

PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Suatu Studi Pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten)

Dwi Putrigarini¹, Kasman², Moch. Aziz Basari³, Sarah Eka Nur Fitri⁴
¹²³⁴Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
email: dpgarini@unigal.ac.id

Received: May, 2024	Accepted: June, 2024	Published: July 2024
---------------------	----------------------	----------------------

ABSTRACT

This research focused on employee performance within Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location in Jawa Barat-Banten that was caused by work overload within the work environment. The issue that relates to this research is: how work overload affects the work environment and also employee performance within Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location Jawa Barat-Banten. The purpose of the research is to know and analyze the work overload towards employee performance, work environment towards employee performance, work overload and work environment towards employee performance in Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location Jawa Barat-Banten. The research method used a survey with a quantitative approach. In the meantime, product moment, coefficient determination, simple linear regression, double coefficient correlation, double linear regression, and also hypothesis test (test T and test F) are used for analyzing the data. The research results show that Work Overload partially has a significant positive effect on work performance in Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location Jawa Barat-Banten. Meanwhile, the work environment partially had a significant positive effect on employee performance within Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location Jawa Barat-Banten. Whereas, both work overload and work environment simultaneously have a significant positive effect on employee performance in Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location Jawa Barat-Banten. The head institution of Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) IV's Location in Jawa Barat-Banten should increase the number of employees to build balanced work hours and reduce the workload, therefore they should give more detail attention, especially to the facilities needed by an employee such as increase the amount of computer to encourage the employee works that lead to help and reduce the employee issues within the work environment. Furthermore, they can provide the workload according to the capacity and knowledge possessed by the employee.

Keywords: work overload, work environment, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada belum optimalnya kinerja pegawai pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten yang diakibatkan oleh work overload (beban kerja berlebih) dan lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini meliputi: Bagaimana pengaruh work overload, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: work overload terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, work overload dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis product moment, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (uji T dan uji F). Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa secara parsial Work Overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Sementara itu secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-

Banten. Sedangkan Work Overload dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Sebaiknya kepada pimpinan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten untuk menambah jumlah tenaga kerja agar terciptanya keseimbangan jam kerja dan meringankan beban kerja, kemudian lebih memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai seperti menambah unit komputer untuk menunjang pekerjaan pegawai dan mempermudah segala urusan pegawai pada saat bekerja, dan dapat memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Kata Kunci: work overload, lingkungan kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Dengan adanya perubahan globalisasi dan perkembangan teknologi serta kondisi sosial pada saat ini, terdapat beberapa instansi yang gagal mencapai tujuannya karena beberapa masalah, baik karena persaingan dengan instansi lain maupun ketidakmampuannya untuk mempertahankan diri dengan perkembangan zaman yang semakin meningkat. Seperti yang telah diketahui, manusia merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. (Benjamin et.al., 2017:1)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi kontribusi mereka terhadap instansi. Setiap pekerjaan memiliki standar pekerjaan tertentu, atau dimensi pekerjaan yang mengidentifikasi elemen paling penting dari pekerjaan itu. Instansi perlu memahami berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kekuatan untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai, sehingga sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai masing-masing instansi untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala. Penilaian disini adalah untuk memahami apakah kinerja pegawai sudah mencapai standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam suatu instansi merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. (M. Nur Alim, 2013:2)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwasannya penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP. Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi kinerja dengan Target yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja PNS ini mengatur antara lain substansi penilaian kinerja PNS yang terdiri atas penilaian Perilaku Kerja dan penilaian kinerja PNS, pembobotan penilaian SKP dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi serta keberatan, dan Sistem Informasi Kinerja PNS.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Secara struktural Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) merupakan satuan kerja di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek). LLDIKTI mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, LLDIKTI melaksanakan kebijakan yang mengacu pada kebijakan Kemdikbudristek. LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat-Banten beralamatkan di Jl. Phh. Mustofa No.38, Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40124.

Berdasarkan capain Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten kinerja pegawainya belum optimal. Ada beberapa aspek kinerja pegawai yang belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Dari aspek kuantitas terdapat capaian yang sangat kurang, dimana terdapat target 30 dokumen yang harus diselesaikan namun hanya 12 dokumen saja yang dapat diselesaikan oleh pegawai. Kemudian dari aspek waktu terdapat capaian yang kurang, dimana target sebelumnya tingkat ketepatan waktu penyelesaian membutuhkan waktu 15-30 menit, namun pegawai membutuhkan waktu selama 40 menit.

