

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD, ABILITY AND COOPERATION  
ON SERVICE PERFORMANCE IN THE CYBER UNIT OF THE EAST JAVA  
POLICE SPECIAL CRIMES UNIT***

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEMAMPUAN IT DAN KERJASAMA  
TERHADAP KINERJA PELAYANAN DENGAN DI UNIT SIBER  
DITRESKRIMSUS POLDA JAWA TIMUR**

**Mukhamad Aliffansah<sup>1</sup>, Kuswandi<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>**

Master of Management Study Program, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya,  
Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[alif95010425@gmail.com](mailto:alif95010425@gmail.com)<sup>1</sup>, [kuswandi56andi@gmail.com](mailto:kuswandi56andi@gmail.com)<sup>2</sup>, [sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id](mailto:sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to assess the performance of Cyber employees of Polda East Java, which in this case focuses on the influence of workload, IT capability, and cooperation on performance to find ways to improve and assess persons in service to Cyber Crime reporters in Polda East Java. This study was conducted among Cyber Police employees, using a Likert scale survey to test the research hypothesis through the SPSS programme. The findings in this study are that workload has no effect on performance, on the other hand, IT skills and co-operation are proven to have a positive and positive and significant influence on performance. Limitations of this study This study may not be generalisable as it focuses on one particular unit in Polda East Java and the research design and methods used in this study may have limitations.*

**Keywords:** *Workload, IT Capability, Cooperation, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja Karyawan Siber Polda Jawa Timur yang dalam hal ini berfokus pada pengaruh beban Kerja, kemampuan IT, dan Kerja Sama terhadap kinerja Kinerja untuk menemukan cara-cara meningkatkan dan menilai persone dalam pelayanan terhadap pelopran Kejahatan Cyber di Polda Jawa Timur. Penelitian ini kepada putagas atau karyawan di Cyber, dengan menggunakan survei skala Likert untuk menguji hipotesis penelitian melalui program SPSS. Temuan dalam penelitian ini yaitu, Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, Di sisi lain, Kemampuan IT dan Kerjasama ketika dilaksanakan secara periodik atau secara teratur terhadap personil Siber akan berdampak kepada integritas terhadap pekerjaan, bahwa kemampuan IT dan kerjasama, terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Keterbatasan Penelitian ini penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan karena berfokus pada satu unit tertentu di Polda Jawa Timur dan Desain dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kemampuan IT, Kerja Sama, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Sebagai bagian dari Ditreskrimsus (Direktorat Reserse Kriminal Khusus), tugas pokok Unit Siber juga meliputi menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus, koordinasi, pengawasan operasional, dan administrasi penyidikan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun secara khusus, fungsi Unit Siber adalah melakukan pengawasan, pencegahan dan penindakan segala bentuk kejahatan siber, memberikan

edukasi masyarakat terkait implementasi Undang-undang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE), agar warganet tidak menjadi korban apalagi terjerumus menjadi pelaku kejahatan siber. Mengacu pada kualitas individu atau entitas yang konsisten dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan keyakinan yang mereka pegang. Integritas seringkali dilihat sebagai fondasi moral yang penting dan memiliki beberapa aspek utama, adalah Konsistensi, Kejujuran, Keandalan dan Prinsip Moral Teori

integritas dalam konteks etika dan filsafat moral Hubungan antara integritas dan kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan P. Steidlmeier (1999). Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki integritas tinggi lebih mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka untuk berkomitmen pada nilai-nilai etis dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada anggota tim. Beban kerja sebagaimana didefinisikan oleh Vanchapo (2020:1) mengacu pada setiap tugas atau penugasan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dengan segera dan dalam jangka waktu tertentu. Rolos et al. (2018) menambahkan bahwa beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diminta oleh suatu jabatan atau unit organisasi tertentu, dan dipengaruhi oleh volume pekerjaan dan standar waktu. Irawati (2017) realita dilapangan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan beberapa dampak negatif, antara kelelahan fisik, berkurangnya fokus, kurang presisi, dan menurunnya pemantauan diri, yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kualitas kerja dan penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan.

Sulastri (2020), Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menghasilkan bahwan menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Nurhandayani (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja yang menghasilkan bahwa secara parsial bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja

pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, akan tetapi secara simultan , Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di lapangan dalam berkerja tidak akan mempengaruhi kinerja walaupun beban kerja tinggi karena petugas akan berhadapan dengan loyalitas dan kewajiban dalam melaksanakan apaun pekerjaan yang di serahkan ke anggota.

