PAPER

View Article Online
Journal J.SSE

Journals of Social, Science, and Engineering
SOCIAL, SCIENCE, AND ENGINEERING
E-mail: jsse@unifa.ac.id, website: http://journal.unifa.ac.id/index.php/jsse

PAPER

View Article Online
View Journal View Issue

Cite this: *J.SSE*, Vol 5 (5): 753-760, 2026

Received Date: 1 November 2026
Accepted Date: 15 November 2026

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LINGKUNGAN KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULUNGAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA

The Influence of Competence and Workload on Employee Performance at the Regional Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Bulungan Regency, North Kalimantan Province.

Nama Penulis ✉
Sasmiati Savitri[1]*, Nuramdhani Fitri Suyuthi[2], Muhammad Hatta Alwi[3]
[1·2·3]Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.
**Email: sasakorpri@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara secara parsial maupun simultan Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi liner berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan Google Form kepada seluruh aparatur sipil negara di lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Bulungan. Populasi penelitian berjumlah 49 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang didukung pengelolaan beban kerja secara propsional berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningakatan kualitas pelanyanan publik.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the partial and simultaneous effects of competence and workload on employee performance at the Regional Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Bulungan Regency, North Kalimantan Province. This study employed a quantitative approach using a descriptive research method. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. Primary data were collected through questionnaires distributed via Google Forms to all civil servants working at the BKPSDM Office of Bulungan Regency. The study population consisted of 49 respondents, all of whom were included as the research

sample using a saturated sampling (census) technique. The results indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, competence and workload have a significant effect on employee performance. These findings suggest that improving employees' competence, supported by proportional and effective workload management, plays a crucial role in enhancing the performance of civil servants, achieving organizational goals, and improving the quality of public services.

***Keywords**: Competence, Workload, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan sekaligus menjadi penentu utama keberhasilan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Sebagai instrumen utama dalam merumuskan dan mengeksekusi pelayanan publik, efektivitas birokrasi sangat bergantung pada kapasitas serta etos kerja pegawai di lapangan. Perencanaan kebijakan yang inovatif tidak akan memberikan dampak optimal tanpa didukung oleh ASN yang kompeten, berintegritas, dan akuntabel. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor publik harus diarahkan untuk mengelola potensi individual secara efektif dan adil agar selaras dengan kebutuhan strategis organisasi (Sutarto Wijono, 2015; Priyono, 2010). Kinerja ASN bukan sekadar formalitas administratif, melainkan indikator utama keberhasilan kelembagaan dalam membangun kepercayaan publik (public trust).

Dalam struktur birokrasi daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan mengemban peran yang sangat strategis. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas penataan, pengembangan, dan pengawasan SDM aparatur di Provinsi Kalimantan Utara, BKPSDM dituntut untuk menjadi role model dalam penerapan standar kinerja birokrasi yang profesional, transparan, dan berintegritas. Di era reformasi birokrasi dan modernisasi administrasi, efektivitas penataan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Bulungan menjadi barometer utama dalam mendukung pencapaian visi pembangunan SDM daerah secara menyeluruh.

Secara teoretis, kinerja pegawai yang optimal dibentuk oleh tingkat kompetensi individual yang relevan dengan tuntutan jabatan. Sudarmanto (2014) dan Lubis (2018) menyatakan bahwa kompetensi—yang mencakup dimensi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian—berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja. Kesesuaian antara kompetensi pegawai dan kualifikasi jabatan memungkinkan penyelesaian tugas birokrasi dapat dilakukan secara presisi dan terstandarisasi. Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Bulungan, kepemilikan kompetensi teknis maupun manajerial menjadi prasyarat mutlak mengingat instansi ini mengelola berbagai regulasi dan sistem kepegawaian yang kompleks.

Di samping faktor kompetensi, beban kerja (workload) merupakan aspek manajerial dan psikologis yang berpengaruh signifikan terhadap stabilitas kinerja pegawai. Mengacu pada pandangan Gibson dan Ivancevich (1993) serta Munandar (2001), beban kerja mencerminkan tuntutan tugas fisik maupun kognitif yang harus

diselesaikan pegawai dalam alokasi waktu tertentu. Beban kerja yang terdistribusi secara ideal dapat memacu produktivitas dan dorongan prestasi. Sebaliknya, beban kerja berlebih (overload) yang tidak seimbang berpotensi memicu tekanan psikologis, kelelahan kerja (burnout), hingga penurunan kualitas pencapaian organisasi (Nora Ellyzar, 2017).

