



Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Yulianah Heni¹, Althon K. Pongtuluran^{2*}, Randi Tangdialla³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

*Penulis Korespondensi: althonpongtuluran1@gmail.com

Abstract. *Employee performance is one of the key determinants of organizational effectiveness in delivering high-quality public services. Improving public service performance depends not only on administrative systems but also on employee competencies and the organization's ability to manage workloads appropriately. This study aims to examine the influence of competence and workload on employee performance at the Population and Civil Registration Office of North Toraja Regency. A quantitative descriptive approach was employed. The study involved all 48 employees, consisting of civil servants and government employees under work agreements, using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, documentation, and structured questionnaires measured using a five-point Likert scale. Data analysis was performed using IBM SPSS Statistics version 23, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination analysis. The findings indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. Workload also positively influences employee performance as long as it remains proportional to employees' capabilities and responsibilities. Simultaneously, competence and workload significantly affect employee performance. These findings emphasize that strengthening employee competencies while maintaining a balanced workload contributes to higher organizational effectiveness and improved public service quality. The study provides empirical evidence supporting the importance of human resource development and workload management in enhancing employee performance within public sector organizations.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Public Service; Workload.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan publik tidak hanya dipengaruhi oleh sistem administrasi yang baik, tetapi juga oleh kompetensi pegawai dan kemampuan organisasi dalam mengelola beban kerja secara proporsional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 48 pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai selama beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kapasitas serta kemampuan pegawai. Secara simultan, kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang diimbangi dengan pengelolaan beban kerja secara proporsional mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Kompetensi; Pelayanan Publik; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan salah satu agenda utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Organisasi sektor publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik tidak hanya dipengaruhi oleh sistem administrasi dan kebijakan organisasi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya

manusia yang menjalankan tugas pelayanan. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada instansi pemerintah yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan pengalaman yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2017), kompetensi merupakan karakteristik individu yang secara langsung memengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karena menjadi dasar bagi pegawai dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan pada situasi kerja yang nyata. Dengan demikian, peningkatan kompetensi tidak hanya berkontribusi terhadap produktivitas individu, tetapi juga terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain kompetensi, beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja menggambarkan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab pegawai. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karena pegawai terdorong untuk bekerja secara optimal. Namun, apabila beban kerja melebihi kemampuan fisik maupun psikologis pegawai, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, penurunan konsentrasi, bahkan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola distribusi beban kerja secara seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa mengurangi kesejahteraan pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Tingginya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan administrasi, seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, akta

kelahiran, akta kematian, dan berbagai dokumen kependudukan lainnya, menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional, responsif, dan memiliki kompetensi yang memadai. Pada saat yang sama, meningkatnya volume pelayanan juga menyebabkan bertambahnya beban kerja pegawai sehingga organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja tersebut tetap berada dalam batas yang dapat dikelola secara efektif.

Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kompetensi dan pengelolaan beban kerja menjadi dua aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, sedangkan pengelolaan beban kerja yang tepat membantu pegawai mempertahankan produktivitas tanpa mengalami penurunan kualitas kerja. Sinergi kedua faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelayanan publik serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Penelitian Riskia Affiah (2020); Adi Kurnia dan Andi (2022); Rizki Apridasari (2022); Satya Dwi Sukma (2025); serta I.G.A.Y. Pratama dan I.N. Suarmanayasa (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Nurhayati Manurung dan Hasrudi Tanjung (2021); Husin et al. (2021); serta Sukma (2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi dan beban kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi yang berbeda sehingga belum banyak memberikan gambaran mengenai kondisi empiris pada instansi pelayanan administrasi kependudukan di Kabupaten Toraja Utara. Selain itu, karakteristik pelayanan publik pada sektor administrasi kependudukan memiliki kompleksitas tersendiri karena berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat yang bersifat mendesak, sehingga diperlukan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai bagaimana kompetensi dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan tersebut. Kesenjangan empiris ini menjadi dasar penting bagi pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber

daya manusia di sektor publik, khususnya mengenai hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi serta pengelolaan beban kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencerminkan perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), serta sikap kerja (*attitude*) yang dimiliki seseorang untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2017), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan secara langsung dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga menjadi faktor penentu keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar peluang organisasi mencapai tujuan secara efektif.

Dalam perspektif *Human Capital Theory*, kompetensi dipandang sebagai bentuk investasi organisasi terhadap sumber daya manusia. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan aset strategis yang mampu meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Indikator kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang digunakan dalam skripsi, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, pengalaman kerja, dan sikap profesional. Kelima indikator tersebut menjadi dasar dalam mengukur kemampuan pegawai menjalankan tugas pelayanan administrasi kependudukan secara efektif.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan, kompleksitas tugas, serta tekanan waktu yang dihadapi pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat meningkatkan

produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kualitas pelayanan.