Kemampuan TI yang kuat juga memungkinkan tim siber untuk mengembangkan alat-alat dan metode baru dalam melacak dan mengidentifikasi pelaku kejahatan siber, serta meningkatkan keamanan infrastruktur TI institusi mereka sendiri. Dengan demikian, kemampuan TI menjadi komponen penting dalam upaya penegakan hukum di bidang kejahatan siber, serta memastikan keamanan data dan infrastruktur TI yang vital bagi keamanan nasional. Keterbatasan dalam kemampuan IT mungkin menghambat efektivitas dalam mengatasi kejahatan digital yang semakin kompleks. Selain itu, kurangnya kerjasama dan koordinasi antar anggota tim dapat menghambat aliran informasi yang efisien dan efektif, mengurangi responsibilitas, serta mengganggu pencapaian tujuan unit.

Untuk mengatasi kasus siber secara efektif, kolaborasi erat antara anggota tim dengan beragam keahlian sangat penting. Byrd & Turner (2001) menjelaskan bahwa keterampilan personel di bidang TI meliputi keterampilan teknis, keterampilan fungsional bisnis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan manajemen teknologi, yang semuanya mempengaruhi keberhasilan sistem informasi. Dicky (2021), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar, menghasilkan pengalaman pekerjaan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian lain Muhammad Arif (2020), pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, mengasillkan juga Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, bisa di simpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan maka sangat berpengaruh dalam kinerja.

Kolaborasi yang kuat dalam tim siber memfasilitasi pertukaran informasi dan pengetahuan yang lancar, alokasi tugas yang efisien, dan koordinasi yang erat dalam proses investigasi dan pengumpulan bukti digital. Selain itu, kerja sama sangat penting untuk menghadapi tantangan seperti kemajuan teknologi dan taktik serangan siber yang terus berkembang, sehingga memerlukan adaptasi dan inovasi kolektif (Holt et al., 2018). Bisa di simpulkan dengan kemampuan IT para personil kalau dilakukan secara terus menerus akan terbentuk suatu integritas atau kemampuan di bidang IT.

Beberapa penelitian tentang kerjasama, Vinca (2020) menghasilkan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Farhan (2021), terdapat pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Dalam konteks organisasi, kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama mencakup komunikasi yang efektif, koordinasi, pembagian tugas, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Semua masalah ini berpotensi menurunkan kinerja unit dalam menangani kasus kejahatan siber, yang berdampak pada keamanan siber di seluruh Jawa Timur. Oleh karena itu, penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor seperti beban kerja, kemampuan IT, dan

kolaborasi terhadap kinerja di Unit Siber Ditreskrimsus Polda Jawa Timur sangat penting dan penting untuk dilakukan.

## **BEBAN KERJA**

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sunarso (2010), beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan mereka melebihi tuntutan pekerjaan mereka, pekerja akan lelah; sebaliknya, jika kemampuan mereka melebihi tuntutan pekerjaan mereka, pekerja akan lelah. Terlalu rendah, terlalu tinggi, atau overcapacity adalah tiga jenis beban kerja yang dapat ditanggung oleh karyawan.

Beban kerja, menurut Vanchapo (2020:1), mengacu pada setiap pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan segera dan dalam jangka waktu tertentu. Namun, Rolos et al. (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang diminta oleh suatu jabatan atau unit organisasi tertentu, yang dipengaruhi oleh volume pekerjaan dan standar waktu. Hughes et al. (2018) menjelaskan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dijadwalkan dengan mencantumkan nama kita karena pekerjaan, tuntutan akademis, atau tekanan rumah tangga.

Hardy & Wright (2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah istilah yang digunakan dalam studi faktor manusia untuk mengukur seberapa sulit suatu tugas. Carsten (2014) mengatakan bahwa beban kerja adalah interaksi antara tuntutan tugas dan kemampuan operator untuk memproses informasi, atau proporsi

kemampuan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Dalam psikologi faktor manusia, beban kerja dianggap sebagai batas antara kebutuhan tugas dan kemampuan seseorang. Ini juga merupakan faktor utama yang menentukan stres dan kelelahan (Macdonald, 2003). Beban kerja, menurut Gaba dan Lee (1990), sangat penting untuk kinerja manusia dalam tugas dinamis dan kompleks.

Beban kerja dapat menurunkan kualitas kerja dan meningkatkan ketidakhadiran, menurut Irawati (2017). Berlebihan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik, kurang fokus, kurang presisi, dan kurang pemantauan diri. Pada akhirnya, ini dapat menyebabkan kualitas kerja yang buruk dan melanggar standar. Selain itu, karyawan yang kewalahan mengerjakan tugas cenderung mengalami sakit dan kelelahan, yang menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran. Meningkatnya ketidakhadiran ini dapat sangat mengganggu operasi perusahaan dan mengurangi efisiensi secara keseluruhan.

