



PENGARUH MASA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol)

India Fransisca Niariadi^{1*)}, Wyati Saddewisasi²⁾, Adijati Utaminingsih³⁾

Universitas Semarang
hendrik.indi55@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 14 Januari 2026
Disetujui 25 Maret 2026
Dipublikasikan 30 Maret 2026

Keywords:

Career Development; Job Satisfaction; Turnover Intention; Work-Life Balance

Abstrak

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau ekonomi untuk mencapai tujuan. Salah satunya pencapaian prestasi sendiri bagi para personel dalam suatu organisasi ataupun instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh masa kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja anggota Polri di Resimen Akpol terhadap prestasi kerja dengan beban kerja sebagai mediator. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan menggunakan penelitian eksplanatory dengan metode pengambilan sampel probability sampling dan nonprobability sampling. Sampel dalam penelitian ini menggunakan populasi pada Satker Mentarsis Akpol dan data yang diperoleh menggunakan data dengan instrumen penelitian berupa kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan pada prestasi kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening. Kemudian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening

THE EFFECT OF WORK PERIOD, WORK DISCIPLINE, AND ABILITY ON WORK PERFORMANCE WITH WORKLOAD AS AN INTERVENING VARIABLE

Abstract

Human resources are the people who work in an organization or economy to achieve goals. One of these goals is the achievement of personal performance for personnel within an organization or agency. This study aims to analyze and determine the effect of length of service, work discipline, and work ability of Indonesian National Police (Polri) members in the Akpol Regiment on work performance, with workload as a mediator. This study employed explanatory research methods with probability and non-probability sampling. The sample used was the population of the Akpol Mentarsis Work Unit, and data were obtained using a questionnaire as a research instrument. The results showed that length of service and work ability did not significantly influence work performance, with workload as an intervening variable. Furthermore, work discipline significantly influenced work performance, with workload as an intervening variable

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan tugas sehari – hari di lapangan, Polri sering dihadapkan pada tugas di masyarakat yang memerlukan perencanaan. Dimana perencanaan itu haruslah cepat dan tepat yang menuntut kesesuaian dengan tujuan yang akan dicapai. Apabila terjadi penyimpangan dari yang diharapkan, akan dapat menimbulkan suatu permasalahan yang berupa gangguan terhadap masyarakat maupun citra institusi organisasi Polri sendiri. Tegaknya institusi organisasi Polri itu sendiri tergantung dari perilaku dalam melaksanakan tugas anggota Polri di lapangan.

Sehingga Polri dituntut untuk memiliki anggota yang bertindak profesional, terampil, patuh hukum dan berdedikasi tinggi dalam mengabdikan tugasnya di masyarakat. Secara umum dalam menciptakan anggota yang sedemikian rupa, Polri memiliki 2 faktor yang menentukan yaitu dalam merekrut calon anggota Polri dan dalam melakukan pembinaan di lapangan saat calon anggota tersebut telah menyelesaikan pendidikan pembentukan, yang berbentuk penilaian kinerja yang merupakan suatu alat pertimbangan dalam menentukan fungsi tugas Polri yang cocok bagi anggota tersebut.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Sementara itu menurut (Rivai & Neza, 2020) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

(Supriyatna, 2020) menyatakan bahwa masa kerja merupakan sebagian total waktu seseorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai dalam mengabdikan kepada institusi. Masa kerja merupakan periode seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, masa kerja mulai dihitung sejak seseorang pertama bekerja di suatu perusahaan.

Edy Sutrisno (2019, p. 86) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu. Kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan, personel dengan

kedisiplinan tinggi akan membuat perusahaan semakin maju. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Nadeak dalam (Wildan Syifa Arahman et al., 2023) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

