



Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Desa Mliwis, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali

Nunung Astuti^{1*}, Luki Sri Anggorowati², Hari Purwanto³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, Boyolali, Indonesia

Email: nunungastuti2212@gmail.com¹, Lukianggoro15@gmail.com², haripooer@yahoo.co.id³

*Penulis Korespondensi: nunungastuti2212@gmail.com

Abstract. *This study examines the effect of competence, compensation, and workload on the performance of implementing staff of the Free Nutritious Meal (Makan Bergizi Gratis/MBG) Program in Mliwis Village, Cepogo District, Boyolali Regency. A quantitative approach combining descriptive and verificative methods was employed. All 42 program staff were selected as respondents through a saturated sampling technique, and data were collected using a Likert-scale questionnaire. Multiple linear regression analysis was carried out with the assistance of IBM SPSS Statistics, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The partial test (t-test) showed that compensation had a positive and significant effect on staff performance, whereas competence and workload did not show a significant partial effect. Nevertheless, the simultaneous test (F-test) confirmed that competence, compensation, and workload jointly and significantly influenced staff performance, with an adjusted R square value of 0.754, meaning that the three variables explained 75.4 percent of the variance in performance. These findings suggest that strengthening the compensation system deserves priority attention in efforts to improve the performance of village-level MBG program staff, without disregarding the long-term importance of competence development and proportional workload management.*

Keywords: *Competence; Compensation; MBG Program; Performance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja petugas pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Desa Mliwis, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Seluruh populasi sebanyak 42 petugas dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh, dengan data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Meskipun demikian, hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,754 yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 75,4 persen variasi kinerja petugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan sistem kompensasi perlu menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja petugas MBG di tingkat desa, tanpa mengesampingkan pentingnya pengembangan kompetensi dan pengaturan beban kerja secara proporsional sebagai strategi jangka panjang.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja; Kompensasi; Kompetensi; Program MBG.

1. LATAR BELAKANG

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan kebijakan nasional yang mulai dijalankan Pemerintah Indonesia sejak awal tahun 2025 sebagai upaya menekan angka gizi buruk dan stunting sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia menuju visi Indonesia Emas 2045. Program ini menyasar anak sekolah, ibu hamil dan menyusui, serta balita, dan melibatkan pemerintah daerah, sekolah, maupun pelaku usaha lokal dalam penyediaan bahan pangan bergizi. Hingga pertengahan tahun 2026, jumlah Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di seluruh Indonesia telah mencapai lebih dari 22 ribu unit, dengan

Provinsi Jawa Tengah menyumbang sekitar 1.836 unit dan Kabupaten Boyolali sekitar 93 unit, yang menunjukkan posisi strategis daerah ini dalam pelaksanaan program secara nasional.

Keberhasilan MBG sangat bergantung pada kinerja petugas pelaksana di tingkat lapangan, mulai dari pengelolaan dapur, pengolahan bahan pangan, hingga distribusi kepada penerima manfaat. Dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi kerja, sistem kompensasi yang diterima, dan beban kerja yang harus diselesaikan. Ketiganya menjadi perhatian utama karena secara teoritis saling berkaitan dalam membentuk efektivitas kerja seorang pegawai maupun petugas program publik.

Di Desa Mliwis, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali, pelaksanaan MBG melibatkan sekitar 35–42 petugas yang terdiri atas pengelola dapur, tenaga pengolah makanan, petugas administrasi, dan koordinator lapangan. Pengalaman di berbagai daerah menunjukkan bahwa implementasi MBG masih menghadapi kendala terkait kesiapan sumber daya manusia, standar keamanan pangan, dan mekanisme supervisi, sehingga aspek manajerial menjadi faktor penentu keberhasilan program di luar aspek anggaran dan kebijakan semata. Kajian empiris yang secara kuantitatif menghubungkan kompetensi, kompensasi, dan beban kerja dengan kinerja petugas pelaksana MBG di tingkat desa masih relatif terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja petugas pelaksana Program MBG di Desa Mliwis, baik secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis regresi linier berganda. Penelitian ini berlandaskan pada *teori Human Resource Management* (HRM), yang menekankan bahwa perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi yang adil, serta pengaturan beban kerja yang seimbang merupakan fungsi penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian MSDM pada program pelayanan publik berbasis desa, sekaligus memberi masukan praktis bagi pengelola SPPG dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih tepat sasaran.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fungsi manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara efektif, mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, hingga pengaturan

beban kerja agar setiap individu dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Kembaren & Bahri, 2024). Organisasi yang mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu kompetensi, kompensasi, dan beban kerja cenderung lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan program, termasuk program pelayanan publik seperti MBG.

