

Pengaruh Kompetensi Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu, Kabupaten Boyolali

Medya Wulandari^{1*}, Hari Purwanto², Alean Kistiani Hegy Suryana³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali, Indonesia

E-mail: wulandarimedya03@gmail.com¹, hariharipoer@yahoo.co.id², alean.kistiani@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: wulandarimedya03@gmail.com

Abstract. *This article examines how work competence, work involvement, and workload, both individually and jointly, shape employee performance at the Election Supervisory Body (Bawaslu) of Boyolali Regency. A causal-associative quantitative design was employed, covering the full population of 40 employees through a census (saturated sampling), consisting of permanent staff together with members of the Sub-district Election Supervisory Committee (Panwaslu Kecamatan). A five-point Likert questionnaire supplied the primary data, which were processed using multiple linear regression in SPSS. Before hypothesis testing, the research instrument was verified as valid and reliable, and the regression model passed the classical assumption checks for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Findings show that each of the three predictors, work competence, work involvement, and workload, exerts a positive and significant partial influence on employee performance, with competence being the most influential of the three. Taken together, the variables significantly shape performance and account for 58.2 percent of its variance ($Adjusted R^2 = 0.582$). The study reinforces Human Capital Theory within a public-oversight setting marked by fluctuating workload, demonstrating that workload, when handled appropriately, can drive performance rather than undermine it. On a practical level, the findings point to the importance of structured competence-building, stronger engagement initiatives, and a more balanced workload distribution across Bawaslu Boyolali Regency to strengthen election-oversight performance.*

Keywords: Election Supervisory Body; Employee Performance; Work Competence; Work Involvement; Workload.

Abstrak. Artikel ini mengkaji bagaimana kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, memengaruhi kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kabupaten Boyolali. Rancangan penelitian bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, mencakup seluruh 40 pegawai melalui teknik sensus (sampling jenuh), yang terdiri atas pegawai tetap dan anggota Panwaslu Kecamatan. Data utama diperoleh dari kuesioner berskala Likert lima poin, kemudian diolah menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian dipastikan valid dan reliabel, sementara model regresi telah lolos uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Temuan memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja, masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi kerja sebagai variabel paling berpengaruh. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut juga signifikan memengaruhi kinerja pegawai dan mampu menerangkan 58,2 persen variasinya ($Adjusted R^2 = 0,582$). Hasil ini memperkuat relevansi *Human Capital Theory* pada konteks lembaga pengawas publik dengan beban kerja yang berfluktuasi, sekaligus menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong, bukan penghambat, kinerja. Secara praktis, temuan ini mengisyaratkan perlunya pembinaan kompetensi yang terarah, penguatan keterlibatan kerja, serta pembagian beban kerja yang lebih seimbang di lingkungan Bawaslu Kabupaten Boyolali guna meningkatkan kinerja pengawasan pemilu.

Kata Kunci: Badan Pengawas Pemilu; Beban Kerja; Keterlibatan Kerja; Kinerja Pegawai; Kompetensi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai penopang utama demokrasi, pemilihan umum memberi ruang bagi rakyat untuk mewujudkan kedaulatannya melalui pemilihan pemimpin dan wakil rakyat yang sah secara konstitusional (Suriata, 2023). Baik-buruknya penyelenggaraan pemilu ikut menentukan besar-kecilnya kepercayaan publik terhadap pemerintah, sehingga pengawasan yang ketat menjadi syarat mutlak bagi terselenggaranya pemilu yang jujur dan adil. Di Indonesia, tanggung jawab pengawasan tersebut dipegang oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum

(Bawaslu), yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 memiliki wewenang untuk mencegah, mengawasi, sekaligus menindak berbagai pelanggaran pemilu (Prayogo, 2022). Kompleksitas tugas ini terus bertambah seiring meluasnya kampanye ke ruang digital, yang memunculkan persoalan baru seperti disinformasi, politik uang yang tersamar, dan pelanggaran kampanye di media sosial.

Observasi pendahuluan di Bawaslu Kabupaten Boyolali menunjukkan bahwa kinerja pengawasan pemilu masih menghadapi sejumlah kendala, mulai dari kesenjangan kompetensi antarpegawai, beragamnya tingkat keterlibatan kerja, hingga beban kerja yang timpang, yakni melonjak tajam saat tahapan pemilu berlangsung namun menyusut pada masa di luar tahapan. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia semakin bertambah karena struktur organisasi menyatukan pegawai tetap dengan Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan (Panwaslu Kecamatan). Jika tidak dikelola secara sistematis, ketimpangan tersebut berisiko menggerus efektivitas fungsi pengawasan.