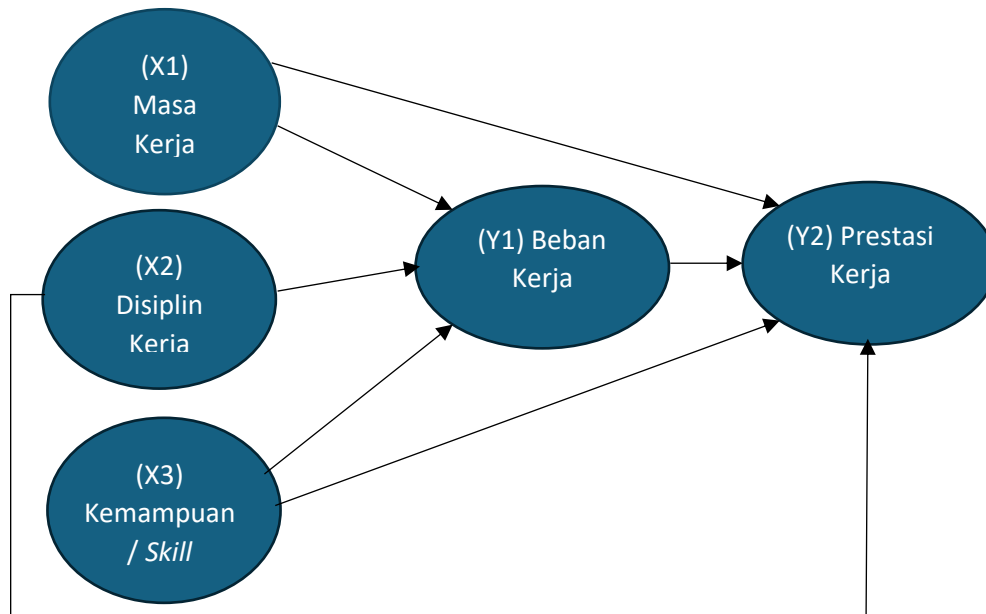
Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Dale, 2013). Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Dengan demikian seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dibidangnya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Kemudian menurut (Munandar, 2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu Perusahaan, organisasi maupun instansi.

Secara umum, terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri atas tugas meliputi tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan; organisasi kerja meliputi lama waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja; dan lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis. Sedangkan faktor internal terdiri atas faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi Kesehatan; dan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Soleman, 2011)

Dari uraian tersebut diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatori* (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2017, p. 6) , *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini adalah Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk skor tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

Sangat Rendah : 0.00 – 1.00

Rendah : 1.01 – 2.00

Cukup : 2.01 – 3.00
 Tinggi : 3.01 – 4.00
 Sangat Tinggi : 4.01 – 5.00

2. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Tabel 1. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
(X1) Masa Kerja -> (Y1) Beban Kerja	0.203	0.077	0.241	0.844	0.399	ditolak
(X1) Masa Kerja -> (Y2) Prestasi Kerja	-0.058	0.012	0.083	0.701	0.484	ditolak
(X2) Disiplin Kerja -> (Y1) Beban Kerja	-0.37	-0.333	0.102	3.621	0.000	diterima
(X2) Disiplin Kerja -> (Y2) Prestasi Kerja	-0.068	-0.065	0.083	0.82	0.413	ditolak
(X3) Kemampuan Kerja -> (Y1) Beban Kerja	-0.124	-0.069	0.219	0.567	0.571	ditolak
(X3) Kemampuan Kerja -> (Y2) Prestasi Kerja	0.315	0.245	0.127	2.485	0.013	diterima
(Y1) Beban Kerja -> (Y2) Prestasi Kerja	0.922	0.912	0.068	13.465	0.000	diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil coefficient yang terdapat pada Tabel 4.12 menunjukkan Nilai T-statistic adalah 0,844 dengan P-value 0,399. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara Masa Kerja dan Beban Kerja tidak signifikan sehingga hipotesis bahwa masa kerja berpengaruh terhadap beban kerja ditolak.

Dengan nilai T-statistic 3,621 dan P-value 0,000, hubungan antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja juga signifikan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. T-statistic sebesar 0,657 dan P-value 0,571 menandakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari Kemampuan Kerja terhadap Beban Kerja.

T-statistic 0.701 dan P-value 0.484, menunjukkan bahwa ada hubungan

yang tidak signifikan antara Masa Kerja dan Prestasi Kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja, tidak menutup kemungkinan prestasi kerja tidak meningkat. Dengan T-statistic 0,82 dan P-value 0,413, hubungan antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja tidak signifikan. Ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

T-statistic 2,485 dengan P-value 0,013 menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja. Dengan nilai T-statistic 13,465 dan P-value 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa Beban kerja tidak pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dari analisis di atas, ada 3 hubungan yang menunjukkan signifikansi statistik: Disiplin Kerja terhadap Beban Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Masa Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hubungan lainnya tidak menunjukkan signifikansi, yang bisa diartikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang kuat atau konsisten terhadap variabel target dalam konteks penelitian ini. Kegagalan beberapa hubungan untuk mencapai signifikansi bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti ukuran sampel, variabilitas dalam data, atau karakteristik unik dari populasi yang diteliti.