Kompetensi

Kompetensi merupakan gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya secara efektif (Putra et al., 2025). Dalam konteks MBG, kompetensi petugas berkaitan dengan pemahaman prosedur kerja, penerapan standar keamanan pangan, dan kemampuan bekerja sama dalam tim, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar peluang tercapainya tujuan program secara optimal.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi kerja pegawai, baik berupa gaji, insentif, dan tunjangan (finansial) maupun pengakuan dan kesempatan pengembangan (nonfinansial), yang berfungsi meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas (Damaihati & Prahiawan, 2024). Indikator kompensasi pada penelitian ini meliputi gaji/upah, insentif, tunjangan, dan penghargaan nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif diyakini mendorong petugas untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan jumlah tugas, tanggung jawab, dan target yang harus diselesaikan seseorang dalam periode tertentu. Beban kerja yang berlebihan berpotensi memicu stres dan kelelahan yang menurunkan produktivitas, sementara beban kerja yang proporsional mendukung kondisi kerja yang optimal (Abadi & Muryati, 2024). Indikator beban kerja mencakup beban kerja fisik, beban kerja mental, dan penggunaan waktu kerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai standar organisasi, yang dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Putra et al., 2025). Dalam Program MBG, kinerja petugas tercermin dari kemampuan mereka menjalankan seluruh rangkaian kegiatan mulai dari persiapan bahan, pengolahan, hingga distribusi sesuai standar operasional.

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan antar variabel dalam kajian ini. Putra et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Damaihati & Prahiawan, (2024) membuktikan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Abadi & Muryati, (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, Suryana et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, meskipun ketiganya secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Hastuti et al. (2023) dan Suyuthi et al. (2025) secara khusus mengkaji kombinasi kompetensi, kompensasi, dan/atau beban kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor jasa dan menemukan pengaruh yang bervariasi antar variabel, sedangkan Kasi et al. (2025) dan Herningtyas et al. (2025) mengulas tantangan implementasi MBG di lapangan, termasuk aspek kesiapan sumber daya manusia pelaksananya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja petugas pelaksana Program MBG (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana Program MBG.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana Program MBG.

H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana Program MBG.

H4: Kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana Program MBG.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif, yang bertujuan menggambarkan kondisi variabel penelitian sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Mahardini et al., 2024). Lokasi penelitian adalah Desa Mliwis, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali, dengan populasi seluruh petugas pelaksana Program MBG di desa tersebut yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi yang

relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Hariyani et al., 2022).

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert kepada seluruh responden. Objek penelitian mencakup kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) sebagai prasyarat regresi, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (i)$$

Dengan Y adalah kinerja petugas, α adalah konstanta, β_1 – β_3 adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 42 petugas pelaksana Program MBG di Desa Mliwis. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (61,90%), yang sejalan dengan karakteristik pekerjaan penyiapan dan pengemasan makanan yang menuntut ketelitian. Berdasarkan usia, sebagian besar responden (73,81%) berusia di atas 30 tahun, mengindikasikan dominasi tenaga kerja pada usia matang. Adapun seluruh responden (100%) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, mengingat program ini baru diluncurkan secara nasional pada awal tahun 2025.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	38,10%
	Perempuan	26	61,90%
Usia	< 20 tahun	3	7,14%
	21–25 tahun	6	14,29%
	26–30 tahun	2	4,76%
	> 30 tahun	31	73,81%
Masa Kerja	< 1 tahun	42	100%

Sumber: Data primer diolah (2026).

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, kompensasi, beban kerja, dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,304) dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* juga menunjukkan seluruh variabel berada di atas ambang 0,60, yaitu kompetensi (0,883), kompensasi (0,948), beban kerja (0,890), dan kinerja (0,905), yang berarti instrumen penelitian layak digunakan.

Uji normalitas dengan Shapiro-Wilk—yang lebih sesuai untuk sampel di bawah 50 responden—menunjukkan seluruh variabel berdistribusi normal (signifikansi di atas 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 (kompetensi: *tolerance* 0,996, VIF 1,004; kompensasi: *tolerance* 0,986, VIF 1,014; beban kerja: *tolerance* 0,987, VIF 1,013), yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser juga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	2,754	4,152	-	0,663	0,511
Kompetensi (X1)	-0,075	0,074	-0,078	-1,010	0,319
Kompensasi (X2)	1,008	0,090	0,875	11,209	0,000
Beban Kerja (X3)	-0,028	0,070	-0,031	-0,400	0,692

Sumber: Data primer diolah (2026), Dependent Variable: Kinerja (Y).