Secara konseptual, beban kerja dijelaskan melalui Workload Theory, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Organisasi perlu mendistribusikan pekerjaan secara proporsional agar pegawai mampu menyelesaikan tugas tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dalam konteks sektor publik, pengelolaan beban kerja menjadi semakin penting karena tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas. Indikator beban kerja pada penelitian ini meliputi jumlah pekerjaan, target penyelesaian pekerjaan, waktu kerja, serta kondisi pelaksanaan pekerjaan sebagaimana digunakan dalam instrumen penelitian pada skripsi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja. Pengukuran kinerja mengacu pada indikator yang digunakan dalam skripsi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan pada berbagai organisasi pemerintah maupun swasta. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti.

Penelitian Riskia Affiah (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga produktivitas organisasi meningkat. Selanjutnya, Nurhayati Manurung dan Hasrudi Tanjung (2021) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang proporsional mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas.

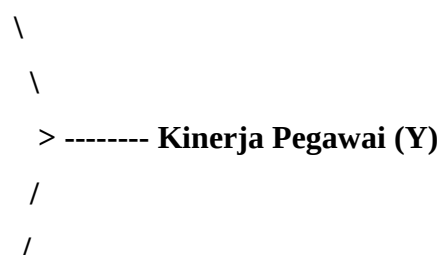
Penelitian Adi Kurnia & Andi (2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja serta memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada masyarakat. Hasil penelitian Rizki Apridasari (2022) memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian Husin et al. (2021) menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Organisasi yang mampu menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kapasitas pegawai cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, penelitian Sukma (2025) menemukan bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang seimbang agar organisasi memperoleh hasil kerja yang optimal. Penelitian I.G.A.Y. Pratama & I.N. Suarmanayasa (2025) juga membuktikan bahwa kompetensi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terutama pada organisasi sektor publik yang menghadapi tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin tinggi.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menjelaskan bahwa kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) merupakan variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Kompetensi (X_1)



Beban Kerja (X_2)

Model konseptual tersebut didasarkan pada *Human Capital Theory* dan *Workload Theory* yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai serta pengelolaan beban kerja yang proporsional akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan kualitas pelayanan publik.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- a. H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.
- b. H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.
- c. H3: Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui analisis statistik. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran yang objektif terhadap setiap variabel penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Instansi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat. Pengumpulan data dilakukan sesuai jadwal penelitian sebagaimana tercantum dalam skripsi, dimulai dari tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data lapangan, hingga proses pengolahan data.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 48 orang, terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi organisasi secara lebih komprehensif.

Tabel 1. Distribusi Responden Penelitian.

Keterangan	Jumlah
Populasi	48
Sampel	48
Teknik Sampling	Sampling Jenuh (Total Sampling)

Sumber: Diolah dari data penelitian.

Penelitian melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas Kompetensi (X_1) dan Beban Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Variabel	Indikator
Kompetensi (X_1)	Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap kerja
Beban Kerja (X_2)	Target pekerjaan, volume pekerjaan, waktu kerja, kondisi pekerjaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama

Sumber: Diolah berdasarkan instrumen penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik agar memperoleh informasi yang lengkap dan akurat. Observasi digunakan untuk memahami kondisi kerja pegawai secara langsung. Wawancara dilakukan kepada pihak yang berkaitan dengan objek penelitian guna memperoleh informasi pendukung mengenai pelaksanaan tugas dan kondisi organisasi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data administratif yang relevan, sedangkan kuesioner menjadi instrumen utama dalam mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penggunaan skala ini memudahkan proses kuantifikasi persepsi responden sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui kemampuan setiap butir pertanyaan dalam mengukur konstruk yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item lebih besar daripada nilai kritis yang ditetapkan, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik sesuai kriteria yang digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 23. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh

kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh kedua variabel secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga hasil analisis dapat digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup empat aspek, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Gambaran tersebut memberikan pemahaman mengenai profil sumber daya manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden (n = 48).

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	35,4
	Perempuan	31	64,6
Usia	21–30 tahun	12	25,0
	31–40 tahun	14	29,2
	41–50 tahun	16	33,3
	51–60 tahun	6	12,5
	61–70 tahun	5	10,4
Pendidikan	SMA/SMK	3	6,3
	Diploma	4	8,3
	Sarjana (S1)	23	47,9
	Magister (S2)	18	37,5
Lama Bekerja	1–5 tahun	10	20,8
	5–10 tahun	16	33,3
	11–15 tahun	12	25,0
	15–20 tahun	10	20,8

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2026).