Holden et al. (2011) menyatakan bahwa beban kerja dapat dikonseptualisasikan pada tingkat yang berbeda (unit, tugas, atau pekerjaan) dan dikaitkan dengan hasil seperti ketidakpuasan kerja, kelelahan, dan kemungkinan kesalahan. Menurut Xie dan Salvendy (2000), pendekatan multidimensi juga dapat digunakan untuk menghitung beban kerja, yang mencakup beban kerja sesaat, rata-rata, akumulasi, puncak, dan beban kerja keseluruhan. Bahkan indeks beban kerja tugas NASA (NASA-TLX) digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian faktor manusia, yang memiliki korelasi positif dengan jumlah gerakan untuk menyelesaikan tes dan

waktu penyelesaian (Hardy & Wright, 2018).

## **KEMAMPUAN IT**

Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan, menciptakan, dan mengelola teknologi informasi disebut kemampuan teknologi informasi. Ini mencakup analisis data, keamanan siber, pemrograman, administrasi sistem, manajemen infrastruktur TI, dan pengembangan perangkat lunak (Haag & Keen, 2020). Kemampuan TI yang memadai memungkinkan seseorang atau organisasi memanfaatkan teknologi secara optimal, meningkatkan produktivitas, mengotomatiskan proses, meningkatkan analisis data, dan mengembangkan solusi digital yang inovatif. Kemampuan TI juga membantu melacak dan menyelesaikan masalah teknologi (Jiang et al., 2017). Di era digital saat ini, keterampilan teknologi informasi semakin penting bagi keberhasilan individu dan perusahaan di berbagai industri.

Gallagher et al. (2020) mengatakan bahwa keterampilan TI terdiri dari kemampuan teknis dan non-teknis, seperti manajemen proyek, pengetahuan tentang domain bisnis, dan keterampilan hubungan, sehingga dapat bekerja sama dengan baik dengan departemen dan pemangku kepentingan lain.

## **KERJASAMA**

Kerjasama, juga disebut kerja tim, adalah proses kolektif di mana anggota kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Levi, 2017). Sesuai dengan Wibowo (2018), saling menguntungkan harus diciptakan untuk melaksanakan kerjasama. Tidak ada kerja sama yang efektif kecuali ada keuntungan bagi masing-masing pihak. Salah satu elemen penting dari proses

ini adalah kerja sama tim, komunikasi yang jelas, rasa percaya satu sama lain, dan pembagian tugas yang adil. Kerjasama, menurut Arifin (2011), adalah cara bekerja dalam kelompok yang memerlukan sikap bertanggung jawab, fokus pada tugas, daya tanggap, dan komunikasi yang intens untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luessier dan Achua (2015), kerjasama adalah sekelompok dua atau lebih orang yang memikul tugas pribadi, memiliki keahlian yang saling melengkapi, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama, menurut Sarwono (2011:139), adalah jenis kerja kelompok di mana banyak orang melakukan tugas berdasarkan protokol dan pedoman.

Kerja tim yang efektif meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, memaksimalkan pemanfaatan bakat dan kemampuan individu, dan menghasilkan hasil yang lebih baik daripada upaya mandiri (Hughes & Jones, 2020). Selain itu, kerja sama meningkatkan kreativitas, kecerdikan, dan motivasi tim di lingkungan kerja yang positif dan rajin (Salas et al., 2015). Kemampuan berkolaborasi menjadi sangat penting karena sifat organisasi dan perusahaan modern yang semakin kompetitif dan rumit. Dengan prose kerja sama bisa menjadikan tim cyber mempunyai integritas dalam membuat suatu tim cyber karena kerja sama di anut dalam proses kinerja.

## **KINERJA**

Dalam banyak bidang, seperti bisnis, pemerintahan, sekolah, dan lainnya, konsep kinerja (performance) sangat penting. Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dicapai selama suatu aktivitas atau proses tertentu. Kinerja dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh

individu, tim, atau organisasi (Aguinis, 2013). Kinerja adalah ukuran seberapa baik sumber daya organisasi, seperti modal, sumber daya manusia, dan teknologi, dapat digunakan untuk mencapai tujuan strategis.

Kinerja didefinisikan oleh Walumbwa dan Hartnell (2011) sebagai kemampuan seseorang untuk menjadi inovatif, kreatif, menginspirasi, dan menyelesaikan tugas yang sulit untuk mencapai tujuan organisasi demi kebaikan yang lebih besar. Kinerja diukur oleh Triansyah et al. (2023) sebagai tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan efektif. Selanjutnya, Surakhmat et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keikhlasan, dan waktu, yang berdampak pada seberapa besar kontribusinya terhadap institusi atau organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungannya satu sama lain. Menurut Sugiyono (2022), hipotesis penelitian menunjukkan bagaimana dua variabel berinteraksi satu sama lain. Penelitian ini dilakukan pada kantor Kepolisian Daerah Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.116, Gayungan, Kec. Wonocolo, Surabaya.

