



Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian PPN/BAPPENAS

Aurellia Nina Priyanti

aurellianina1701@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Edward Efendi Silalahi

Edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *aurellianina1701@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of leadership, workload, and work environment on employee performance at the Ministry of National Development Planning/Bappenas. The background of this study is based on the phenomenon of leadership imbalance, high workload that affects employee health, and suboptimal work environment conditions, particularly regarding facilities and mobility. The research method used is a quantitative approach with Partial Least Square (PLS) analysis technique through SmartPLS software. The research sample consists of 100 employees selected using a saturated sampling technique. The results show that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative but significant effect on employee performance, indicating that as workload increases, performance tends to decrease. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, where adequate facilities and space can increase work productivity.*

Keywords: *Leadership, Workload, Work Environment, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh adanya fenomena ketidakseimbangan kepemimpinan, tingginya beban kerja yang berdampak pada kesehatan pegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, khususnya terkait fasilitas dan ruang gerak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS. Sampel penelitian berjumlah 100 pegawai yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan semakin tinggi beban kerja, kinerja cenderung menurun. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana fasilitas dan ruang gerak yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Beban kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena kualitas kerja tenaga kerja sangat memengaruhi perkembangan organisasi (Wahyudi et al., 2022). Salah satu tantangan utama manajemen adalah bagaimana mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien guna menghasilkan kinerja optimal. Sebagai komponen terpenting dalam organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak

sekaligus pengendali kegiatan organisasi. Hermansya (2021) menegaskan bahwa manusia merupakan aset utama dalam setiap aktivitas organisasi, namun pengelolaannya dipengaruhi oleh banyak aspek yang kompleks dan sulit diprediksi sehingga dapat memengaruhi pencapaian kinerja individu. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan sekaligus mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Wahyuni, 2021). Hasil kinerja optimal hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia dikelola dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mampu memberikan hasil maksimal (Hermansya, 2021).

Kementerian PPN/Bappenas memiliki akar sejarah sejak era pascakemerdekaan, ketika tugas perencanaan pembangunan nasional awalnya dilaksanakan oleh Dewan Perencanaan Nasional (Depernas) yang dibentuk pada tahun 1952. Namun, karena dinamika politik dan ekonomi, Depernas dibubarkan pada tahun 1959 dan digantikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) pada tahun 1963. Sejak itu, Bappenas terus berkembang dan memainkan peran penting dalam perencanaan pembangunan nasional di berbagai era pemerintahan. Pada tahun 2000, melalui Keputusan Presiden Nomor 100 Tahun 2001, Bappenas secara resmi menjadi bagian dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dengan tetap mempertahankan nama Bappenas. Dalam konteks peningkatan kinerja pegawai, kepemimpinan berperan penting karena memengaruhi perilaku dan beban kerja pegawai. Menurut Handayani et al. (2023), kepemimpinan mencakup cara pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola kinerja pegawainya

Salah satu fenomena kepemimpinan yang terjadi di Kementerian PPN/Bappenas adalah ketidakseragaman pengambilan keputusan antarunit kerja. Hal ini terlihat pada kebijakan pelaksanaan sistem kerja WFH/WFO, di mana peraturan menetapkan maksimal dua hari kerja dari rumah dan tiga hari kerja di kantor setiap minggunya. Namun, dalam praktiknya terdapat pimpinan yang mendukung kebijakan tersebut, sementara sebagian lainnya menolak. Ketidakkonsistenan ini berdampak pada ketidakpuasan pegawai karena merasa haknya dalam pengaturan sistem kerja tidak terpenuhi. Penolakan sebagian pimpinan didasari anggapan bahwa WFH/WFO tidak memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja unit kerja, serta kekhawatiran adanya penurunan produktivitas akibat pemanfaatan waktu WFH yang kurang efektif dan tingginya tuntutan pekerjaan di kantor. Selain kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Supriyadi (2014), beban kerja merujuk pada jumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencerminkan sejauh mana kapasitas individu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan, batas waktu yang tersedia, serta persepsi subjektif individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan adanya fenomena jam kerja pegawai yang melebihi batas ketentuan, yang berdampak pada penurunan kinerja. Wawancara mendalam mengungkap bahwa beban kerja rata-rata mencakup aktivitas fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Apabila beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik pegawai terbatas, hal ini dapat menimbulkan hambatan, rasa sakit akibat pekerjaan, hingga ketidakseimbangan dalam pengendalian stres, sehingga memerlukan intervensi berupa konseling. Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peran signifikan dalam menciptakan suasana yang kondusif. Lingkungan kerja yang menyenangkan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai (Sari et al., 2020). Namun, hasil pra-survei di Kementerian PPN/Bappenas

menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, terutama fasilitas dan ruang gerak, masih belum memadai, sehingga berpotensi menghambat kinerja pegawai.

Kebhasilan suatu perusahaan atau lembaga sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai sebagai tenaga utama dalam menjalankan kegiatan operasional harian menjadi faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Apabila kualitas sumber daya manusia rendah, hasil yang dicapai tidak akan optimal bahkan berpotensi gagal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas memerlukan keseimbangan antara kepemimpinan yang efektif dan beban kerja yang proporsional. Menurut Astuti & Suhendri (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam rangka memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan. Sumar et al. (2020) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan yang mencerminkan upaya dan kontribusi karyawan dalam mencapai target organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap pegawai di Kementerian PPN/Bappenas. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai di Kementerian PPN/Bappenas

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Sari,Hasannudin,2024)

Beban Kerja

Menurut (Vanchapo 2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Estiana et al., 2023 Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Menurut (Hidayah et al., 2021) kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada di dalamnya dapat bekerja secara optimal dengan nyaman dan aman serta tidak menuntut tenaga dan waktu yang berlebihan.

Kinerja Pegawai

Menurut (Adhari 2020), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan.

Hipotesis

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kementerian PPN/Bappenas

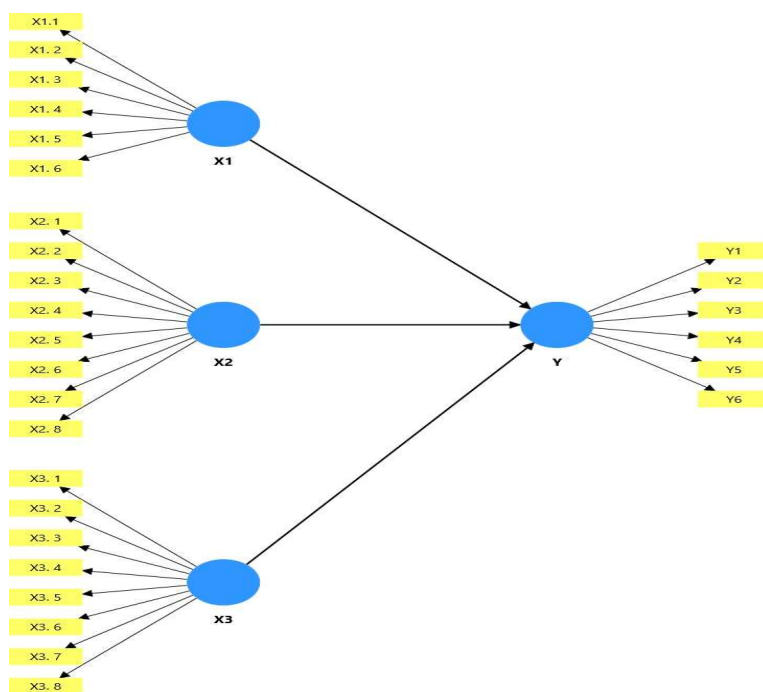
METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendukung analisis hubungan antarvariabel secara objektif. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara mengukur keterkaitan antarvariabel melalui instrumen penelitian berbasis angka, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik (Efendi, 2021). Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian PPN/Bappenas. Melalui metode ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sekaligus menjadi landasan bagi pengambilan kebijakan strategis dalam upaya peningkatan performa kerja secara berkelanjutan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Skema Model Partial Least Square

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS versi 4.0. Dimana pada alat statistik ini terdapat tiga analisis yaitu outer model, uji inner model, dan pebgujian hipotesis. Model SmartPLS pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

