

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

*Andrianto Anwar, Mahmudah Enny Widyaningrum, Haryono
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Kompetensi,
Disiplin,
Beban Kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan.*

DOI:

[10.46821/ijms.v4i2.732](https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.732)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur besar pengaruh faktor kompetensi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 108 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh/sensus. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Alat uji dalam penelitian ini menggunakan software *Smart-PLS* v.4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi (X1) Disiplin (X2), Beban kerja(X3) terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y), yang lebih besar dari pada pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan (Y) menjadi lebih besar dengan melalui Kepuasan kerja (Z).

The Influence of Competence, Discipline, and Workload on Employee Performance Through Job Satisfaction

ABSTRACT

The aim of the research is to test and analyze the influence of competency, discipline and workload on employee performance through job satisfaction at the Hari Utomo and Rekan Public Appraisal Services Office (KJPP) in East Java. This research method uses a quantitative method to measure the magnitude of the influence of competency, discipline and workload factors on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, and the sample size was 108 respondents using the saturated sample/census method. Hypothesis testing uses data analysis techniques using Structural Equation Modeling (SEM). The test tool in this research uses Smart-PLS v.4.0 software. The results of this research show that there is a significant influence of Competency (X1) Discipline (X2), Workload (X3) on Performance employees. There is an indirect influence through job satisfaction (Z) on employee performance (Y), which is greater than the direct influence, so it can be concluded that employee performance (Y) is greater through job satisfaction (Z).

PENDAHULUAN

Kompetensi adalah hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia perusahaan, menurut Busro (2019), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kantor Jasa Penilai Publik Hari Utomo dan Rekan merupakan Perusahaan jasa dibidang penilaian properti dimana Perusahaan menitikberatkan kompetensi para penilainya, agar pengguna jasa puas atas layanan yang diterimanya. Adapun kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang penilai adalah telah mengikuti dan dinyatakan lulus Pendidikan Dasar Penilaian properti serta telah mendapatkan register penilai oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia, tidak hanya sampai distu Penilai juga harus tetap mengembangkan keilmuannya dalam Penilaian Properti seperti mengikuti Seminar dan Pendidikan khusus penilaian seperti Penilaian Kapal, Penilaian Mesin , Penilaian Hotel, Penilaian Mall dan lain sebagainya, Karyawan di KJPP Hari Utomo dan Rekan saat ini telah memiliki Register Penilai dari Kemetwrian keuangan Republik Indonesia namun tidak semua Penilai dapat melakukan penilaian *property* lainnya, seperti Penilaian Kapal, Penilaian Mesin , Penilaian Hotel, Penilaian Mall dan lain sebagainya dikarenakan penilai tidak meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga berdampak pada kinerja karyawannya.

Selain Kompetensi, Kedisiplinan juga merupakan hal penting bagi sumber daya manusia perusahaan karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Menurut Purba (2022) disiplin kerja adalah sikap kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Kedisiplinan kerja di KJPP Hari Utomo dan rekan selama ini telah diterapkan dengan menegakkan peraturan

perusahaan dengan mematuhi Standar pengendalian mutu (SPM) KJPP Hari Utomo dan Rekan, SPM merupakan suatu ketetapan yang dibelakukan yang dibuat oleh KJPP dan di sahkan oleh Kementerian Keuangan. Dengan memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar, seperti saat ini masih ada karyawan yang sering istirahat diluar jam istirahat dengan bersantai-santai serta keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan masih sering terjadi, hasil pra survey diperoleh data bahwa presentase ketidakhadiran karyawan menunjukkan kenaikan.

Beban Kerja merupakan suatu tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental, menurut Suci (2021), beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Karyawan di KJPP Hari Utomo dan Rekan memiliki beban kerja yang cukup besar ini karenakan perusahaan bergerak dibidang jasa dimana pelayanan terhadap klien sangat diutamakan terutama dalam hal waktu. Sebuah pekerjaan penilaian properti sederhana seperti rumah tinggal ataupun ruko dari beberapa klien akan meminta batas waktu penyelesaian 2 (dua) hari kerja sehingga ini sangat menguras tenaga dan pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja pada karyawan KJPP Hari Utomo dan Rekan dengan menggunakan metode survei masih terdapat beberapa karyawan yang masih menunjukkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja dan kompensasi / gaji.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Studi Pustaka, metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu meliputi data karyawan, struktur

- karyawan, kebijakan organisasi.
- a. Wawancara, sebagai suatu proses dalam mendapatkan informasi terkait dengan penelitian yang dibutuhkan.
 - b. Kuisisioner, sebagai suatu daftar dari pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti pada responden yang ditetapkan dalam penelitian. Pertanyaan atau pertanyaan tersebut kemudian diberi range jawaban dengan menggunakan skala likert. Terdapat 5 pilihan jawaban yang digunakan sebagai skala untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan.