Dari sisi teori, kompetensi, keterlibatan kerja, dan beban kerja termasuk komponen modal manusia yang ikut menentukan produktivitas sebuah organisasi dikemukakan oleh Gary Becker (1964) yang dikembangkan oleh (Ningrum, 2020). Meski demikian, hasil studi terdahulu belum sepenuhnya sejalan satu sama lain. Di satu sisi, beberapa penelitian mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut berdampak positif terhadap kinerja (Laela & Zulkifli, 2024) di sisi lain, ada pula temuan yang justru bertolak belakang, yaitu kompetensi yang berdampak negatif (Idayati, 2025), keterlibatan kerja yang tidak berpengaruh langsung (Robain dkk., 2023), maupun beban kerja yang menurunkan kinerja (Wibawa, 2023). Perbedaan hasil ini mengisyaratkan adanya celah penelitian (research gap) yang layak diuji kembali pada konteks yang lebih spesifik, khususnya di lembaga dengan pola beban kerja yang berfluktuasi seperti Bawaslu (Leodita dkk., 2024).

Bertolak dari celah tersebut, studi ini dirancang untuk menguji secara empiris sejauh mana kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali, baik secara parsial maupun simultan. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya kajian teoretis manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus menjadi acuan praktis dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia bagi Bawaslu Kabupaten Boyolali.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan teori utama studi ini adalah *Human Capital Theory* dari Becker (1964), yang kemudian dikembangkan oleh Ningrum (2020). Teori tersebut memandang kompetensi, keterlibatan kerja, dan pengelolaan beban kerja sebagai wujud investasi modal manusia yang turut menentukan produktivitas dan kinerja individu di dalam organisasi, tak terkecuali lembaga pemerintahan.

Kompetensi kerja dimaknai sebagai karakteristik dasar yang melekat pada individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi, kemampuan memecahkan masalah, hingga daya inovasi dan kreativitas menurut Spencer (1993) dalam jurnal Zanra (2024). Menurut Ratnawati dkk. (2023), kompetensi memberi sumbangan langsung terhadap mutu maupun jumlah hasil kerja pegawai. Di lingkungan Bawaslu, kompetensi ditunjukkan lewat penguasaan regulasi kepemiluan, kecakapan menginvestigasi pelanggaran, serta kemahiran memanfaatkan teknologi pengawasan digital.

Keterlibatan kerja (*job involvement*) menggambarkan seberapa erat keterikatan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya, yang tampak dari semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam jurnal (Nugraha & Suryawanti, 2024). Menurut Wijaya dkk. (2021) serta Aldiansyah & Rijanti (2021) sama-sama mengonfirmasi pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja dalam peran (*in-role performance*). Pada bidang pengawasan pemilu, tingginya keterlibatan kerja terlihat dari kesediaan pengawas untuk bekerja melebihi standar minimal, terutama di momen krusial tahapan pemilu.

Beban kerja dipahami sebagai tuntutan tugas yang wajib diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu, mencakup dimensi mental, fisik, waktu, emosional, peran, dan interpersonal. Menurut Hart & Staveland (1988) dalam jurnal Nurhandayani 2024. Beberapa penelitian melaporkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional justru berdampak positif terhadap kinerja (Yuliawati dkk., 2025), meski ada pula temuan sebaliknya ketika beban kerja sudah melampaui kapasitas pegawai (Robain dkk., 2023).

Adapun kinerja pegawai merujuk pada capaian kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komunikasi, dan kerja sama tim. Menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal (Agentia & Setiawan, 2024).

Mengacu pada kajian teori dan hasil penelitian terdahulu di atas, hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali.

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali.

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali.

H4: Secara simultan, kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, guna menelusuri hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sugiyono, 2023). Populasinya mencakup seluruh pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan pemilu di Bawaslu Kabupaten Boyolali, berjumlah 40 orang, terdiri atas 35 pegawai tetap (komisioner dan staf sekretariat) serta 5 anggota Panwaslu Kecamatan. Karena jumlah populasinya relatif kecil, penelitian ini menerapkan teknik sensus (sampling jenuh) sehingga seluruh anggota populasi berperan sebagai responden.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel kompetensi kerja diukur dengan tujuh indikator. Menurut Spencer (1993) dalam jurnal Zandra (2024), keterlibatan kerja dengan tujuh indikator. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam jurnal Nugraha & Suryawanti, 2024, beban kerja dengan tujuh indikator. Menurut Hart & Staveland (1988) dalam jurnal (Nurhandayani, 2024), sementara kinerja pegawai turut diukur menggunakan tujuh indikator. Menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal (Agentia & Setiawan, 2024).