## **Populasi dan Sampling**

Sugiyono (2015), menggambarkan populasi sebagai area generalisasi penelitian saat ini yang mencakup objek atau subjek dari mana kesimpulan dapat diambil, sedangkan Arikunto mendefinisikan populasi sebagai objek penelitian secara

keseluruhan, memasukkan semua jenis yang ada di lapangan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan unit siber Populasi orang anggota Unit Siber Ditreskrimsus Polda Jawa Timur yang berkantor di kantor Kepolisian Daerah (Polda) Jawa Timur, Jl. Ahmad Yani, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur.

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa dalam penelitian ini, populasinya relatif kecil, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil, metode sampel jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari setiap anggota populasi. Dalam kasus di mana populasinya kurang dari 100 orang, setiap sampel diambil secara keseluruhan, menurut Arikunto (2012:104). Namun, dalam kasus di mana populasinya lebih dari 100 orang, dapat diambil 10–15 persen atau 20–25 persen dari populasinya. Dalam penelitian, sampel lengkap, yaitu lima puluh sampel Karyawan, digunakan dalam unit siber.

#### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

1. Survei: Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari populasi yang besar. Survei ini dilakukan dengan mengirimkan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data lainnya termasuk observasi, wawancara, dokumentasi, atau studi kepustakaan.
2. Kuesioner: Salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner. Semuanya bergantung pada kebutuhan masing-masing peneliti.

#### **TEKNIK ANALISIS DATA**

Data penelitian yang terkumpul akan diolah secara manual menggunakan *software* Microsoft Excel

dan kemudian dianalisis secara statistik menggunakan SPSS

#### **Uji Validitas & Reliabilitas**

Untuk memastikan bahwa besaran atau koefisien statistik yang dihasilkan benar-benar merupakan penduga parameter yang dapat dipertanggungjawabkan atau akurat, pengujian asumsi klasik, atau uji persyaratan regresi linear berganda, diperlukan. Dalam penelitian ini, uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik (Sudarmanto, 2010:105). Hasil uji normalitas diperoleh dari pengujian satu sampel Kolmogorov, yang menghasilkan asymptotic significance dengan nilai Monte Carlo Sig. sebesar  $0,87 \geq 0,05$ , yang menunjukkan bahwa data dapat dianggap normal.

#### **Analisis data deskriptif**

Analisis data deskriptif adalah jenis analisis yang bertujuan untuk hanya menguraikan (menjelaskan) data yang diperoleh dari penelitian tanpa melakukan pengujian. Tabel frekuensi yang sesuai dengan banyak kategori yang ada dalam skala Likert yang dibuat untuk penelitian ini adalah analisis statistik yang tepat untuk itu. Tabel distribusi frekuensi diuraikan secara menyeluruh untuk memberikan makna.

#### **Analisis Statistik Inferensial (Uji Hipotesis)**

Analisis statistik inferensial adalah cabang statistik yang digunakan untuk membuat kesimpulan atau inferensi tentang populasi berdasarkan sampel data populasi. Salah satu komponen utama analisis statistik inferensial adalah uji hipotesis, yang digunakan untuk membuat keputusan tentang parameter populasi berdasarkan data sampel.

Kriteria penarikan kesimpulan hipotesis

Nilai Original Sample	Nilai P value	Makna	Kesimpulan
Positif	<0,05 (signifikan)	Ada pengaruh positif yang besar	Diterima
Positif	>0,05 (tidak signifikan)	Ada pengaruh positif yang kecil	Diterima
Negatif	>0,05 (tidak signifikan)	Ada pengaruh negatif yang kecil	Ditolak
Negatif	<0,05 (signifikan)	Ada pengaruh negatif yang besar	Ditolak

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootsrap* pada SPSS. Penarikan kesimpulan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut di atas

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### HASIL

#### Gambaran Umum Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, tiga variabel independen—beban kerja, kemampuan TI, dan kerjasama—dan satu variabel dependen—kinerja—digambarkan dengan nilai minimum, maksimum, range, mean, dan standar defiasi. Variabel ini juga digunakan untuk memberikan deskripsi variabel dalam statistik deskriptif. Statistik deskriptif mengacu pada pengumpulan dan peringkat data; karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dengan statistik deskriptif. Tabel 5.1 berikut menampilkan statistik deskriptif lengkap penelitian ini.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	50	3,70	5,00	4,5700	,39859
Kemampuan TI	50	3,90	5,00	4,5340	,35318
Kerjasama	50	3,30	5,00	4,5140	,42619
Kinerja	50	3,30	5,00	4,4560	,35752
Valid N (listwise)	50				