Teknik Analisis Data

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang teregister sebagai penilai di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. sejumlah 108 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan percobaan dengan menggunakan beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, dengan menggunakan Sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)*. SEM adalah metode statistik multivariat yang memungkinkan untuk menguji dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel yang kompleks. Metode ini dapat menguji model hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan variabel terukur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 - Februari 2024 Penelitian ini menggunakan Aplikasi SMART PLS 4.0 untuk mengelola

data. Pengujian Instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas serta Analisis kuantitatif yang terdiri dari uji normalitas, uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, uji Model Pengukuran, dan uji model *structural*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran

Model Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dai model pengukuran reflektif Dimana variabel kompetensi, disiplin, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diukur secara reflektif. Dalam Hair dkk. (2021), evaluasi pengukuran reflektif terdiri dari *loading faktor* $>0,70$ *composite reliability* $>0,70$ dan *AVE* $> 0,50$, serta menguji Validitas diskriminan yang terdiri dari *Cross Loading*, *Fornell Lacker* dan *HTMT*.

Uji diskriminan menggambarkan seberapa jauh variabel yang dibangun berbeda dengan variabel/kostrak lainnya dan teruji secara statistik. Pengujian dilakukan pada tingkat indikator dan variabel. Pada Tingkat indikator digunakan ukuran *cross loadings*, dan Pengujian diskriminan validity pada tingkat variabel menggunakan *Fornell-Lacker Criterion* dan *Heterotrait-monotrait ratio*.

Evaluasi validitas diskriman perlu dilakukan dengan melihat kriteria *fornell* dan *lacker*. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/ pengujian statistik. Kriteria *fornell* dan *lacker* bahwa akar AVE lebih besar korelasinya dari korelasi terhadap antara variabel. Variabel beban kerja mempunyai akar AVE 0,809 lebih besar korelasinya dengan variabel disiplin 0,087, variabel disiplin memiliki akar AVE 0,844

Gambar 1. Tabel Forneel and Lacker

	Beban Kerja	Disiplin	Kepuasan	Kinerja Karyawan	Kompetensi
Beban Kerja	0,809				
Disiplin	0,087	0,844			
Kepuasan	-0,525	0,519	0,878		
Kinerja Karyawan	0,626	-0,035	-0,655	0,810	
Kompetensi	-0,099	0,653	0,726	-0,339	0,843

Sumber: Data Diolah, 2025

lebih besar korelasinya dengan variabel kepuasan 0,519, variabel kepuasan memiliki akar AVE 0,878 lebih besar korelasinya dengan variabel kinerja karyawan -0,655, variabel kinerja karyawan memiliki akar AVE 0,810 lebih besar korelasinya dengan variabel kinerja karyawan -0,339, variabel kompetensi memiliki akar AVE 0,843 lebih besar korelasinya dengan variabel beban kerja 0,809, Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan masing masing variabel terpenuhi.

Hair dkk. (2019) merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90. Dari hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item lainnya. *Cross loadings* merupakan evaluasi diskriminan pada tingkat indikator / item pengukuran, kriteria diterima bila item pengukuran berkorelasi lebih kuat / tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya seperti pada Gambar 1 menunjukkan korelasi indikator beb 1 sampai dengan beb 5 lebih kuat dengan variabel beban kerja dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya, begitu juga dengan indikator disp 3, disp 4, disp 6, disp 7, dan disp 8 lebih kuat dengan variabel beban kerja dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Dan indikator Kepu 1,kepu 2,kepu 3,kepu 4 dan kepu 7 lebih kuat dengan variabel beban kerja dan berkorelasi

rendah dengan variabel lainnya. Indikator Kin 1, kin 2 kin 3 kin 4 kin 5 kin 6 kin 7 dan kin 8 lebih kuat dengan variabel beban kerja dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Demikian juga pada indikator Kom 1 , kom 2 kom 3, kom 4, dan kom 5 lebih kuat dengan variabel beban kerja dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam empat tahap yaitu pertama memeriksa tidak adanya multikulioner antara variabel dengan ukuran VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikulioner antara variabel, Hair dkk., (2021). Kedua adalah pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat t statistik atau *p-value*. Bila t statistik hasil perhitungan lebih besar 1,96 (t tabel) atau *p-value* hasil pengujian lebih kecil 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Ketiga adalah f square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria 0,02 rendah, 0,15 sedang, dan 0,35 tinggi (Hair dkk., 2021).

Sebelum dilakukan pengujian model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikulioner antara variabel yaitu dengan ukuran statistic VIF (*Variance Inflated Factor*) Berdasarkan Gambar 2 hasil uji nilai inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikulioner antara variabel, Hair ddk., (2021). Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

Gambar 2. Tabel VIF (*Inner Models*)

	Kepuasan	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	1,053	2,044
Displin	1,817	1,995
Kepuasan		4,136
Kinerja Karyawan		
Kompetensi	1,821	3,037

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 3. Tabel Uji Mediasi/*Intervening*

	Path coefficients	P Value
Beban Kerja -> Kepuasan -> Kinerja Karyawan	-0,490	0.002
Displin -> Kepuasan -> Kinerja Karyawan	0,252	0.045
Kompetensi -> Kepuasan -> Kinerja Karyawan	0,207	0.003