Jenis Kelamin

Dari 48 pegawai yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 orang (64,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 17 orang (35,4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa pelayanan administrasi kependudukan di dinas tersebut lebih banyak didukung oleh tenaga kerja perempuan. Hal ini sejalan dengan kecenderungan di sektor pelayanan publik yang banyak diisi oleh perempuan karena dinilai memiliki kesabaran, ketelitian, dan kemampuan komunikasi yang baik dalam melayani masyarakat. Dominasi pegawai perempuan juga mencerminkan bahwa instansi tersebut telah memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk berperan aktif dalam birokrasi pemerintahan.

Usia

Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (33,3%), diikuti kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 14 orang (29,2%), usia 21–30 tahun sebanyak 12 orang (25,0%), dan usia 51–60 tahun sebanyak 6 orang (12,5%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di instansi ini didominasi oleh mereka yang berada pada usia produktif dan matang, yakni rentang 31–50 tahun. Pegawai pada usia tersebut umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan pemahaman yang baik mengenai prosedur administrasi kependudukan. Kondisi ini menjadi modal penting bagi organisasi karena pegawai yang matang secara usia cenderung memiliki stabilitas emosional, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Namun, keberadaan pegawai usia muda (21–30 tahun) juga penting sebagai regenerasi dan pembaruan energi dalam organisasi.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Sebanyak 23 responden (47,9%) merupakan lulusan Sarjana (S1), dan 18 responden (37,5%) merupakan lulusan Magister (S2). Sisanya berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang (8,3%) dan SMA/SMK sebanyak 3 orang (6,3%). Tingginya tingkat pendidikan pegawai, dengan mayoritas bergelar sarjana dan magister, merupakan aset strategis bagi organisasi. Pendidikan yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki kapasitas intelektual, kemampuan analisis, serta wawasan yang luas yang sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan administrasi yang berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, latar belakang pendidikan yang baik juga memudahkan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan regulasi di bidang kependudukan. Hal ini sejalan dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin profesional dan berbasis teknologi.

Lama Bekerja

Mayoritas pegawai memiliki masa kerja 5–10 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (33,3%), diikuti masa kerja 11–15 tahun sebanyak 12 orang (25,0%), serta masa kerja 1–5 tahun dan 15–20 tahun masing-masing sebanyak 10 orang (20,8%). Masa kerja yang didominasi pada rentang 5–10 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup signifikan dalam menjalankan tugas pelayanan administrasi kependudukan. Pengalaman kerja yang matang ini berkontribusi terhadap pemahaman prosedur, penguasaan tugas, serta kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelayanan. Pegawai dengan masa kerja yang panjang juga cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi karena telah terbiasa dengan budaya kerja dan sistem yang berlaku di instansi tersebut.

Namun, perlu diperhatikan pula adanya pegawai dengan masa kerja relatif baru (1–5 tahun) yang berperan dalam membawa ide-ide segar dan inovasi bagi organisasi.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan rata-rata jawaban pada setiap indikator penelitian.

Kompetensi (X_1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,78, yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara telah memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas pelayanan administrasi kependudukan. Kompetensi tersebut tercermin melalui kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan, menggunakan keterampilan teknis, menunjukkan sikap profesional, serta memanfaatkan pengalaman kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keterampilan sebesar 4,18, yang mengindikasikan bahwa pegawai telah mampu mengoperasikan aplikasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) serta memberikan pelayanan secara cepat dan tepat. Sebaliknya, indikator pengetahuan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,45. Meskipun masih berada dalam kategori baik, hasil tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman pegawai terhadap regulasi administrasi kependudukan yang terus mengalami perkembangan.

Beban Kerja (X_2)

Variabel beban kerja diukur melalui tiga indikator utama, yaitu beban waktu, beban mental, dan tekanan emosional. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi, terutama karena tingginya volume pelayanan administrasi kependudukan, penggunaan aplikasi SIAK yang membutuhkan ketelitian tinggi, serta interaksi langsung dengan masyarakat yang memiliki kebutuhan pelayanan yang beragam. Meskipun demikian, secara umum beban kerja masih dapat dikelola dengan baik sehingga tidak menghambat pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang menjadi tujuan penelitian. Pengujian dilakukan

menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,240 pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel (0,240) serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Item	Hasil
Kompetensi	10	Seluruh item valid
Beban Kerja	6	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai	7	Seluruh item valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sehingga instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, tahap berikutnya adalah menguji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan batas minimum 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,865	Reliabel
Beban Kerja	0,894	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,720	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga mampu menghasilkan data yang stabil apabila digunakan pada kondisi yang sama. Dengan demikian, seluruh instrumen layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, model penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil estimasi dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov–Smirnov Test.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