Sumber: data yang diolah peneliti, 2024

### Pengujian Validitas

Hasil Uji Validitas

		R tabel	
<b>Beban Kerja</b>			
X	0.49	0.2377	V
X	0.57	0.2377	V
X	0.61	0.2377	V
<b>Kemampuan TI</b>			
X	0.55	0.2377	V
X	0.53	0.2377	V
X	0.60	0.2377	V
X	0.45	0.2377	V
X	0.62	0.2377	V
X	0.64	0.2377	Valid
X	0.72	0.2377	Valid
X	0.66	0.2377	Valid
<b>Kerjasama</b>			
X	0.60	0.2377	Valid
X	0.58	0.2377	Valid
X	0.65	0.2377	Valid
X	0.65	0.2377	Valid
<b>Kinerja</b>			
Y	0.62	0.2377	V
Y	0.74	0.2377	V
Y	0.65	0.2377	V
Y	0.67	0.2377	V
Y	0.50	0.2377	Valid
Y	0.41	0.2377	Valid

sumber: data diolah peneliti, 2023

### Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2005).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	22

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

### Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan kata lain, model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Nilai matriks korelasi yang dibuat selama pengolahan data, bersama dengan nilai faktor penginflasian perbedaan dan toleransi,

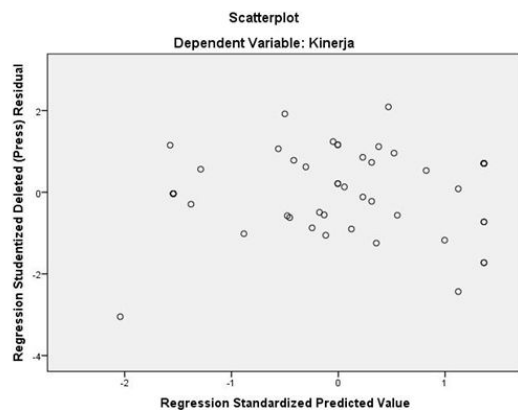
digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas. Nilai matriks korelasi yang tidak lebih besar dari 0,5 dianggap bebas dari multikolinieritas; jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 1, maka model regresi ters Tabel 5.4 di bawah ini menunjukkan hasil uji multikolinieritas:

Variabel	Collinearity Statistic	
	Toleran	VIF
Beban kerja	0.477	2.097
Kemampuan TI	0.327	3.058
Kerjasama	0.539	1.854

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

### Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

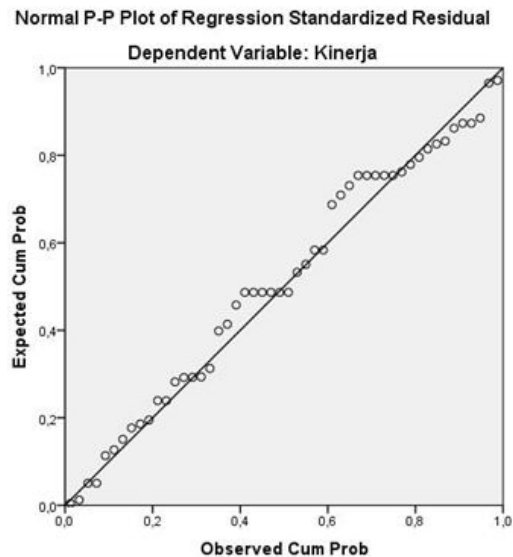
Menurut Singgih Santoso (2000), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi tetap sama. Nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dapat diamati melalui plot dispersi. Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti gelombang besar yang melebar dan kemudian menyempit. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Gambar berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas program SPSS:



Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal. Distribusi data normal atau mendekati normal dianggap sebagai model regresi yang baik. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat plot probabilitas normal (Ghozali, 2005). Plot probabilitas normal membandingkan distribusi kumulatif dari data sebenarnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tersebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arahnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada gambar berikut:



### HASIL Uji Normalitas Uji Asumsi Klasik (Uji Autokorelasi)

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linier. Uji statistik Durbin-Watson digunakan untuk menemukan autokorelasi (Ghozali, 2013:110).

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 <sup>a</sup>	,661	,639	,21489	1,653

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Beban Kerja, Kemampuan TI  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.7 dari hasil pengujian autokorelasi, perhitungan nilai *Durbin-Watson* terlihat bahwa memiliki nilai sebesar 1,653, maka berarti dalam penelitian ini terjadi masalah autokorelasi dikarenakan *Durbin-Watson* berada pada  $du < d < 4-du$  yaitu  $1,4206 < 1,653 > 1,6239$

**Uji Asumsi Klasik (Uji Linieritas)**

Uji linier bertujuan untuk menunjukkan apakah model menggunakan linearitas. Beberapa metode digunakan untuk menentukan apakah model harus menggunakan linearitas, salah satunya adalah metode Ramsey, yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,139	3	1,380	29,878	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,124	46	,046		
	Total	6,263	49			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Kerjasama, Beban Kerja, Kemampuan TI

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 hasil *output SPSS* diperoleh nilai F hitung (29,878) > F tabel (2,81) maka dinyatakan bahwa model regresi adalah linear, dimana F tabel = 2,81 diperoleh dari alpha 5%, m=1 dan (n - k) = 50 - 3 = 47.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Data yang diperoleh dari kuisisioner digunakan sebagai input untuk analisis ini. Hasil pengolahan data dengan program SPSS secara keseluruhan disajikan di lampiran, dan diringkas sebagai berikut.

Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 <sup>a</sup>	,661	,639	,21489	1,653

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Beban Kerja, Kemampuan TI  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

**Pengujian Hipotesis Statistik ( Uji T )**

Pada dasarnya uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig.
(Constant)	1.506	,139
x1	1.118	,269
x2	2.440	,019
x3	3.564	,001

**Pengujian Hipotesis Statistik (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang sempurna atau tidak. Ini menunjukkan apakah perubahan variabel bebas, seperti kemampuan TI, beban kerja, dan kerja sama, akan diikuti secara proporsional oleh variabel terikat, yaitu kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai R Square (R<sup>2</sup>). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki kemampuan yang signifikan untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen

(Ghozali, 2005). Nilai Adjusted R<sup>2</sup> digunakan dalam penelitian ini karena nilai ini dapat berubah jika ada variabel bebas yang ditambahkan ke model yang diuji. Tabel 5.12 di bawah menunjukkan nilai R<sup>2</sup> yang disesuaikan.

### Hasil Uji Regresi (Koefisien determinasi)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.639	.21489	1.653

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Beban Kerja, Kemampuan TI

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H<sub>0</sub> (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima, yang artinya beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Annisa Nurhandayani (2022), yang menghasilkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Fransiska (2020) dan Rosadiro Cahyono dan Kuswandi (2022) yang menghasilkan Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Teori seperti Teori Kebutuhan Abraham Maslow, Teori Harapan Victor Vroom, dan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg membantu kita memahami bagaimana beban kerja yang tepat dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dengan teoripun bertolak belakang.

Peneliti menyimpulkan jika beban kerja tinggi maka kinerja akan menurun. Beban kerja bisa di terjemahkan juga, besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang

### Pengaruh Kemampuan TI terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai b<sub>2</sub> = 0,371. Hal ini berarti kemampuan TI mempengaruhi kinerja sebesar 0,371 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kemampuan TI meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,371.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H<sub>0</sub> (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak, yang artinya kemampuan TI berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja seperti dengan penelitian terdahulu yaitu dicky (2021), ari (2020), Jayanti (2021),

Sesuai di lapangan yang peneliti lihat, menyimpulkan bahwa, Teknologi informasi meningkatkan penanganan kasus siber, mulai dari pengumpulan bukti hingga analisis data. Sistem IT yang canggih memungkinkan deteksi dini terhadap ancaman siber dan respons yang cepat terhadap insiden, meminimalkan dampak kejahatan siber, dan platform IT memungkinkan komunikasi dan koordinasi yang lebih baik antara berbagai lembaga dan organisasi terkait di seluruh dunia. Teknologi analitik data yang canggih juga memungkinkan analisis data yang

lebih baik, sehingga kemampuan berpengaruh pada kinerja

### **Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja**

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras.

Peneliti menyimpulkan jika melalui adanya kerjasama tim yang bagus, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kelompok tim yang baik juga mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan atau target perusahaan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa  $H_0$  (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak, yang artinya kerjasama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, dan hasil ini mempunyai hasil yang sama dengan peneliti lainnya Vinca (2020), Farhan (2021), Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, Hwang, M. I. (2018), M., & Ahmad, Z. M. (2011), dan Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019)

Hasil pengamatan peneliti dilapangan, juga menghasilkan hubungan yang positif di karenakan Kolaborasi antara berbagai unit dan lembaga terkait memungkinkan respons yang cepat dan tepat terhadap insiden siber, yang mengurangi waktu respons dan meningkatkan efisiensi operasional. Kerja sama memungkinkan pertukaran informasi dan pengetahuan yang terus-menerus, yang membantu dalam penerapan teknologi baru dan metode. Kerja sama juga memungkinkan berbagi keahlian dan sumber daya, yang meningkatkan kemampuan untuk menyelidiki dan menyelesaikan kasus

siber yang kompleks, sehingga kerja sama akan berpengaruh positif terhadap kinerja tim siber Polda Jatim

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini menekankan betapa pentingnya meningkatkan kemampuan IT yang berkelanjutan di Unit Siber Ditreskrimsus Polda Jawa Timur dan mendorong kerja sama tim. Fokus pada peningkatan kemampuan teknis dan kolaborasi tim dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan mereka, meskipun beban kerja mungkin menjadi faktor yang ada dalam lingkungan kerja mereka