Meskipun tuntutan profesionalisme birokrasi kian menguat, pengamatan awal di lingkungan BKPSDM Kabupaten Bulungan pada kurun waktu 2024–2025 menunjukkan adanya beberapa permasalahan empiris. Pertama, masih ditemukan fenomena keterlambatan penyelesaian tugas operasional di beberapa bidang kerja, yang ditengarai bersumber dari ketimpangan kompetensi pegawai. Kedua, muncul keluhan dari pegawai terkait ketidakseimbangan alokasi beban kerja sebagai implikasi dari tingginya dinamika perubahan regulasi kepegawaian nasional. Ketiga, terdapat indikasi perilaku kerja pasif berupa kecenderungan menunda pekerjaan hingga muncul instruksi atasan. Keempat, masih terdapat kesenjangan kompetensi teknis dan manajerial sebagian pegawai dalam mengadaptasi sistem pelayanan kepegawaian berbasis digital.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengahasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai/ peroleh dengan menggunakan prosedur- prosedur statistic atau cara lain dari kuantitaf, sedangkan pengertian metode penelitian kuantitaf menurut Sugiyono (2017:8) adalah metode penelitian berlandaskan pada filsat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analistis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitafif, model penelitiannya adalah model survey dengan menggunakan instrument kuisioner.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara beralamatkan Jl, Agathis Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja (P3K) yang bertugas di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh atau sensus total sampling yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Mengingat fokus penelitian berada pada satu instansi yaitu Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan dengan populasi yang relatif spesifik dan terpusat, maka penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 49 orang, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel Jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa kompetensi menjadi faktor fundamental dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Secara teoritis, kompetensi menurut Spencer dan Spencer merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang menjadi modal utama pegawai dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks BKPSDM, kompetensi sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan pengelolaan administrasi kepegawaian, pengembangan SDM, dan pelayanan birokrasi yang membutuhkan ketelitian serta pemahaman regulasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi yang baik cenderung memiliki kemampuan analitis yang lebih kuat, lebih cepat dalam mengambil keputusan, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi informasi. Kondisi ini menjadi penting mengingat BKPSDM sebagai organisasi publik dituntut untuk terus beradaptasi terhadap sistem digitalisasi administrasi kepegawaian. Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas, tetapi juga menjaga kualitas hasil kerja.

Selain itu, kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam bekerja. Kepercayaan diri ini mendorong pegawai untuk lebih proaktif, inovatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan rendahnya kualitas pelayanan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan determinan utama produktivitas kerja.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Tommy Andre Adi Putra, Ni Nyoman Suryani, dan Sapta Rini Widyawati (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh universal dalam berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas pegawai menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bulungan..

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal.

Menurut teori ergonomi kerja dan manajemen sumber daya manusia, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental (burnout), stres kerja, serta penurunan motivasi. Dalam lingkungan BKPSDM, tingginya volume pekerjaan administratif, tuntutan pelayanan cepat, dan target penyelesaian dokumen kepegawaian dapat meningkatkan tekanan kerja pegawai.

Secara empiris, kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pegawai yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Hal ini menyebabkan pegawai lebih fokus pada penyelesaian kuantitas pekerjaan dibandingkan kualitas pekerjaan. Akibatnya, potensi kesalahan administrasi menjadi lebih tinggi, ketepatan waktu menurun, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat maupun instansi lain menjadi kurang optimal.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa distribusi pekerjaan yang tidak merata dapat menciptakan ketimpangan beban antarpegawai. Pegawai tertentu mungkin menerima tanggung jawab lebih besar dibandingkan pegawai lainnya, sehingga memunculkan tekanan psikologis dan menurunkan efektivitas kerja. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, maka dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya potensi konflik internal organisasi.

Namun demikian, beban kerja tidak selalu berdampak negatif apabila dikelola secara tepat. Beban kerja dalam tingkat moderat justru dapat menjadi pendorong produktivitas karena mampu menciptakan tantangan kerja yang sehat. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar distribusi tugas tetap proporsional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizki Amalia, Dwi Wahyuni, dan Asri Nurul (2022) serta Putu Eka Suadnyana Putra dkk. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi oleh kombinasi kemampuan internal pegawai dan kondisi eksternal pekerjaan.