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,754 - 0,075X_1 + 1,008X_2 - 0,028X_3 + e$. Nilai konstanta 2,754 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, kinerja petugas berada pada angka dasar tersebut. Koefisien kompensasi (X2) sebesar 1,008 dengan arah positif menunjukkan pengaruh yang paling dominan di antara ketiga variabel, sedangkan koefisien kompetensi dan beban kerja bertanda negatif namun tidak signifikan secara statistik sehingga arah tersebut tidak dapat dimaknai sebagai pengaruh nyata di lapangan.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi.

Pengujian	Nilai Statistik	Sig.	Keterangan
t – Kompetensi (X1)	-1,010 (t tabel 2,024)	0,319	Tidak signifikan; H1 ditolak
t – Kompensasi (X2)	11,209 (t tabel 2,024)	0,000	Signifikan; H2 diterima
t – Beban Kerja (X3)	-0,400 (t tabel 2,024)	0,692	Tidak signifikan; H3 ditolak
F (Simultan)	42,822 (F tabel 2,85)	0,000	Signifikan; H4 diterima
R Square / Adj. R ²	0,772 / 0,754	-	Model kuat (75,4%)

Sumber: Data primer diolah (2026).

Hasil uji simultan (uji F) menghasilkan F hitung sebesar 42,822 lebih besar dari F tabel 2,85 dengan signifikansi 0,000, sehingga H4 diterima dan model regresi dinyatakan layak (fit). Nilai *adjusted R square* sebesar 0,754 menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,4% variasi kinerja petugas, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas MBG (sig. 0,319 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat pengetahuan dan keterampilan antar petugas belum berdampak nyata terhadap capaian kerja, kemungkinan karena sebagian besar tugas dalam program ini telah memiliki prosedur kerja yang jelas dan dapat dilaksanakan setelah pembagian tugas dan arahan singkat, sehingga variasi kompetensi individu menjadi kurang menentukan. Temuan ini berbeda dengan Putra et al. (2025) yang menemukan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja, perbedaan mana diduga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan objek penelitian yang berbeda.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (sig. 0,000 < 0,05; t hitung 11,209), sehingga H2 diterima dan menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model. Hasil ini konsisten dengan Damaihati & Prahiawan, (2024) serta Hastuti et al. (2023) yang menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai tanggung jawab pekerjaan mendorong motivasi, loyalitas, dan kualitas kerja pegawai. Dalam konteks MBG, kompensasi yang layak baik berupa honorarium maupun penghargaan nonfinansial tampak menjadi pendorong utama semangat kerja petugas yang mayoritas baru bekerja kurang dari satu tahun.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja (sig. 0,692 > 0,05), sehingga H3 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa pembagian tugas yang proporsional dan kerja sama tim selama pelaksanaan MBG di Desa Mliwis mampu meredam potensi dampak negatif beban kerja terhadap hasil kerja. Temuan ini berbeda dengan MoAbadi & Muryati, (2024), yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan intensitas beban kerja dan konteks organisasi antara sektor yang diteliti.

Pengaruh Simultan Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Meskipun kompetensi dan beban kerja tidak signifikan secara parsial, hasil uji F membuktikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H4 diterima). Hal ini menegaskan prinsip HRM bahwa kinerja petugas merupakan hasil interaksi berbagai faktor manajemen SDM, bukan pengaruh satu faktor tunggal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja petugas MBG perlu memperhatikan pengelolaan kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara terpadu, dengan penguatan sistem kompensasi sebagai prioritas utama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana Program MBG di Desa Mliwis, sedangkan kompetensi dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kemampuan model menjelaskan 75,4% variasi kinerja petugas. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor paling menentukan dalam mendorong kinerja petugas MBG pada tahap awal pelaksanaan program, tanpa mengesampingkan peran kompetensi dan beban kerja dalam kerangka pengelolaan SDM secara menyeluruh.

Berdasarkan simpulan tersebut, pengelola SPPG disarankan mempertahankan dan meningkatkan keadilan serta ketepatan sistem kompensasi petugas, tetap menyelenggarakan pelatihan dan sosialisasi SOP secara berkala untuk memperkuat kompetensi jangka panjang, serta mengatur pembagian beban kerja secara proporsional agar keberlanjutan kinerja tetap terjaga. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta memperluas cakupan wilayah penelitian pada SPPG lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja petugas Program Makan Bergizi Gratis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, serta seluruh petugas pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Desa Mliwis, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali yang telah bersedia menjadi responden. Artikel ini merupakan hasil pengembangan dari skripsi penulis pertama pada Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali.

