

Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Lingkup Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur

¹Fanny Novita Sari, ²Aji Ratna Kusuma, ³Nanok Fitriyadi S, ⁴Fatma Eka Sari

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi: nanokhoudini22@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource (HR) competence and workload on employee performance through organizational commitment as a mediating variable at the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) of East Kutai Regency. The research employs a quantitative method with an explanatory research approach. The population consists of all Civil Servants (ASN) at BRIDA East Kutai, totaling 45 individuals, using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software. The results indicate that HR competence and workload have a positive and significant effect on both organizational commitment and employee performance directly. However, organizational commitment does not have a significant effect on employee performance and is unable to mediate the relationship between HR competence and workload on performance. In conclusion, technical competence and a proportional workload are the main pillars driving employee performance at BRIDA East Kutai. Meanwhile, the emotional aspect in the form of organizational commitment has not shown a significant impact on performance, possibly because it remains normative or merely reflects a sense of obligation. Therefore, strengthening HR capacity through technical training and improving a transparent workload distribution system should become strategic priorities for the organization.

Keywords: HR Competency; workload; Organizational Commitment; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Populasi penelitian mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di BRIDA Kutai Timur sebanyak 45 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja pegawai secara langsung. Namun, komitmen organisasi ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja. Simpulannya, kompetensi teknis dan beban kerja yang proporsional merupakan pilar utama pendorong kinerja di BRIDA Kutai Timur. Sementara itu, aspek emosional berupa komitmen organisasi belum memberikan dampak nyata pada hasil kerja karena kemungkinan masih bersifat normatif atau sekadar pemenuhan kewajiban. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis dan penataan sistem distribusi kerja yang transparan menjadi prioritas strategis bagi organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi SDM; Beban Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan, di mana keberhasilan kebijakan sangat bergantung pada kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Di Kabupaten Kutai Timur, kinerja ASN dituntut untuk optimal guna menghadapi tantangan birokrasi modern yang berbasis riset dan inovasi. Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kabupaten Kutai Timur, sebagai lembaga yang baru bertransformasi, memiliki peran strategis dalam menghasilkan kebijakan berbasis bukti. Namun, dalam praktiknya, BRIDA menghadapi tantangan berupa keterbatasan jumlah personel, kesenjangan kompetensi dalam metodologi penelitian, serta beban kerja yang tinggi karena luasnya cakupan tugas. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas kinerja di lapangan.

Kajian Literatur dan Kebaruan Ilmiah Kajian literatur terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten (*research gap*) terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Putri & Sari (2021) serta Magdirah Kadir (2022) menemukan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sebaliknya, studi lain menunjukkan bahwa kompetensi sering kali bersifat potensi sehingga tidak otomatis meningkatkan kinerja tanpa dorongan internal. Selain itu, peran komitmen organisasi sebagai mediator masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, baik sebagai mediasi penuh, sebagian, maupun tidak memediasi sama sekali. Kebaruan ilmiah (*scientific novelty*) penelitian ini terletak pada pengisian kesenjangan kontekstual dan metodologis, di mana penelitian dilakukan secara spesifik pada institusi dengan karakteristik pekerjaan analitis berbasis riset (BRIDA) yang belum pernah diteliti sebelumnya, serta menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan kompleks antar variabel.

Kerangka Teori Kompetensi SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan strategis terhadap pentingnya tenaga kerja sebagai kontributor utama dalam mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengisian staf, hingga penilaian kinerja. Dalam kerangka MSDM, kompetensi menjadi faktor fundamental yang didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan efektivitas kerja. Secara lebih spesifik, kompetensi mencakup integrasi antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dituntut oleh jabatan tertentu. Spencer & Spencer (1993) menegaskan bahwa kompetensi meliputi kemampuan teknis, manajerial, dan sosial yang sangat diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab jabatan secara profesional dan efektif.

Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan lebih oleh setiap instansi, karena beban kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas para pegawai. Terdapat beberapa perbedaan definisi dari beban kerja, hal ini dikarenakan pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (*workload*) diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan

yang dihadapi (Magfirah Kadir, 2022:25).

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi Komitmen organisasi mencerminkan derajat loyalitas dan keterlibatan pegawai terhadap visi serta tujuan instansi. Seseorang dengan komitmen tinggi cenderung bertahan dalam organisasi dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Berdasarkan tipologi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), komitmen ini terdiri dari tiga komponen utama: *affective commitment* (hubungan emosional), *continuance commitment* (pertimbangan untung-rugi), dan *normative commitment* (perasaan wajib untuk patuh). Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan variabel ini sebagai tingkat di mana karyawan memihak pada organisasi tertentu serta memiliki hasrat kuat untuk mempertahankan keanggotaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Kinerja merupakan hasil kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kinerja meliputi efektivitas, otoritas, disiplin, dan inisiatif individu. Untuk mengukur capaian tersebut, Robbins (2006) menetapkan lima indikator utama, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas unit yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas penggunaan sumber daya organisasi, serta tingkat kemandirian pegawai dalam bekerja. Kinerja yang optimal merupakan muara dari pengelolaan kompetensi yang tepat dan pengaturan beban kerja yang seimbang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kabupaten Kutai Timur dengan populasi sebanyak 45 ASN, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama yang disebarakan kepada responden, serta didukung oleh observasi langsung untuk memperoleh gambaran kondisi lapangan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder berupa dokumen dan informasi pendukung dari instansi terkait.