#### **SARAN**

1. Mengingat bahwa kemampuan IT sangat penting untuk kinerja pelayanan, disarankan untuk meningkatkan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan teknis petugas di Unit Siber. Pelatihan ini dapat mencakup bidang seperti keamanan cyber, analisis forensik digital, manajemen sistem informasi, dan teknologi terkait lainnya. Oleh karena itu, petugas akan lebih siap untuk menghadapi masalah teknologi yang semakin kompleks
2. Disarankan untuk meningkatkan budaya kerja tim yang bekerja sama di Unit Siber karena kerja sama tim meningkatkan kinerja pelayanan. Kegiatan atau pelatihan yang meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan kerja sama tim dapat difasilitasi oleh Polda Jawa Timur. Untuk mempermudah pertukaran informasi dan koordinasi dalam menangani kasus-kasus cyber atau investigasi digital yang kompleks, alat kolaborasi digital juga dapat digunakan

3. Meskipun kinerja pelayanan tidak dipengaruhi langsung oleh beban kerja, disarankan untuk melakukan evaluasi dan pemantauan rutin terhadap beban kerja petugas untuk menemukan cara yang lebih efisien untuk membagi tugas atau perubahan kebijakan yang dapat mengurangi beban kerja yang tidak diperlukan. Oleh karena itu, beban kerja dapat dijaga dalam batas yang dapat dikelola dengan baik oleh petugas.
4. Disarankan untuk menerapkan sistem pengakuan atau penghargaan bagi petugas yang telah berhasil meningkatkan kemampuan IT atau menunjukkan kerjasama yang baik dalam tim untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Sistem ini tidak hanya dapat meningkatkan semangat kerja tetapi juga dapat meningkatkan kerja sama tim dan komitmen terhadap tujuan bersama di Unit Siber.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2011) *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arif, Maulana dan lesmana (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *al Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020 : 106-119 ISSN 2548-9585 (Online)
- Aguinis, H. (2013) *Performance management (3rd ed.)*. London: Pearson.
- Ammons, D. N. (2001). Overcoming the inadequacies of performance measurement in local government: The case of libraries and leisure services. In Ronald J. Stupak, Peter M. Leitner (ed) *Handbook of Public Quality Management*. Oxfordshire: Routledge.
- Belshaw, D. A. J. (2011) *What is 'digital literacy'?*. Doctorate Thesis. Department of Education at Durham University.
- Ben Youssef, A., Dahmani, M., & Ragni, L. (2022). ICT use, digital skills and students' academic performance: Exploring the digital divide. *Information*, 13(3), 129. <https://doi.org/10.3390/info13030129>
- Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, É. (2015). Is it Time to Consider the "Burnout Syndrome" A Distinct Illness?. *Frontiers in Public Health*, 3, 1-3. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00158>
- Byrd, T., & Turner, D. (2001) An Exploratory Analysis of the Value of the Skills of IT Personnel: Their Relationship to IS Infrastructure and Competitive Advantage. *Decision Sciences*, 32(1), 21-54. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2001.tb00952.x>
- Carsten, O. (2014). Introduction to the special section: Can workload take the strain?. *Cognition, Technology & Work*, 16, 285-287. <https://doi.org/10.1007/s10111-014-0280-4>.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Davis, B., Welch, K., Walsh-Hart, S., Hanseman, D., Petro, M., Gerlach, T., Dorlac, W. & Pritts, T. (2014). Effective teamwork and communication mitigate task saturation in simulated critical care air transport team missions. *Military medicine*, 179(suppl\_8), 19-23. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-13-00240>