DAFTAR REFERENSI

- Aspani, R., & Faeni, D. P. (2025). Strategi green human resource management dalam program Makan Bergizi Gratis di lembaga pendidikan militer: Pendekatan berkelanjutan untuk kesejahteraan personel. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(9), 4156–4163. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i9.1677>
- Damaihati, S., & Prahiawan, W. (2024). Peran penilaian kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 145–158.
- Destiani, E., Dirgantari, N., Amir, A., & Pramono, H. (2025). Faktor determinan kinerja keuangan pemerintah kabupaten dan kota di Jawa Tengah 2019–2023. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 1793–1813. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5857>
- Diyah Santi Hariyani, F., Pratama, B., & Hasanah, K. (2022). Capital structure, liquidity, and financial performance on the quality of earnings. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 1(2), 119–127. <https://doi.org/10.56403/nejesh.v1i2.11>
- Farida, I., Soma, A. M., & Mulyanti, R. Y. (2024). Unpacking the drivers of service performance: How workload, compensation, and competence influence outcomes through employee satisfaction. *Islamic Economics*, 8(2), 255–270.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, S., DPW, I. A., & Pawenang, S. (2023). Competency, compensation, and workload: Occupational therapist performance with motivation as a moderating variable. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(2), 11–28. <https://doi.org/10.37680/ijief.v3i2.5289>
- Herningtyas, T., Azrianti, S., Fadjriani, L., & Yulisa, P. D. (2025). Efektivitas program MBG (Makan Bergizi Gratis) pada anak TK Darussalam guna peningkatan kualitas belajar mengajar di Desa Wedoro, Kecamatan Waru, Sidoarjo. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(10), 6520–6526. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i10.9027>
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 68–83. <https://doi.org/10.21831/jim.v19i2.52563>
- Kasi, Y. F., Ga'a, M. E., Jajuri, T. B., & Bai, D. V. (2025). Perceptions of teachers on the free nutritious meal program implementation in Indonesia: Benefits and challenges. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v9i2.54>
- Kembaren, A., & Bahri, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 22–35.
- Kistiani Hegy Suryana, A., Thaharani, A., Ria Safitri, U., & Sri Anggorowati, L. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 8–18. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1087>
- Moch Rosul Abadi, & Muryati. (2024). Pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan KB Kota Pasuruan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 101–113.

- Nugroho, B. P., & Putri, S. R. (2025). The influence of digital leadership and organizational agility on firm performance: Evidence from Indonesian mid-sized companies. *Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 114–122. <https://doi.org/10.70716/ecoma.v3i3.329>
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. APF, Tbk. *Solusi*, 21(4), 344–359. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>
- Pratama, M. M., & Saputra, G. B. (2023). Keselarasan kewirausahaan dan pekerjaan dengan faktor motivasi distributor: Analisis peluang multi-level marketing. *Journal of Business Management*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.47134/jobm.v1i1.2>
- Putra, P. S., Laila, D. A., Hariyati, H., & Aima, H. (2025). Analysis of the influence of competency development and compensation systems on employee performance: A literature study of strategic human resource management. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 276–285. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.482>
- Rahmawati, E., Tahwin, M., Asrori, M., Widodo, A., & Lukiarti, M. M. (2022). Pengaruh insentif, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 31–40. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.506>
- Rahmawati, L., Wibowo, W. S., Maryanto, A., & Nurohman, S. (2023). Pelatihan pemanfaatan Canva for Education sebagai upaya meningkatkan kemampuan guru IPA dalam mendesain dan memproduksi media pembelajaran di era digital. *Surya Abdimas*, 7(4), 585–595. <https://doi.org/10.37729/abdimas.v7i4.2547>
- Saputri, F., & Febriana, A. (2024). Penilaian kinerja, kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya pada kinerja pegawai Balai Besar Pemali Juana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(4), 242–253. <https://doi.org/10.33633/jekobs.v3i4.11679>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suyatmi, S., Latunreng, W., Yosepha, S. Y., & Arifin, A. L. (2024). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 9(1), 64–73.
- Suyuthi, N. F., Fitriani, M., Yusri, Y., & Samayo, M. R. (2025). The influence of competency, discipline, and workload on employee performance through job satisfaction: A case study. *Journal La Bisecoman*, 6(3), 637–649. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v6i3.2433>