Pengolahan data memanfaatkan program SPSS, mencakup uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson*, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (ambang batas > 0,60), serangkaian uji asumsi klasik (normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas via Uji Glejser), regresi linier berganda, hingga pengujian hipotesis lewat uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Adapun model regresi yang dipakai adalah sebagai berikut:

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

di mana Y menyatakan kinerja pegawai, X1 kompetensi kerja, X2 keterlibatan kerja, X3 beban kerja, α konstanta, β koefisien regresi, dan e merupakan error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner dibagikan kepada seluruh 40 pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali dan seluruhnya kembali secara lengkap, sehingga response rate mencapai 100%. Dari sisi karakteristik, responden didominasi laki-laki (70,0%), berada pada rentang usia 41–50 tahun (37,5%), berpendidikan terakhir S1 (55,0%), dan sebagian besar menduduki posisi staf sekretariat (77,5%). Gambaran ini menunjukkan bahwa pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali sebagian besar berada pada usia produktif dan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup untuk menopang pelaksanaan tugas pengawasan pemilu.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Pengujian menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid (signifikansi $< 0,05$ pada uji *Product Moment Pearson*) sekaligus reliabel, dengan *Cronbach's Alpha* berada pada rentang 0,836 (Kinerja Pegawai) sampai 0,903 (Kompetensi Kerja), jauh melampaui ambang 0,60. Seluruh uji asumsi klasik juga terpenuhi: residual data terdistribusi normal (Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,200), tidak ditemukan gejala multikolinearitas (VIF seluruh variabel < 10 , Tolerance $> 0,10$), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (signifikansi Uji Glejser seluruh variabel $> 0,05$). Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil regresi linier berganda beserta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t.

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	7,434	2,577	0,014	–
Kompetensi Kerja (X1)	0,316	3,475	0,001	Signifikan
Keterlibatan Kerja (X2)	0,202	2,411	0,021	Signifikan
Beban Kerja (X3)	0,238	2,549	0,015	Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 7,434 + 0,316X_1 + 0,202X_2 + 0,238X_3 + e$, yang mengisyaratkan hubungan searah (positif) antara ketiga variabel independen dan

kinerja pegawai. Karena nilai t hitung ketiga variabel tersebut melebihi t tabel (2,028) dengan signifikansi di bawah 0,05, maka H1, H2, dan H3 dinyatakan diterima.

Uji F memperoleh nilai F hitung 19,119 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengonfirmasi bahwa kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,582 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menerangkan 58,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi faktor lain di luar model, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,475 $> t$ tabel 2,028; sig. 0,001), sehingga H1 diterima. Temuan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1964; Ningrum, 2020), yang menempatkan investasi pada pengetahuan dan keterampilan sebagai faktor utama pendongkrak produktivitas individu, serta selaras dengan hasil. Menurut Andayani & Heri (2020) dan Laela & Zulkifli (2024) yang juga menemukan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Di lingkungan Bawaslu, penguasaan regulasi kepemiluan serta kecakapan investigasi pelanggaran menjadi faktor penentu keberhasilan tugas pengawasan.

Variabel keterlibatan kerja pun terbukti berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 2,411; sig. 0,021), sehingga H2 diterima. Hasil ini memperkuat temuan Aldiansyah & Rijanti (2021), Nugraha & Suryawanti (2024), serta Setiawan (2024), yang menyimpulkan bahwa pegawai dengan semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan yang tinggi umumnya menghasilkan kinerja lebih baik, terutama pada masa-masa krusial tahapan pemilu yang menuntut kesediaan bekerja di atas standar minimal.

Beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (t hitung 2,549; sig. 0,015), sehingga H3 diterima. Temuan ini bertolak belakang dengan hasil Wibawa (2023) dan Robain dkk. (2023) yang melaporkan pengaruh negatif, tetapi sejalan dengan Yuliawati dkk. (2025) dan Cahyani (2023). Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja di Bawaslu Kabupaten Boyolali berfluktuasi antara masa tahapan dan non-tahapan, bebannya masih berada dalam batas kemampuan pegawai, sehingga justru mendorong produktivitas alih-alih menjadi sumber kelelahan yang menurunkan kinerja.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H4 diterima), memperkuat temuan Damingun dkk. (2025) dan Mukminin & Safira (2023) bahwa gabungan beberapa faktor sumber daya manusia cenderung memberi kontribusi lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing secara terpisah. Hal ini menegaskan bahwa upaya

meningkatkan kinerja pengawasan pemilu perlu ditempuh melalui pendekatan terpadu yang memperhatikan kompetensi, keterlibatan kerja, dan pengelolaan beban kerja secara bersamaan, bukan hanya berfokus pada satu aspek saja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali secara parsial, dengan kompetensi kerja sebagai faktor paling menonjol. Secara simultan, ketiga variabel ini juga berpengaruh signifikan dan sanggup menjelaskan 58,2% variasi kinerja pegawai. Temuan ini mempertegas relevansi *Human Capital Theory* pada konteks lembaga pengawas pemilu yang beban kerjanya berfluktuasi, sekaligus membuktikan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional bisa berperan sebagai pendorong produktivitas, bukan sekadar sumber tekanan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, Bawaslu Kabupaten Boyolali disarankan untuk secara berkala menyelenggarakan pelatihan kompetensi, terutama yang berkaitan dengan regulasi kepemiluan terbaru dan teknologi pengawasan digital; memperkuat program keterlibatan kerja lewat lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian apresiasi atas dedikasi pegawai; dan menata ulang distribusi beban kerja agar lebih proporsional berdasarkan analisis jabatan dan penjadwalan kerja yang realistis, khususnya menjelang tahapan pemilu.