Adapun hasil observasi pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten, diketahui bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini diketahui melalui data hasil pra-survey yang telah dilakukan kepada 30 orang pegawai, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Pegawai Pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI)
Wilayah IV Jawa Barat-Banten

Wilayah IV Jawa Barat Banten											
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jum- lah	Skor Max	%	% Rata- rata	
		5	4	3	2	1	(S)	(N)			
Kualitas											
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja	6	23	1	0	0	125	150	83%	75%	
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	6	22	2	0	0	124	150	83%		
Kuantitas											
3.	Pegawai selalu menghasilkan kinerja sesuai target yang ditetapkan oleh kantor	3	9	6	12	0	93	150	62%		
4.	Pegawai mampu bekerja dengan efektif dan efisien	4	20	3	3	0	115	150	77%		
Ketepatan Waktu											
5.	Pegawai tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan lama	7	11	9	3	0	112	150	75%		
6.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	2	8	3	17	0	85	150	57%		
Efektifitas											
7.	Pegawai mampu beradaptasi terhadap lingkungan kerja dengan baik	7	23	0	0	0	127	150	85%		
8.	Sarana dan prasarana yang diberikan selalu pegawai pergunakan sesuai dengan fungsinya	6	14	6	4	0	112	150	75%		
Kemandirian											

9.	Pegawai mampu mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	3	25	2	0	0	121	150	81%
10.	Pegawai selalu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda	4	20	6	0	0	118	150	79%
Ket:									
Skor Max (N) = 5 X Jumlah Responden									
% = S/N X 100									
SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju									
Sumber: Data Olah Hasil Pra-Survey 2023									

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten belum sepenuhnya optimal terutama pada indikator kuantitas dan indikator ketepatan waktu yang memperoleh persentase paling rendah yaitu 62% dan 57%. Untuk mencapai kinerja yang optimal ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah *work overload*. *Work overload* adalah kondisi dimana pegawai mengalami beban kerja yang berlebih akibat kurangnya pegawai pada suatu instansi dan mengharuskan pegawai mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu yang bersamaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto dalam Dian, 2018:2).

Adapun hasil observasi yang menyatakan kurang optimalnya kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten disebabkan oleh *work overload* (beban kerja berlebih). Hal ini dapat dibuktikan dengan pra-survey yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 30 pegawai LLDIKTI Wilayah IV, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.
Hasil Kuesioner Pra-Survey Work Overload Pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten

Wawancara Jawa Barat Banten											
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Skor Max	%	% Rata-Rata	
		5	4	3	2	1	(S)	(N)			
Tekanan Waktu											
1.	Batasan waktu dalam melaksanakan tugas dapat menambah beban dalam pekerjaan pegawai	1	9	15	5	0	96	150	64%	74%	
2.	Banyaknya tugas yang harus segera diselesaikan dapat membuat pekerjaan pegawai kurang maksimal	11	13	4	1	1	122	150	81%		
Jadwal Kerja atau Jam Kerja											
3.	Pegawai seringkali mengerjakan dua/ lebih pekerjaan (<i>double job</i>) dalam waktu yang bersamaan	9	19	2	0	0	127	150	85%		
4.	Pegawai menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor	3	15	7	5	0	106	150	71%		
Tanggung Jawab											

5.	Pegawai merasa standar pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak	3	12	7	7	1	99	150	66%
6.	Pegawai bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai	6	15	8	1	0	116	150	77%
Ket:									
Skor Max (N) = 5 X Jumlah Responden									
% = S/N X 100									
SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju									
Sumber: Data Olah Hasil Pra-Survey 2023									

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa 74% pegawai mengalami *work overload* (beban kerja berlebih), dimana pada indikator jadwal kerja atau jam kerja, pegawai seringkali mengerjakan dua/lebih pekerjaan (*double job*) dalam waktu yang bersamaan dengan rata-rata 85%. Kemudian pada indikator tekanan waktu juga pegawai memiliki banyak tugas yang harus segera diselesaikan dapat membuat pekerjaan pegawai kurang maksimal dengan rata-rata sebesar 81%. Jika hal tersebut terus menerus dibiarkan maka kinerja pegawai kurang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas untuk bekerja lebih baik dan optimal. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana dalam Ipung, 2018:8).

Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati pegawai. Apabila seorang pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai tersebut akan betah berada di tempat kerja untuk melakukan aktivitas, sehingga akan menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk di antara rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, baik itu pengelolaan ruangan maupun sistem penerapan manajemen yang kurang baik, dapat berdampak negatif yang dapat dilihat dari menurunnya kinerja pegawai pada organisasi atau instansi yang bersangkutan. (Emanuel, 2018:2).

Dari hasil observasi, lingkungan kerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten masih kurang memadai. Hal ini dapat dibuktikan dengan pra-survey yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 30 pegawai LLDIKTI Wilayah IV, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja Pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten

Tabel 11.10 Data Survei Bantek										
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Skor Max	%	% Rata-Rata
		5	4	3	2	1	(S)	(N)		
Suasana Kerja										
1.	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	6	14	7	3	0	113	150	75%	73%
2.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan sebagainya tersusun rapih diruang kerja	6	13	7	4	0	111	150	74%	
Hubungan Denagn Rekan Kerja										
3.	Hubungan antara pegawai dan sesama rekan kerja membantu dalam kelancaran pekerjaan	10	20	0	0	0	130	150	87%	

4.	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	10	15	5	0	0	125	150	83%
Tersedianya Fasilitas Kerja									
5.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai	2	9	9	8	2	91	150	61%
6.	Penerangan/pencahayaan di tempat kerja sudah baik	4	15	7	4	0	109	150	73%
7.	Suhu udara di tempat bekerja sudah baik	2	8	7	11	2	87	150	58%
Ket:									
Skor Max (N) = 5 X Jumlah Responden									
% = S/N X 100									
SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju									
Sumber: Data Olah Hasil Pra-Survey 2023									

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa 61% menyatakan bahwa sarana dan prasarana di tempat kerja belum cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai, hal ini dapat membuat pegawai kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian 58% menyatakan suhu udara di tempat bekerja juga kurang baik, sehingga pegawai kurang nyaman berada di tempat kerja. Oleh karena itu instansi harus lebih memperhatikan sarana dan prasarana pegawai guna mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan optimal.

Work overload dan lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, pemberian beban kerja yang efektif membantu untuk memahami sejauh mana pegawai dapat menanggung beban kerja secara maksimal dan dampaknya terhadap organisasi itu sendiri, serta pemberian beban kerja harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal, penyediaan fasilitas yang baik akan membantu pegawai di tempat tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik, karena lingkungan kerja dengan kondisi yang mendukung meningkatkan semangat kerja pegawai (Dian, 2018:3).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Suriyadi (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru. Hasil analisis membuktikan bahwa variabel yang memberikan pengaruh terbesar kepada kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru adalah variabel lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa *work overload* (beban kerja berlebih) dan lingkungan kerja adalah dua hal yang saling mendukung dan berkaitan dalam mencapai suatu kinerja pegawai yang optimal. Jika salah satu hal tersebut tidak terpenuhi maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada instansi/organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten)”**.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seringkali pegawai mengerjakan dua/lebih pekerjaan (*double job*) dalam waktu yang bersamaan.
2. Adanya batasan waktu dalam melaksanakan tugas dapat menambah beban dalam pekerjaan pegawai.
3. Sarana dan prasarana di tempat kerja kurang memadai dan kurang mendukung, terutama suhu udara yang tidak baik membuat pegawai kurang nyaman berada di tempat kerja.
4. Pegawai tidak mampu menghasilkan kinerja sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditentukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten.
3. Bagaimana pengaruh *work overload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten.

2. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat penjelasan tentang tahap-tahap penelitian yang menggambarkan urutan logis untuk mendapatkan output penelitian sesuai dengan harapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten yang berjumlah sebanyak 54 pegawai. penulis memakai salah satu macam sampel yaitu *nonprobability sampling* artinya sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah Sensus.