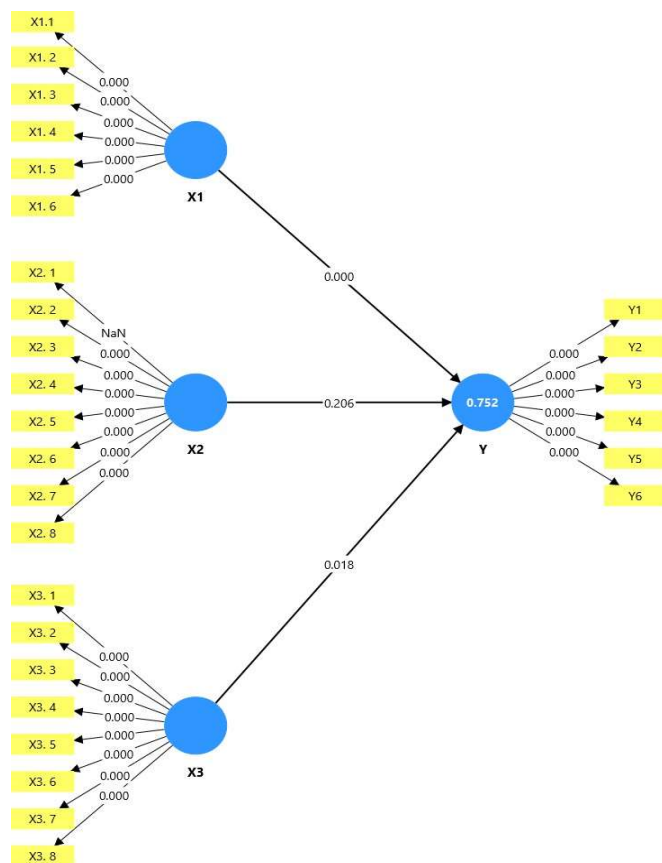


Gambar 1 Skema Model Partial Least Sqaure

Hasil Analisis Pengukuran Model (Outer Model)

Tahap ini diawali dengan analisis model pengukuran (outer model), yang bertujuan mengevaluasi hubungan antara indikator dengan variabel laten untuk menilai validitas dan reliabilitas data penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Model struktural pengujian outer model yang digunakan untuk memprediksi kelayakan indikator dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

***Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Kementerian PPN/BAPPENAS***



Gambar 2 Skema Model Outer Model

Diskriminant Validity

Tabel 1 Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Kepemimpinan	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
K1	0.788	0.621	0.728	0.697
K2	0.859	0.573	0.745	0.727
K3	0.840	0.460	0.619	0.571
K4	0.711	0.598	0.720	0.708
K5	0.814	0.619	0.768	0.728
K6	0.850	0.425	0.651	0.696
BK1	0.459	0.874	0.468	0.433
BK2	0.414	0.802	0.433	0.382
BK3	0.464	0.801	0.462	0.432
BK4	0.538	0.817	0.509	0.513
BK5	0.538	0.836	0.513	0.519
BK6	0.644	0.835	0.692	0.626
BK7	0.609	0.805	0.676	0.588
BK8	0.662	0.794	0.688	0.674
LK1	0.641	0.534	0.786	0.607
LK2	0.641	0.534	0.786	0.607
LK3	0.669	0.529	0.803	0.620
LK4	0.786	0.647	0.868	0.749
LK5	0.758	0.638	0.844	0.687
LK6	0.716	0.565	0.825	0.679

LK7	0.744	0.569	0.811	0.706
LK8	0.744	0.565	0.843	0.705
KP1	0.643	0.475	0.599	0.799
KP2	0.672	0.546	0.683	0.810
KP3	0.666	0.578	0.656	0.812
KP4	0.588	0.472	0.563	0.723
KP5	0.636	0.490	0.623	0.746
KP6	0.786	0.533	0.722	0.824

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil analisis Cross Loading pada tabel, seluruh indikator menunjukkan nilai Cross Loading yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Misalnya, indikator pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar daripada indikator Beban Kerja, Lingkungan Kerja, maupun Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hasil pengujian ini dapat dinyatakan valid.