3. Pengujian Efek Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung

Tabel 2. Pengujian Efek Mediasi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	
(X1) Masa Kerja -> (Y1) Beban Kerja -> (Y2) Prestasi Kerja	0.188	0.067	0.223	0.842	0.400	ditolak
(X2) Disiplin Kerja -> (Y1) Beban Kerja -> (Y2) Prestasi Kerja	-0.341	-0.305	0.097	3.53	0.000	diterima
(X3) Kemampuan Kerja -> (Y1) Beban Kerja ->	-0.114	-0.072	0.2	0.571	0.568	ditolak

Tabel diatas menunjukkan hasil dari output analisis jalur menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS). Tabel ini menampilkan efek tidak langsung dari beberapa variabel prediktor (Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja) terhadap prestasi kerja, dengan beban kerja sebagai mediator. Berikut ini penjelasan untuk setiap variabel.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Masa Kerja terhadap Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap beban kerja sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak. Masa kerja yang lebih lama diharapkan memberikan anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam dalam menghadapi tugas-tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, tidak mempengaruhi besaran beban kerja yang dirasakan anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol. Hal ini mengindikasikan adanya suatu sistem yang dirancang untuk memastikan efisiensi dan keadilan, tanpa memberikan beban kerja yang berlebihan kepada anggota berdasarkan masa kerja mereka seperti tertuang dalam (M. Badrus Ilyas, 2021) dan (Feibe M.M Munde et al., 2019) yang menghasilkan hasil yang sama yakni tidak adanya hubungan korelasi antara masa kerja dan beban kerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Beban Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap beban kerja, yang berarti hipotesis diterima bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol, berdampak pada perubahan beban kerja yang mereka rasakan. Resimen Taruna Akpol, ketentuan dan aturan kerja ditetapkan secara ketat dan dijalankan secara konsisten di semua level. Oleh karena itu, semua anggota diharapkan memiliki tingkat disiplin secara default. Karena disiplin yang sudah merupakan norma, variasi individu dalam disiplin kerja mungkin dapat mempengaruhi distribusi atau intensitas beban kerja. Meskipun begitu,

(Prahastari, 2019) menegaskan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk operasional harian dan lebih berdampak pada kualitas kerja dan hasil akhir.

c. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Beban Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol, semakin besar beban kerja yang mereka rasakan. Ini menunjukkan bahwa anggota dengan kemampuan kerja yang lebih baik cenderung diberikan lebih banyak tugas atau tanggung jawab yang lebih berat karena mereka dianggap mampu menyelesaikannya dengan efektif dan efisien.

d. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dalam konteks penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol, semakin besar prestasi kerja yang mereka capai. Artinya, peningkatan beban kerja justru dapat mendorong peningkatan kinerja anggota Polri, terutama jika beban tersebut dikelola secara efektif.

e. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Ini berarti bahwa semakin lama masa kerja anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol, tidak menjamin personel dimaksud mendapatkan prestasi kerja yang mereka inginkan. Seperti halnya pada penelitian (Puspitasari & Wulandari, 2022) dan (Nailul Muna & Sri Isnowati, 2022) yang membuktikan tidak ada hubungan pengaruh antara masa kerja dan prestasi kerja, masa kerja yang lebih lama tidak menjamin memiliki prestasi kerja yang baik. Ini dapat dijelaskan oleh akumulasi pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan oleh anggota Polri selama masa kerja yang panjang, yang pada akhirnya prestasi kerja tidak didapatkan akan tetapi mereka diminta untuk tetap meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan mencapai target kinerja.

f. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan

anggota untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas kinerja mereka.

g. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol, semakin tinggi pula prestasi kerja yang mereka capai. Kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang memungkinkan anggota untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

h. Peran Beban Kerja terhadap Hubungan antara Masa Kerja dan Prestasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memediasi hubungan antara masa kerja dengan prestasi kerja, yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan. Artinya, beban kerja tidak dapat menjadi variabel intervening yang memperkuat atau memoderasi pengaruh masa kerja terhadap prestasi kerja anggota Polri di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol

i. Peran Beban Kerja terhadap Hubungan antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja diterima dengan pengaruh positif signifikan. Ini berarti bahwa beban kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja anggota POLRI di Satuan Kerja Resimen Taruna Akpol.

j. Peran Beban Kerja terhadap Hubungan antara Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja memediasi hubungan antara kemampuan kerja dan prestasi kerja ditolak dengan pengaruh tidak signifikan. Ini berarti bahwa beban kerja bukan variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kemampuan kerja dan prestasi kerja.

IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh masa kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening memberikan beberapa implikasi penting, baik secara teoretis, praktis, maupun kebijakan organisasi khususnya pada lingkungan POLRI.

1. Beberapa implikasi teoretis yang dapat disimpulkan adalah:
 - a. Peran dominan beban kerja sebagai mediator kinerja
 - Temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mendistribusikan tugas.
 - Hal ini memperkuat teori bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor pekerjaan (job design).
 - b. Disiplin kerja tidak langsung memengaruhi prestasi kerja
 - Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, tetapi signifikan melalui beban kerja.
 - c. Kemampuan kerja sebagai faktor langsung prestasi
 - Kemampuan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, namun tidak melalui beban kerja.
 - Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi individu tetap menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja, terlepas dari mekanisme distribusi beban kerja.
2. Implikasi Praktis bagi Manajemen Polri

Penelitian ini memberikan rekomendasi nyata bagi pengelolaan SDM di lingkungan Resimen Taruna Akpol.

- a. Pengelolaan Beban Kerja sebagai Strategi Peningkatan Kinerja

Karena beban kerja terbukti menjadi faktor paling kuat memengaruhi prestasi kerja, maka:

 - Organisasi perlu melakukan workload analysis secara berkala.
 - Distribusi tugas harus mempertimbangkan: kapasitas personel, kompleksitas tugas, tingkat kesiapan kompetensi.
- b. Penekanan pada Pengembangan Kompetensi

Karena kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja:

 - Program pelatihan dan pengembangan harus menjadi prioritas.

- Organisasi perlu: meningkatkan pelatihan teknis dan taktis, mengembangkan soft skills (problem solving, komunikasi, leadership), menerapkan sistem pembelajaran berkelanjutan.

3. Implikasi Kebijakan Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM Polri, antara lain:

- a. Penyusunan kebijakan manajemen beban kerja berbasis data.
- b. Perancangan sistem pelatihan berbasis kompetensi.
- c. Reformasi sistem promosi berbasis kinerja (merit-based promotion).
- d. Penguatan sistem evaluasi kinerja berbasis output dan efektivitas kerja.

Dengan menerapkan kebijakan tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja personel secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa masa kerja dengan P value 0,400 dan kemampuan kerja dengan P value 0,568 tidak berpengaruh signifikan pada prestasi kerja dengan variabel beban kerja sebagai intervening. Kemudian disiplin kerja dengan P value 0,000 berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening. Beban kerja dapat menjadikan seorang personel polri tidak dapat mencapai prestasi yang diharapkan akan tetapi beban kerja sendiri dapat menghubungkan antara variabel-variabel yang telah diteliti tersebut sebagai penunjang pencapaian prestasi kerja guna mendapatkan karier yang diinginkan apabila dikelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale, T. (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima*. Elex Media Komputindo.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Edisi pertama* (Edisi Pertama). KENCANA PERENADAMEDIA GROUP.
- Feibe M.M Munde, Rita N. Taroreh, & Irvan Trang. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *EMBA*, 7(4), 6066–6075.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian Masalah*. PT. Toko Gunung Agung.
- Irwandy. (2007). *Produktifitas Tenaga Kesehatan*. EGC.
- M. Badrus Ilyas. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Sasanti Journal of Economic and Business*, 2(3), 16–25.

- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UIP.
- Nailul Muna, & Sri Isnowati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA*, 5(2).
- Prahastari, O. A. (2019). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap motivasi serta dampaknya kinerja karyawan bank jateng cabang utama Semarang. *Udinus Repository*, 1–20.
- Puspitasari, D., & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1, 89–100.
- Rivai, H. A., & Neza, C. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X*. 1–100.
- Soleman, A. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia* (2nd ed., Vol. 5, pp. 83–98). Erika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10.
- Wildan Syifa Arahman, Wiwi Idawati, & Feriasi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angka Pura Support Cabang Jakarta Pusat. *ECo-Buss*, 5(3).