2.1 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan
Menurut Sugiyono (2019:387) “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan pemahaman obyek yang diteliti, nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”. Metode yang dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai sumber berupa buku, teks jurnal, artikel serta studi terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapangan
 - a. *Interview* (Wawancara)
Menurut Sugiyono (2019:387) menyatakan bahwa:
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Kuesioner (Angket)
Menurut Sugiyono (2019:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”.
4. Observasi (Pengamatan)
Menurut Sugiyono (2019:203) “teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar”.
Dalam penelitian yang dilakukan ini, kuesioner disebarkan kepada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten sebagai responden, dan dibuat dalam bentuk skala Likert. Skala ini digunakan untuk sebuah penelitian yang terdiri dari satu sampai lima yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.
Untuk lebih jelasnya penulis menggambarkan dalam bentuk tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.

Skala Pengukuran Model Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono,2015) dalam Indah (2022:54)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work overload* (beban kerja berlebih). *Work overload* adalah kondisi dimana pegawai mengalami beban kerja yang berlebih akibat kurangnya pegawai pada suatu instansi dan mengharuskan pegawai mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu yang bersamaan. Menurut (Kasmir, 2019) dalam Indah Faradilla (2022:43) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan (*work overload*) adalah perbandingan antara total

waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Setiap pekerja pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja karena dapat berpengaruh negatif dengan kinerja.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *Work Overload* sebesar 2151, berdasarkan tabel interpretasi penilaian angkat tersebut berada pada interval penilaian 1836-2267 dapat diklasifikasikan dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work overload* pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten dapat dikatakan tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel *Work Overload* dan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,513. Artinya terdapat korelasi positif antara variabel *Work Overload* dan Kinerja Pegawai berdasarkan tabel interpretasi dapat dilihat dalam tabel 3.5 terdapat diantara interval 0,40-0,599. Artinya *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang sedang.

Tingkat pengaruh sebesar 26,3%, yang artinya bahwa *Work Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t tabel uji t dua pihak dengan kesalahan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, (dk) = $54 - 2 = 52$. T tabel untuk angka 52 yaitu 1,67469. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,308 > 1,67469$). Artinya terdapat pengaruh positif *Work Overload* dan Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = a + bx$ atau $Y = 34,066 + 0,171X_1$, artinya apabila nilai X_1 (*Work Overload*) bertambah 1 maka Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,171 dan apabila nilai X_1 tidak berubah atau sama dengan 0 maka nilai Y sebesar 34,066.

Hal ini menunjukan bahwa meski dengan adanya *Work Overload* (beban kerja berlebih) pegawai tetap dapat profesional dalam bekerja dan lebih sungguh-sungguh, serta mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat, dengan adanya *Work Overload* instansi/organisasi juga dapat mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam bekerja, apabila pegawai memiliki persepsi yang positif maka pegawai akan menganggap *Work Overload* sebagai suatu tantangan bagi mereka untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermafaat bagi dirinya dan kelangsungan instansi/organisasi kedepannya.

Maka sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020:111) yang menyimpulkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu menurut Ridha Andaru Jehan Pramesthi, et.al., (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta), yaitu terdapat variabel Kompetensi dan variabel Stres Kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini dan objek penelitian yang berbeda.

3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut (Render, 2015) dalam Indah Faradilla (2022:44) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai

lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja serta dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja sebesar 1894, berdasarkan tabel interpretasi penilaian angkat tersebut berada pada interval penilaian 1836-2267 dapat diklasifikasikan dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mendukung untuk keberlangsungan kerja pegawai sehari-hari ketika berada di tempat kerja.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,440. Artinya terdapat korelasi positif antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel 3.5 menunjukkan koefisien korelasi product moment terdapat diantara interval 0,40-0,599. Artinya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan cukup baik.

Tingkat pengaruh sebesar 19,4%, yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t tabel uji t dua pihak dengan kesalahan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, (dk) = $54 - 2 = 52$. T tabel untuk angka 52 yaitu 1,67469. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,533 > 1,67469$) dan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ($\beta \neq 0$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana tersebut yaitu $Y = a + bx$ atau $Y = 23,637 + 0,491X_2$, artinya apabila nilai X_2 (Lingkungan Kerja) bertambah 1 maka Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,491 dan apabila nilai X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka nilai Y sebesar 23,637.

Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja yang nyaman akan memberikan dampak terhadap pegawai, dimana hal ini dapat membantu pegawai fokus dalam berkerja dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cukup optimal, kemudian hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dalam instansi/organisasi menjadikan kualitas kerja pegawai semakin baik, serta tersedianya fasilitas kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Maka hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020:111) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu menurut Ardina Rachmawati dan Rismawati (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya, yaitu terdapat variabel Stres Kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini dan objek penelitian yang berbeda.

3.3 Pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak nyaman bagi pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang harus diperhatikan oleh instansi/organisasi. Karena kondisi kerja yang baik akan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan beban kerjanya dengan baik. Menurut Theresia (2018:2) beban kerja pegawai yang

berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi/instansi.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai sebesar 2207, berdasarkan tabel interpretasi penilaian angkat tersebut berada pada interval penilaian 1836-2267 dapat diklasifikasikan dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten dapat dikatakan baik.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel *Work Overload* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten adalah sebesar 0,703. Artinya terdapat korelasi positif antara variabel *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel 3.6 menunjukkan koefisien korelasi product moment terdapat diantara interval 0,60-0,799. Artinya *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat.

Tingkat pengaruh sebesar 49,4%, yang artinya bahwa *Work Overload* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan Ftabel uji F dua pihak dengan kesalahan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$, $(dk) = 54 - 2 = 52$. F tabel untuk angka 52 yaitu 3,18. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($49,4 > 3,18$) dan nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ($\beta \neq 0$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Overload* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten. Dapat diketahui persamaan regresi linier berganda tersebut yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 14,711 + 0,183X_1 + 0,538X_2$, artinya apabila nilai X_1 (*Work Overload*) bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,183 begitu pula X_2 (Lingkungan Kerja) bertambah 1 maka Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,538 dan apabila nilai X_1 dan X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka nilai Y sebesar 14,711.

Maka sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020:111) yang menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu menurut Ira Maharisa, et.al., (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru, yaitu variabel Komitmen Organisasional dan Pengawasan yang tidak diteliti dan objek penelitian yang berbeda.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta pembahasan dan analisis data mengenai *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Overload* pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten memiliki kriteria tinggi. Hubungan *Work Overload* dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang sedang. Begitu pula dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui secara parsial *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga semakin banyak beban kerja yang mampu di selesaikan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten memiliki kriteria baik. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang cukup baik. Begitu pula dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
3. *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat-Banten memiliki kriteria baik. Hubungan *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan kuat. Begitu pula dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui secara simultan *Work Overload* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga semakin banyak beban kerja yang mampu di selesaikan dan Lingkungan Kerja yang semakin baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Penulis ucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapa Prof. Dr. Dadi, M.Si selaku Rektor Universitas Galuh yang telah menyediakan anggaran.
2. Ibu Dr. Nurdiana Mulyatini, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Galuh yang telah mendukung untuk mengikuti Seminar Nasional Ekonomi dan Manajemen Bisnis (SENAKOMBIS).
3. Seluruh tim penulis yang sama-sama berjuang dalam penulisan artikel.
4. Pihak penyelenggara Seminar Nasional Ekonomi dan Manajemen Bisnis (SENAKOMBIS).

DAFTAR PUSTAKA

- Aariani, Dian. (2018). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar". Skripsi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Alim, Nur Muhammad. (2013). Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja). Skripsi pada Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Sleman: Cetakan Pertama. Zahir Publishing.
- Dachi, Emanuel. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Skripsi pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Telukdalam.
- Henani, Puspa Retno Theresia. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo. Skripsi pada Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Maharisa, I., Hendriani, S., & Efni, Y. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 251-261. Diakses tanggal 18-05-2023.
- Prasetyanti, Safitri Ipung. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Taspen (Persero) Surakarta). Skripsi pada Progam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 47-60. Diakses tanggal 18-05-2023.
- Rachmawati, A., dan Rismawati, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4). Diakses tanggal 18-01-2023.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surijadi, H., dan Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pkhegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101-114. Diakses tanggal 26-12-2022.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.