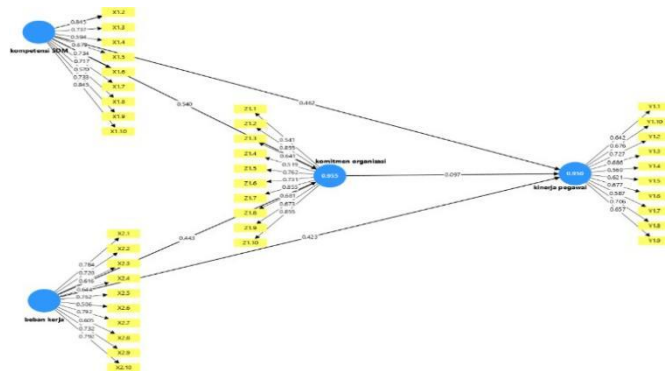
Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis ini meliputi dua tahap, yaitu uji outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta uji inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis.

Uji korelasi dalam penelitian ini tercermin melalui pengujian hubungan antar variabel dalam model struktural (inner model), yang dilihat dari nilai koefisien jalur (path coefficient) dan p-value. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($p\text{-value} < 0,05$), di mana hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memenuhi kriteria tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Outer Model

Seluruh indikator yang dipertahankan memiliki *outer loading* di atas 0,50. Nilai AVE untuk seluruh variable berada diatas 0,50 dengan nilai 0,517 (Kompetensi SDM), 0,526 (Beban Kerja), 0,521 (Komitmen Organisasi), 0,513 (Kinerja Pegawai). *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_c) di atas 0,70 yang berkisar antara 0,852–0,900. Seluruhnya melampaui nilai batas yang dipersyaratkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria valid, reliabel, dan layak untuk digunakan dalam analisis model struktural (inner model).



Gambar 1. Outer Loading

Tabel 1. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Kompetensi SDM	0,517	Valid
Beban Kerja	0,526	Valid
Komitmen Organisasi	0,521	Valid
Kinerja Pegawai	0,513	Valid

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Kompetensi SDM	0,894	0.900
Komitmen Organisasi	0,892	0.896
Beban Kerja	0,882	0.886
Kinerja Pegawai	0,852	0,856

Inner Model

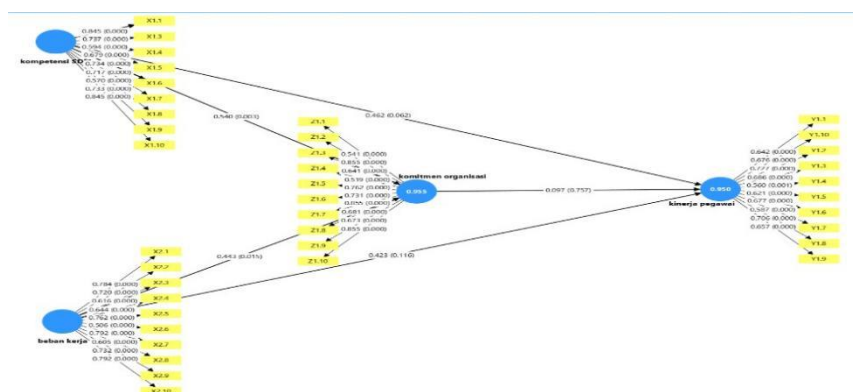
Nilai *R Square* sebesar 0,950 (Kinerja Pegawai) dan *R Square* (Komitmen Organisasi). Secara langsung, kompetensi SDM dan beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi ($p < 0,05$). Namun, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p > 0,05$). Pada pengujian tidak langsung, komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. R Square

	<i>R-Square</i>	<i>Adjust R-Square</i>
Kinerja Pegawai	0.950	0.946
Komitmen Organisasi	0.955	0.953

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Bootstrapping

Tabel 2. Path Coefficients

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STD EV)	Nilai P (P values)	Hipotesis
kompetensi SDM -> komitmen organisasi	0.540	0.551	0.181	2.989	0.003	Diterima
kompetensi SDM -> kinerja pegawai	0.514	0.473	0.207	2.478	0.013	Diterima
beban kerja -> kinerja pegawai	0.466	0.506	0.202	2.303	0.021	Diterima
beban kerja -> komitmen organisasi	0.443	0.432	0.182	2.432	0.015	Diterima
komitmen organisasi -> kinerja pegawai	0.097	0.080	0.314	0.309	0.757	Ditolak

Tabel 3. Specific Indirect effect

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STD EV)	Nilai P (P values)	Hipotesis
kompetensi SDM -> Komitmen Organisasi -> kinerja pegawai	0.052	0.055	0.177	0.296	0.767	ditolak
beban kerja >komitmen organisasi-> kinerja pegawai	0.043	0.024	0.161	0.268	0.789	ditolak

