. Beban kerja yang tinggi menurunkan kinerja pegawai, didukung oleh indikator seperti norma waktu, kemampuan beradaptasi, inovasi, ketelitian, dan output kerja.
3. Kompetensi yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai; pegawai yang kompeten mampu bekerja sesuai pendidikan, pengalaman, dan mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang beragam.
4. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, namun lingkungan kerja yang baik dapat mengurangnya.
5. Kompetensi tinggi menurunkan stres kerja; pegawai yang kompeten tidak mudah stres saat menghadapi tugas, didukung oleh pendidikan dan pelatihan.
6. Stres kerja yang rendah meningkatkan kinerja pegawai; semakin rendah stres, semakin tinggi kinerja.
7. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, serta antara kompetensi dan kinerja pegawai.
8. Karakteristik individu seperti umur, pendidikan, kepribadian, masa kerja, dan lokasi tempat tinggal berhubungan dengan stres kerja.
9. Mayoritas responden berusia 35–44 tahun (41,35%) dan 25–34 tahun (30%), dengan rata-rata stres kerja 2,99% (kategori sedang), bertentangan dengan teori Anoraga (1998) yang menyatakan usia tua lebih rentan stres.

10. Tingkat pendidikan mayoritas D4/S1 (44,20%), menunjukkan korelasi positif antara pendidikan dan kompetensi, sesuai teori Vygotsky (ZPD) dan Gardner (Kecerdasan Majemuk).

Daftar Pustaka

1. Ardiansyah R, Pracandra AP, Sari DPA, Rahmawati SM, Fajri MA, Nuraini D. Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. 2024;3(2):42–8.
2. Prabu MA. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005;
3. Madiistriyatno H, Tunnufus Z. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. Indigo Media; 2024.
4. Dirwan D, Ahmad F, Nurul Aqilah A, Shafira AA. Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*. 2024;5(1):251–65.
5. Toto MI. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In 2024. p. 504–18.
6. Metris D, Meyana YE, Mardika NH, Srem AIA, Annisa NN, Pandiangan H, et al. Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah; 2024.
7. Sudiro A, Putri OA. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara; 2023.
8. Said A. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Kota Makassar) A. Nabilah Aliyah. An Analysis of the Influence of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable (Supervised by Sumardi and Andi Reni). 2024;
9. Abdullahi MS, Adieza A, Arnaut M, Nuhu MS, Ali W, Lawal Gwadabe Z. Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2024;
10. Nawangsari LC, Siswanti I, Arijanto A, Wahyu M. From Knowledge to Action: Exploring Green Intellectual Capital's Role in Sustainable Organizational Performance for Millennials. *International Review of Management and Marketing*. 2025;15(1):82–90.
11. Rovitia N, Oktaviola H, Sari RS. Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 2024;2(3).
12. Harmaini H, Antoni E, Agustina R. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*. 2024;2(2):108–20.
13. Zahari M, Yamali FR, Hartono H. The Influence of Servant Leadership and Intrinsic Motivation on Employee Performance Through Organizational Commitment in Subdistrict Government Institutions. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*. 2024;5(3).
14. Novriansyah Y, Royati E, Yeni M. The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Leadership in The Cooperative, SMEs, Industry, and Trade Office of Bungo Regency. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*. 2024;15(5):948–55.
15. Yulianingrum NF, Mas'ud M. The Influence of Individual Characteristics and Ethical Behavior on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment. *Journal of Management Research and Studies*. 2024;2(2):364–75.