Penelitian ini tentu memiliki sejumlah keterbatasan, di antaranya cakupan sampel yang hanya mencakup satu wilayah (40 responden), penggunaan data *self-report* yang rentan bias, serta desain *cross-sectional* yang belum bisa menggambarkan dinamika kinerja sepanjang siklus pemilu. Untuk itu, penelitian mendatang disarankan memperluas cakupan wilayah kajian, menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan desain longitudinal agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika kinerja pengawas pemilu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bawaslu Kabupaten Boyolali atas izin serta dukungan data yang diberikan selama penelitian, dan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali atas bimbingan akademik yang telah diberikan. Artikel ini disusun sebagai pengembangan dari skripsi penulis dengan judul yang sama.

DAFTAR REFERENSI

- Agenta, R., & Setiawan, H. (2024). Analisis indikator kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45–58.
- Aldiansyah, F., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 112–125.
- Andayani, R. (2025). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja organisasi dan kepuasan pelanggan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 78–95.
- Andayani, S., & Heri, M. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 67–79. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Andika, P., Wijaya, S., & Kusuma, D. (2025). Konsep kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen*, 15(1), 23–36.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Cahyani, D. (2023). Pengaruh employee engagement dan workload terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 89–102.
- Damingun, A., Saputra, B., & Wijaya, C. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 13(1), 34–47. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i1.p47-60>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2020). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Advances in Psychology*, 52, 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Idayati, N. (2025). Pengaruh negatif kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(1), 56–68.
- Jubaidi, A., & Karhab, S. (2025). Pengaruh employee engagement dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 13(2), 101–115.
- Kojo, R., Lumintang, G., & Taroreh, R. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(3), 89–103.
- Laela, F., & Zulkifli, A. (2024). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 9(1), 23–37.
- Mukminin, H., & Safira, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Manajemen Daerah*, 8(2), 112–126. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2162>
- Ningrum, S. (Ed.). (2020). *Human capital management*. CV Media Sains Indonesia.
- Nugraha, D., & Suryawanti, I. (2024). Vigor, dedication, dan absorption sebagai indikator keterlibatan kerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 9(2), 78–92.

- Nurhandayani, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 11(2), 89–101. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Prayogo, A. (2022). Fungsi pengawasan Bawaslu dalam penyelenggaraan pemilu di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Demokrasi*, 5(1), 23–39.
- Ratnawati, E., Widjaja, K., & Santoso, B. (2023). Kompetensi sebagai karakteristik individu dalam pencapaian kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(3), 112–125.
- Robain, M., Handayani, S., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 10(1), 67–82. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.402>
- Seprianto, O. (2021). Keterlibatan kerja dan konsekuensinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 7(2), 45–59. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- Setiawan, H. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja (*employee engagement*) terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 11(1), 34–48. <https://doi.org/10.36490/sg.v1i1.1342>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suriata, I. N. (2023). Pengawasan pemilu berkarakter guna mewujudkan kedaulatan rakyat dalam rangka pelaksanaan demokrasi di Indonesia. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 76–84. <https://doi.org/10.22225/pi.8.2.2023.76-84>
- Wahib, R., Prasetyo, D., & Hermawan, I. (2025). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 78–92.
- Wibawa, I. (2023). Pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(3), 112–126.
- Wijaya, A., Prasetya, F., & Nugroho, B. (2021). Pengaruh employee involvement terhadap *in-role performance*. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 6(2), 89–102.
- Yuanita, A. C. (2023). Kewenangan Bawaslu dalam penegakan hukum dan keadilan pemilu: Suatu analisis terhadap pelanggaran administratif pemilu melalui kewenangan adjudikasi. *Jurnal Bawaslu Provinsi Kepulauan Riau*, 5(2), 61–71. <https://doi.org/10.55108/jbk.v5i02.310>
- Yuliawati, S., Rahayu, M., & Kusuma, W. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 13(1), 45–58. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1007>
- Zanra, M. (2024). Knowledge, skill, dan attitude sebagai indikator kompetensi pegawai. *Jurnal Pengembangan SDM*, 10(3), 67–80.