Composite Reliability

Tabel 2 Hasil Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Hasil</i>	<i>Syarat Composite Reliability</i>	<i>Kesimpulan</i>
Kepemimpinan	0,900	> 0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,941	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,931	> 0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,881	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan composite reliability menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, yaitu kepemimpinan sebesar 0,900, beban kerja sebesar 0,941, lingkungan kerja sebesar 0,931, dan kinerja pegawai sebesar 0,881. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Cronbach Alpha

Tabel 3 Hasil Cronbach Alpha

<i>Variabel</i>	<i>Hasil</i>	<i>Syarat Cronbach Alpha</i>	<i>Kesimpulan</i>
Kepemimpinan	0,896	> 0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,932	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,931	> 0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,876	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan Cronbach's Alpha pada seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai di atas 0,7, yaitu kepemimpinan sebesar 0,896, beban kerja sebesar 0,932, lingkungan kerja sebesar 0,931, dan kinerja pegawai sebesar 0,876. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

R – Square

Tabel 4 Hasil Nilai R square

<i>Variabel</i>	<i>R Square</i>
Y	0,752

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R – Square variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,752 (75,2%) nilai tersebut dapat dikatakan baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan nilai R – Square memiliki pengaruh kuat.

Q – Square

Q square dapat dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. Jika Q – Square nilai > 0 maka menunjukkan variabel memiliki predictive relevance dan sebaliknya jika Q – Square nilainya < 0 maka model tersebut tidak memiliki predictive relevance. Berikut hasil nilai pengukuran Q – Square dalam penelitian ini

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,752)$$

$$Q^2 = 1 - 0,248$$

$$Q^2 = 0,752$$

Berdasarkan hasil perhitungan Q-Square, diperoleh nilai sebesar 0,752 atau setara dengan 75,2%. Nilai ini lebih besar dari 0, sehingga model penelitian dapat dikategorikan memiliki tingkat kelayakan yang baik. Sisa sebesar 24,8% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini.

F – Square

Tabel 5 Hasil Nilai F Square

Variabel	Nilai F – Square	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,274	Sedang
Beban Kerja	0,016	Kecil
Lingkungan Kerja	0,072	Kecil

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai F-Square menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,274 yang termasuk kategori sedang. Sementara itu, variabel beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai 0,016 dan 0,072 yang termasuk kategori kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang relatif kecil.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

<i>Hipotesis</i>	<i>Variabel</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (O\STDEV)</i>	<i>P Values</i>
H1	K-KP	0,540	0,535	0,105	5,169	0.000
H2	BK-KP	0,091	0,103	0,072	1,264	0.206
H3	LK-KP	0,285	0,281	0,120	2,373	0.018

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel independen yang meliputi kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai P-Value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kepemimpinan (H1) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji – t statistic 5,169 lebih besar dari t – tabel yaitu > 1.96 dan nilai p – value $0,000 < 0,05$. Nilai original sample sebesar 0,540 juga mendukung temuan ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai akan mencapai tingkat optimal apabila indikator kepemimpinan terpenuhi secara seimbang.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai t-statistik sebesar 1,264 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (1,96), serta nilai p-value sebesar 0,206 yang lebih besar dari batas signifikan 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima pegawai belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja. Hal ini diduga disebabkan oleh ketidakkonsistenan beban kerja, seperti perubahan jadwal kerja atau ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan waktu penyelesaian, sehingga pegawai tidak dapat merespons beban kerja secara optimal terhadap produktivitas mereka.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (H3) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari Hasil uji t – statistic 2,373 lebih besar dari t – tabel yaitu > 1.96 dan nilai p – value $0,018 < 0,05$. Nilai original sample sebesar 0,285 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi sarana penunjang kelancaran proses kerja, di mana kenyamanan dan dukungan fasilitas berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin kondusif kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Sebaliknya, variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor manajemen beban kerja telah dikelola secara proporsional sehingga tidak menjadi hambatan utama dalam pencapaian kinerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat difokuskan pada penguatan peran kepemimpinan dan perbaikan kualitas lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan dalam peningkatan motivasi kerja PNS di kantor kecamatan. *Journal of Government Insight*, 2(2), 182-197.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Castrignanò, E., Yang, Z., Bade, R., Baz-Lomba, J. A., Castiglioni, S., Causanilles, A., ... & Kasprzyk-Hordern, B. (2018). Enantiomeric Profiling Of Chiral Illicit Drugs In A Pan-European Study. *Water Research*, 130, 151-160.
- De Oliveira, G., Arsawan, I. W. E., & Ximenes, L. (2023). Leadership Style, Training, And Motivation As Crucial Factors For Driving Work Performance. *Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (Dream)*, 2(12), 427-442.