Secara konseptual, kompetensi berperan sebagai kapasitas dasar pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan beban kerja berperan sebagai tekanan atau tuntutan

kerja yang harus dikelola. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi beban kerja dibandingkan pegawai dengan kompetensi rendah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan interaktif antara kedua variabel dalam membentuk kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi saja tidak cukup apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional juga tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila pegawai tidak memiliki kompetensi yang memadai. Dengan kata lain, keseimbangan antara kompetensi dan beban kerja menjadi kunci utama dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai.

Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Bulungan, hasil ini memiliki implikasi praktis bahwa organisasi perlu melakukan dua strategi secara bersamaan, yaitu peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan SDM serta penataan distribusi pekerjaan berdasarkan kapasitas dan kemampuan pegawai. Strategi ini penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus menjaga kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Irfan, Anugrah Ramadhani, dan Muhammad Rizky (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola kualitas SDM dan tekanan kerja secara bersamaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja merupakan dua variabel strategis yang harus menjadi perhatian utama manajemen BKPSDM dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, maupun sikap kerja, mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3. Kompetensi dan beban kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mendukung pelaksanaan tugas secara profesional, sedangkan beban kerja yang dikelola secara proposional dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi serta beban kerja yang seimbang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Amalia, Rizki., Wahyuni, Dwi., & Nurul, Asri. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Utama Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
3. Anggraini, Putri. 2025. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen Publik. Kurniawan, Aris Hidayat. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 21(1), 47–60.
4. Bakri, A. M., Bidol, S., & Zunaidi, A. 2024. Pengaruh Kompetensi Auditor dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Pengawasan Inspektorat Daerah. Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR).
5. Dubois, David D. 2004. Competency-Based Human Resource Management. Palo Alto: Davies-Black Publishing. Ellyzar, Nora. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
6. Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta. Fahrezi, Fahmi. 2024. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
7. Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James H. 1993. Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw Hill.
8. Hart, S. G., & Staveland, L. E. 1988. Development of NASA-Task Load Index (NASA-TLX): Results of Empirical and Theoretical Research. Dalam Hancock, P. A., & Meshkati, N. (Eds.), Human Mental Workload. Amsterdam: North-Holland.
9. Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Hendriani, Susi., & Angga. 2015. Manajemen Kompetensi dalam Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
11. Idrus, Riefky D. J., Gani, Achmad., & Alam, Roslina. 2023. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Personil Polresta Mamuju. Jurnal Manajemen Publik.
12. Indriastuti, Ismaini., & Awatara, I. G. P. D. 2024. Peran Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai di RSUD Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
13. Irfan, Muhammad., Ramadhani, Anugrah., & Rizky, Muhammad. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Telkom) Cabang Makassar. Jurnal Manajemen.
14. Iswardhani. 2019. Analisis Beban Kerja Pegawai. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
15. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
16. Kurniawan, Aris Hidayat. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 21(1), 47–60.

17. Lubis, Arfan Ikhsan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: USU Press.
18. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
19. Munandar, A.S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
20. Nafiudin., Nurjanah, S., Tjalla, A., Suparno., Febriantina, S., & Andarini. 2023. Study of Workload and Employee Competence towards Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. International Journal of Human Resource Studies.
21. Permana, Andre., Rosita, Sry., & Dahmiri. 2023. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
22. Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
23. Putra, Putu Eka Suadnyana., Kusumawijaya, Ida Ketut., & Santika, I Putu. 2022. Analysis of the Influence of Competence and Workload on Employee Performance. International Journal of Management Studies.
24. Putra, Tommy Andre Adi., Suryani, Ni Nyoman., & Widyawati, Sapta Rini. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
25. Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2019. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education. Salsabila., & Hermana, Cecep. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan. Jurnal Administrasi Publik.
26. Spencer, Lyle M., & Spencer, Signe M. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.
27. Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
28. Sugiharto., & Sitinjak, Tony. 2006. Lisrel. Yogyakarta: Graha Ilmu.
29. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
30. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
31. Suharno. 2008. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: BPFE
32. Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.