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi secara langsung oleh kompetensi SDM dan beban kerja, tanpa melalui peran komitmen organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS terhadap 45 responden pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R-Square* kinerja pegawai sebesar 0,950 dan komitmen organisasi sebesar 0,955. Artinya, variabel kompetensi SDM dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 95,0%, sedangkan komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh kompetensi SDM dan beban kerja sebesar 95,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,540, t-statistik 2,989 > 1,96, dan p-value 0,003 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Human Capital Theory dari Gary Becker yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan aset strategis organisasi yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri dan Sari (2021), Sinaga dkk. (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kompetensi SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,514, t-statistik 2,478 > 1,96, dan p-value 0,013 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, cepat, dan tepat sesuai target organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abadi dkk. (2024) serta Nengsi dan

Ramadhanu (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,466, t-statistik $2,303 > 1,96$, dan p-value $0,021 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai mampu mendorong pegawai bekerja lebih produktif dan disiplin dalam mencapai target pekerjaan, dalam konteks BRIDA Kabupaten Kutai Timur, beban kerja yang diberikan kepada pegawai masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan sehingga mampu menjadi stimulus peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Didik Haryanto (2021) dan Syam dkk. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apabila dikelola dengan baik. Selain mempengaruhi kinerja pegawai, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,443, t-statistik $2,432 > 1,96$, dan p-value $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santoso (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi apabila dikelola secara proporsional.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,097, t-statistik $0,309 < 1,96$, dan p-value $0,757 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Dalam penelitian ini, pegawai tetap menjalankan tugas sesuai aturan dan tanggung jawab, namun kualitas kinerja lebih dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan beban kerja dibandingkan loyalitas organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa bentuk komitmen pegawai cenderung bersifat *normative commitment*, yaitu komitmen karena kewajiban, bukan karena dorongan intrinsik untuk meningkatkan performa kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suliman (2002) dan Paracha et al. (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik.

Pada pengujian mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $0,296 < 1,96$ dan p-value $0,767 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai BRIDA Kabupaten Kutai Timur lebih berorientasi pada penyelesaian tugas dan pencapaian target kerja dibandingkan loyalitas organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herlambang dan Sihombing (2022) serta Yusuf Indrajaya (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan melalui variabel mediasi.

Komitmen organisasi juga tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,268 < 1,96$ dan p-value $0,789 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat langsung dan operasional tanpa melalui komitmen organisasi. Dalam konteks BRIDA Kabupaten Kutai Timur, peningkatan tugas dan tanggung jawab kerja langsung mempengaruhi intensitas kerja pegawai tanpa diikuti peningkatan keterikatan emosional terhadap organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santoso (2020), Yusuf Indrajaya (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan SEM-PLS, penelitian ini memberikan jawaban atas tujuh hipotesis yang diajukan. Empat hipotesis dinyatakan diterima, yaitu: (1) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana keahlian pegawai meningkatkan rasa memiliki terhadap instansi; (2) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan kapasitas individu sebagai pendorong utama hasil kerja; (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tantangan tugas menjadi stimulus produktivitas; dan (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena adanya rasa dipercaya oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan SEM-PLS, penelitian ini memberikan jawaban atas tujuh hipotesis yang diajukan. Empat hipotesis dinyatakan diterima, yaitu: (1) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana keahlian pegawai meningkatkan rasa memiliki terhadap instansi; (2) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan kapasitas individu sebagai pendorong utama hasil kerja; (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tantangan tugas menjadi stimulus produktivitas; dan (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena adanya rasa dipercaya oleh pimpinan.

Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi strategis bagi pimpinan BRIDA Kabupaten Kutai Timur adalah memprioritaskan pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan melalui pelatihan teknis yang diselaraskan dengan indikator

kinerja utama untuk optimalisasi hasil kerja. Dalam aspek manajemen tugas, organisasi perlu mempertahankan distribusi beban kerja yang proporsional, transparan, dan berbasis fungsi jabatan guna menjaga motivasi tanpa menimbulkan stres kerja. Mengingat komitmen tidak berdampak langsung pada prestasi kerja, manajemen disarankan untuk menekankan evaluasi kinerja berbasis hasil dan memberikan instruksi tugas yang lebih jelas daripada sekadar fokus pada pembangunan loyalitas normatif. Dengan penguatan kompetensi teknis dan penataan sistem kerja yang efisien, BRIDA diharapkan mampu mewujudkan peran strategisnya sebagai penunjang kebijakan daerah yang tangguh.

Daftar Pustaka

- Abadi, M. R., Muryati, & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–58.
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Dianta, P. B., & Balgies, S. (2021). Pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 112–123.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Alhigna, A. W. (2023). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(3), 201–214.
- Houmanfara, R. A., Alavosius, M. P., Binder, C., & Johnson, K. (2019). Human competence revisited: 40 years of impact. *Journal of Organizational Behavior Management*, 39(2), 73–97.
- Kadir, M. (2022). *Pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi*. Tesis. Parepare: Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurtianingsih, A. (2025). Pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 1–15.
- Pratiwi, D., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 45–56.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.