- Efendi, I., Prawitasari, M., & Susanto, H. (2021). Implementasi Penilaian Pembelajaran Pada Kurikulum 2013 Mata Pelajaran Sejarah. *Prabayaksa: Journal Of History Education*, 1(1), 21-25.
- Efendi, N. M. (2018). Revolusi Pembelajaran Berbasis Digital (Penggunaan Animasi Digital Pada Start Up Sebagai Metode Pembelajaran Siswa Belajar Aktif). *Habitus: Jurnal Pendidikan, Sosiologi, & Antropologi*, 2(2), 173-182.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Niazi, H. A., Hidayat, R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence Of Leadership, Organizational Culture And Commitment To The Effectiveness Of Independent Bank Employee Performance. *Journal Of Law And Society*, 6(1).
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Niazi, H. A., Hidayat, R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence Of Leadership, Organizational Culture And Commitment To The Effectiveness Of Independent Bank Employee Performance. *Journal Of Law And Society*, 6(1).
- Handayani, F., Setiadi, D., Artayasa, I. P., & Jufri, A. W. (2023). Pengaruh Project Based Learning Pembuatan Awetan Bioplastik Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Dan Literasi Sains Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(4), 2235-2240.
- Handoko, P., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Cakra Buana Sejahtera Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 114-123.
- Haqiqi, T. M., Hanifa, R., & Anggara, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 110-118.
- Hidayah, I., Ariefiantoro, T., Nugroho, D. W. P. S., & Suryawardana, E. (2021). Analisis Strategi Bauran Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan (Studi Kasus Pada Pudean Di Kaliwungu). *Solusi*, 19(1), 76-82.
- Komikesari, H., Mutoharoh, M., Dewi, P. S., Utami, G. N., Anggraini, W., & Himmah, E. F. (2020, June). Development Of E-Module Using Flip Pdf Professional On Temperature And Heat Material. In *Journal Of Physics: Conference Series* (Vol. 1572, No. 1, P. 012017). Iop Publishing.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64-79.
- Mardiana, N., & Asj'ari, F. (2022). Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue. *J-Macc: Journal Of Management And Accounting*, 5(1), 68-78.
- Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review Msdm. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
- Mulyati, Y., & Ismanto, J. (2021). Pengaruh Penerapan E-Filing, Pengetahuan Pajak Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Pegawai Kemendikbud. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 4(2), 139-155.
- Munandar, M. R. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Muryati, D. T., Triasih, D., & Mulyani, T. (2022). Implikasi Kebijakan Izin Lingkungan Terhadap Lingkungan Hidup Di Indonesia. *Jurnal Usm Law Review*, 5(2), 693-707.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Parwati, I. G. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Tim Pembebasan Tanah Jalan Tol Gilimanuk-Mengwi (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Samsiyah, S., Hermansyah, H., & Kuswidyanarko, A. (2021). Efektivitas Kartu Kuartet Terhadap Kemampuan Pemahaman Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Kelas Iv. *Jurnal Holistika*, 5(2), 119-126.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sari, R. P., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 312-324.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 16–30.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Sumar, W. T. (2020). Pengelolaan Kelas Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jambura Journal Of Educational Management*, 49-59.
- Wahyudi, W. (2022). Five Components Of Work Motivation In The Achievement Of Lecturer Performance. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 466-473.
- Wahyuni, A. (2021). Pendidikan Karakter: Membentuk Pribadi Positif Dan Unggul Di Sekolah.
- Sari, R. P., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 312-324.
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59-78.