- Davis, C. H. & Shaw, D. (2011). *Introduction To Information Science And Technology*. Medford, New Jersey: Information Today, Inc.
- Dicky , Andi (2021), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar, *urnal Mirai Manajemen* Vol 6, No 2 (2021), Pages 123 – 136 ISSN : 2597 - 4084 Published By STIE Amkop Makassar
- Dwi, Kuswandi, Sri Rahayu, Exploring the dynamics of leadership, discipline , workload, and Mitivation for Improved Performance, ISSN No. 1978-3787 *Open Journal Systems*
- Fransiska, Tupi ( 2020), Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Volume 3, Nomor 2 , September 2020 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Gaba, D., & Lee, T. (1990). Measuring the Workload of the Anesthesiologist. *Anesthesia & Analgesia*, 71(4), 354–361. <https://doi.org/10.1213/00000539-199010000-00006>.
- Gallagher, K., Kaiser, K., Simon, J., Beath, C., & Goles, T. (2010). The requisite variety of skills for IT professionals. *Communications of the ACM*, 53(6), 144-148. <https://doi.org/10.1145/1743546.1743584>
- Haag, S., & Keen, P. (2020) *Information technology: Tomorrow's advantage today*. Boston: Cengage Learning.
- Hague, C., & Payton, S. (2010) *Digital Literacy Across The Curriculum*. Kuala Lumpur: Futurelab.
- Hardy, D., & Wright, M. (2018). Assessing workload in neuropsychology: An illustration with the Tower of Hanoi test. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 40(10), 1022-1029. <https://doi.org/10.1080/13803395.2018.1473343>.
- Heredia, J., Castillo-Vergara, M., Geldes, C., Gamarra, F. M. C., Flores, A., & Heredia, W. (2022). How do digital capabilities affect firm performance? The mediating role of technological capabilities in the “new normal”. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100171. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100171>
- Holden, R., Scanlon, M., Patel, N., Kaushal, R., Escoto, K., Brown, R., Alper, S., Arnold, J., Shalaby, T., Murkowski, K. & Karsh, B. (2011). A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *Quality and Safety in Health Care*, 20(1), 15-24. <https://doi.org/10.1136/bmjqs.2008.028381>.
- Hughes, R., Kinder, A., & Cooper, C. (2018). *The Wellbeing Workout*. Cham, Swtizerland: Palgrave Macmillan Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92552-3>.
- Hwang, M. I. (2018). Relationship between teamwork and team performance: Experiences from an ERPsim competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157-168. <https://aisel.aisnet.org/jise/vol29/is3/4>
- Irawati, R. & Carrollina, D. (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 53-58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Holt, T. J., Bossler, A. M., & Seigfried-Spellar, K. C. (2018) *Cybercrime and digital forensics: An introduction (2nd ed.)*. Abingdon, Oxfordshire: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315180250>
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The relationship between workload and performance of research university academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85-99. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i2.13394>
- Jiang, J. J., Klein, G., & Discenza, R. (2017). Information system skills: An integrated view. *IEEE Transactions on Education*, 60(4), 299-305. <https://doi.org/10.1109/TE.2017.2675629>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017) *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Levi, D. (2017) *Group dynamics for teams (5th ed.)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Scarborough, Canada: Nelson Education.
- Macdonald, W. (2003). The Impact Of Job Demands And Workload On Stress And Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707107>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110-126. <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout.. *Annual review of psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010) *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New. York: The McGraw-Hill.
- Mwita, J. I. (2000) Performance management model: A systems-based approach to public service quality. *International Journal of Public Sector Management*, 13(1), 19-37. <https://doi.org/10.1108/09513550010334461>
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116. <https://doi.org/10.1108/01443579510083622>
- Nurhandayani (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja, Published b <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ecobil>. Volume 1 Nomor 2. Halaman 108-110 ISSN: e-ISSN : 2962-9136

- Ohland, M. W., Loughry, M. L., Woehr, D. J., Finelli, C. J., Bullard, L. J., Felder, R. M., & Schmucker, D. G. (2012). The Comprehensive Assessment of Team Member Effectiveness: Development of a Behaviorally Anchored Rating Scale for Self and Peer Evaluations. *Academy of Management Learning and Education*, 11, 609-630. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amle.2010.0177>
- Poister, T. H. (2003). *Measuring performance in public and nonprofit organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732.
- Pulakos, E. D. (2009) *Performance management: A new approach for driving business results*. Hoboken: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444308747>
- Rosadiro Cahyono dan Kuswandi (2022), Effect of Hard Skill, Workload and Technology on Job Satisfaction and Work Productivity At Pt. Delta Jaya Mas Gresik, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT ISSN 2321-8916, [www.theijbm.com](http://www.theijbm.com).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P. & Rumawas, W. (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19-27.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622. <https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
- Sarwono. S.W. (2011) *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 9(9) 1-16, e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Soleman, A. (2011) Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536, 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Spitzer, D. R. (2007). *Transforming performance measurement: Rethinking the way we measure and drive organizational success*. New York: American Management Association.
- Surakhmat., Ansar. & Kurniawaty. (2023) Working Environment and Position to Employee Performance

- Improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(1), 18–24. <https://doi.org/10.59065/jissr.v3i1.57>
- Sulastrri, Onsardi (2020), Pengaruh Stress kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan, *Journal of Management and Bussines (JOMB)* , Volume 2, Nomor 1, Juni 2020 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN:2684-8317 DOI : <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 150–159. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2020). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, 101434. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>
- Vanchapo, A.R. (2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Walumbwa, F., & Hartnell, C. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 153-172. <https://doi.org/10.1348/096317910X485818>
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*. Denpasar: Rajawali Pers.
- Xie, B., & Salvendy, G. (2000). Prediction of Mental Workload in Single and Multiple Tasks Environments. *International Journal of Cognitive Ergonomics*, 4(3), 213-242. [https://doi.org/10.1207/S15327566IJCE0403\\_3](https://doi.org/10.1207/S15327566IJCE0403_3).
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19-32.