Statistik	Nilai
N	48
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05, sehingga residual penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antarvariabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,614	1,630	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,614	1,630	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara independen.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada skripsi, model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi linear berganda. Oleh karena itu, model dinilai layak digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki koefisien regresi positif, yang berarti peningkatan kompetensi pegawai diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula beban kerja menunjukkan koefisien regresi positif, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi pegawai perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang sesuai agar organisasi mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel kompetensi dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 23 diperoleh nilai R Square sebesar 0,254 dengan Adjusted R Square sebesar 0,221. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 25,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan beban kerja, sedangkan 74,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, maupun faktor organisasi lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,504	0,254	0,221	3,795

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Meskipun nilai koefisien determinasi berada pada kategori sedang, model penelitian mampu menjelaskan bahwa kompetensi dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keputusan
Kompetensi	0,223	1,754	0,014	H ₁ diterima
Beban Kerja	0,359	1,924	0,046	H ₂ diterima

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 1,754 dengan nilai signifikansi 0,014, sedangkan beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,924 dengan nilai signifikansi 0,046. Kedua nilai signifikansi berada di bawah taraf signifikansi 0,05 sehingga masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H₁) dan Hipotesis 2 (H₂) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F).

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
7,662	3,20	0,001	H ₃ diterima

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026).

Nilai F hitung sebesar 7,662 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 3 (H₃) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,223 mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memperlihatkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, dan sikap profesional yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator kompetensi dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek keterampilan, sedangkan nilai terendah berada pada aspek pengetahuan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan operasional yang baik dalam menjalankan pelayanan administrasi kependudukan, namun masih memerlukan peningkatan pemahaman terhadap perubahan regulasi dan kebijakan administrasi kependudukan.

Temuan penelitian ini mendukung *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan aset strategis organisasi karena mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Semakin tinggi kualitas kompetensi pegawai, semakin besar kemampuan organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang efektif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Riskia Affiah (2020); Adi Kurnia dan Andi (2022); Rizki Apridasari (2022); serta I.G.A.Y. Pratama dan I.N. Suarmanayasa (2025) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa kompetensi merupakan salah satu determinan utama keberhasilan organisasi sektor publik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,359. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa pegawai masih mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik meskipun aktivitas pelayanan administrasi kependudukan cukup tinggi. Pekerjaan memang membutuhkan ketelitian, konsentrasi, dan ketepatan dalam pengambilan keputusan, namun tekanan tersebut masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan sehingga tidak menurunkan kualitas pelayanan.

Temuan tersebut mendukung *Workload Theory* yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurhayati Manurung dan Hasrudi Tanjung (2021); Husin et al. (2021); serta Satya Dwi Sukma (2025) yang menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja secara tepat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 7,662 dengan signifikansi 0,001 membuktikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tanpa didukung pengelolaan beban kerja yang baik belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal. Dengan demikian, kedua variabel saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara perlu memperkuat program pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis, peningkatan kemampuan digital, serta pembaruan pengetahuan mengenai regulasi administrasi kependudukan. Selain itu, distribusi beban kerja perlu dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan kapasitas pegawai sehingga produktivitas tetap terjaga. Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan yang konsisten antara kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai. Kompetensi yang baik, terutama pada aspek keterampilan, didukung oleh beban kerja yang dikelola secara

proporsional, menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi, khususnya pada aspek kuantitas dan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, serta sikap profesional pegawai mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, dan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta memberikan pelayanan administrasi kependudukan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian beban kerja yang proporsional sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja tanpa menurunkan kualitas pelayanan. Pengelolaan beban kerja yang baik memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bekerja secara lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab sehingga target organisasi dapat dicapai secara lebih efisien. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas serta kualitas pelayanan publik.

Secara simultan, kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola distribusi pekerjaan secara efektif. Sinergi antara pengembangan kompetensi dan pengelolaan beban kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat *Human Capital Theory* yang menempatkan kompetensi sebagai aset strategis organisasi serta *Workload Theory* yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara perlu terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar pembagian tugas lebih proporsional

sesuai dengan kapasitas pegawai. Penelitian ini masih terbatas pada satu instansi pemerintah dengan cakupan variabel yang relatif sempit. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih luas serta menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun transformasi digital, sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

- Affiah, R. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Apridasari, R. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Pratama, I. G. A. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Kompetensi sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukma, S. D. (2025). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.