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari Gambar 3 menggambarkan ketiga variabel independen Kompetensi, disiplin dan beban kerja menunjukkan *P-value* < 0,05 maka variabel kepuasan kerja memediasi ketiga variabel independent terhadap variabel dependen

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka diketahui yaitu hipotesis 1 (H1) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan path koefisien (0,542) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$) setiap peningkatan pada komptensi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kepuasan kerja terletak antara 0,405 sampai 0,704 meskipun demikian kompetensi dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sangat tinggi dalam level struktural ($f_{square} = 0,667$). Hipotesis 2 (H2) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja dengan path koefisien (0,207) dan *p-value* ($0,016 < 0,05$) setiap perubahan pada displin maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh displin dalam meningkatkan kepuasan kerja terletak antara 0,029 sampai 0,367 meskipun demikian displin dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sangat tinggi dalam level struktural ($f_{square} = 0,098$). Hipotesis 3 (H3) diterima yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan path koefisien (-0,490) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$) setiap kenaikan pada beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh beban

kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja terletak antara 0,351 sampai 0,597 meskipun demikian beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sangat tinggi dalam level struktural ($f_{square} = 0,942$). Hipotesis 4 (H4) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan path koefisien (0,042) dan *p-value* ($0,005 > 0,05$) setiap perubahan pada komptensi maka mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar korelasi kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara -0,252 sampai 0,266 oleh sebab itu kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai pengaruh sangat rendah dalam level struktural ($f_{square} = 0,001$). Hipotesis 5 (H5) diterima yaitu ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan path koefisien (0,309) dan *p-value* ($0,005 < 0,05$) setiap perubahan pada displin maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh displin dalam meningkatkan kepuasan kerja terletak antara 0,067 sampai 0,507 meskipun demikian displin dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sangat tinggi dalam level struktural ($f_{square} = 0,117$). Hipotesis 6 (H6) diterima yaitu ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan path koefisien (0,252) dan *p-value* ($0,021 < 0,05$) setiap perubahan pada beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,024 sampai 0,448 meskipun demikian beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai

pengaruh sangat tinggi dalam level struktural ($f_{square} = 0,076$). Hipotesis 7 (H7) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan path koefisien (0,052) dan $p-value$ ($0,000 < 0,05$) setiap perubahan pada kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,002 sampai 0,402 meskipun demikian kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang / moderat dalam level struktural ($f_{square} = 0,250$).

SIMPULAN

Hasil analisis bahasan penelitian yang telah dibahas sebelumnya disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan di level tinggi terhadap Kepuasan kerja pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 1 diterima, Disiplin berpengaruh signifikan di level tinggi terhadap Kepuasan kerja pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 2 diterima, Beban Kerja berpengaruh signifikan di level tinggi terhadap Kepuasan kerja pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 3 diterima, Kompetensi berpengaruh signifikan di level tinggi terhadap Kinerja karyawan pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 4 diterima, Disiplin berpengaruh signifikan di level tinggi terhadap Kinerja karyawan pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 5, Beban kerja berpengaruh signifikan di level tinggi terhadap Kinerja karyawan pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 6 diterima, Kepuasan berpengaruh signifikan di level tinggi terhadap Kinerja karyawan pada KJPP Hari Utomo dan Rekan di Jawa Timur Hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Moridu, I. & Butarbutar, M. (2020). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Publik dan Bisnis*. Widina Media Utama.
- Fauzy, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Busro. (2019). *Teori- Teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Hengki MP. Simarmata, Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1 ed. Yayasan Kita Menulis, Medan.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Fauzi,M.I.,&Akbar,M.(2020).Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Administraus*, 4(1), 173-208.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harini, S., Sudarijati, dan Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3 (10), 15–22.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres. *Prosiding National Conference on Applied Business*.
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Employee Job Performance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(14), 510-520.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Husin, I. (2022). Teori Organisasi. *Jurnal Gerbang STMIK Bani Saleh*, 12(2), 56-66.
- Budiasa, I. K. (2022). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Widina Media Utama.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lanatas Sindo Ekspess. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 977-1987.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI). (2018). *Kode Etik Penilai Indonesia & Standar Penilaian Indonesia Edisi VII*. Jakarta : MAPPI.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish CV. Budi Utama.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40-51.
- Peraturan Kementerian Keuangan Republik Indonesia No. 228/PMK/2019 tentang perubahan kedua atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.01/2014 tentang Penilai Publik.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 40/PMK.07/2006) tentang petunjuk pelaksanaan lelang.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 39 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19-34.
- Permatasari, Dewi (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Produksi di PT Kemas Super)/ Dewi Permatasari. Diploma Thesis, Universitas Negeri Malang.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., & Setiawan, Z. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

- Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Antaran Prima Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 768-782.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- Rusdiana. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.
- Sihombing, S., Gultom, S., dan Sidjabat, s. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gojali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R. K., Martha, D., Irawan, R., Luturmas, Y., & Setiawan, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8*.
- Surajiyo, Nasruddin, Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group
- Terry, & Rue. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Wibowo, A. (2020). *Teori Organisasi*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yuliandi, Tahir, R. (2019). Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7209-7215.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71-78.
- Yuniarsih. (2020) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan 150 Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.