



Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Profesionalitas Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur

M. Yunus^{1*}, Pantun Bukit², Osrita Hapsari³
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari
*email: papahaufa17@gmail.com

Received 10 Juli 2025 | Revised 30 Agustus 2025 | Accepted 31 Agustus 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja dan tingkat profesionalitas, sehingga diperlukan analisis mendalam untuk memahami keterkaitan faktor-faktor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap profesionalitas serta implikasinya pada kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*) dan melibatkan 64 responden yang dipilih menggunakan teknik *purpose sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis jalur ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari kompetensi dan beban kerja sebesar 38,7%, sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu 16,5%, sehingga total pengaruh diperoleh sebesar 55,2 %. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dan pengelolaan beban kerja yang optimal adalah strategi yang efektif untuk memperkuat profesionalitas kinerja pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Keywords: Kompetensi; Beban Kerja; Profesionalitas; Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance in a public organization is strongly influenced by competence, workload, and professionalism. Therefore, an in-depth analysis is needed to understand the interrelationship between these factors. This study aims to determine and analyze the influence of competence and workload on professionalism and employee performance at the National Unity and Politics Agency of East Tanjung Jabung Regency. This study used a quantitative method with path analysis and involved 64 respondents selected using purposive sampling technique. The results showed that competence and workload significantly influenced employee performance professionalism. Based on the results of the path analysis, it was found that there was a direct and significant influence of competence and workload of 38.7%, while the indirect influence was 17.4%, so that the total influence obtained was 56.1%. These findings indicate that improving employee competence and optimal workload management are effective strategies to strengthen employee performance professionalism within the National Unity and Politics Agency of East Tanjung Jabung Regency.

Keywords: Competence; Workload; Professionalism; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam menentukan arah dan keberlanjutan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau ketersediaan modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu dalam pengelolaan Pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan (Marnis & Priyono, 2008). Kompetensi Pegawai diartikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan



sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan (Spencer & Spencer, 2017). Selain aspek Kompetensi, beban kerja (*workload*) menjadi variabel krusial yang memengaruhi Kinerja dan kesejahteraan Pegawai. Menurut Ivancevich, dkk (2019), beban kerja dapat diukur melalui besaran tugas, kompleksitas pekerjaan, serta tekanan waktu. Jika beban kerja membebani kemampuan sumber daya manusia, maka produktivitas dan profesionalitas Pegawai dapat menurun.

Profesionalitas Pegawai publik mencerminkan kombinasi antara keahlian teknis, etika, dan komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Freidson, 2021). Sebuah penelitian di Kementerian Dalam Negeri 2 pada 2023 menemukan bahwa indikator profesionalitas, seperti disiplin kerja dan kepatuhan terhadap prosedur, hanya mencapai skor rata-rata 3,1 Dari skala 5, yang menunjukkan bahwa masih ada ruang perbaikan dalam hal penerapan nilai-nilai profesionalisme (Yuliana, 2017). Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan MSDM untuk memperkuat budaya kerja berbasis profesionalitas, yang bukan hanya sebatas ketaatan administratif.

Kinerja Pegawai dapat diukur melalui beberapa parameter seperti kualitas output, efisiensi proses, dan kepuasan pemangku kepentingan (Organ, 2018). Pada tingkat lokal, khususnya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Tanjung Jabung Timur, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap efektivitas program pembinaan kesatuan bangsa serta stabilitas politik daerah. Berdasarkan laporan evaluasi semester I tahun 2024, realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) Bakesbangpol baru mencapai 68% dari target nasional. Beberapa program belum dapat terlaksana secara optimal karena rendahnya kohesi tim serta keterbatasan sumber daya (Pemkab Tanjabtim, 2024).

Hubungan antara kompetensi, beban kerja, profesionalitas, dan kinerja pegawai telah banyak dibahas dalam literatur seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa kompetensi yang tinggi dapat memitigasi dampak beban kerja berlebih, karena individu yang kompeten cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang tidak terkendali berpotensi menurunkan profesionalitas, misalnya melalui peningkatan stres kerja dan munculnya kesalahan prosedural (Schaufeli & Taris, 2014). Temuan-temuan tersebut menegaskan pentingnya keseimbangan antara kompetensi dan beban kerja untuk menjaga profesionalitas, yang pada akhirnya berimplikasi langsung terhadap kinerja pegawai, termasuk di lingkungan Bakesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sekaligus pencapaian tujuan institusi (Robbins & Judge, 2017). Tingginya kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam menjalankan perannya, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan publik, akuntabilitas birokrasi, serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas politik, sosial, dan keamanan daerah. Oleh karena itu, profesionalitas kerja Pegawai sangat diperlukan untuk memastikan pelayanan publik yang optimal dan berkualitas.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi pada kuartal I tahun 2024 menunjukkan bahwa rasio jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap target program strategis di Kabupaten Tanjung Jabung Timur masih berada pada angka 1:25. Kondisi ini menandakan beban kerja yang relatif tinggi bagi setiap pegawai (BPS Jambi, 2024). Jika dibandingkan dengan rata-rata nasional, yaitu 1:18, terlihat bahwa pegawai di Bakesbangpol harus menangani tugas yang lebih beragam dibandingkan instansi sejenis di daerah lain. Fakta tersebut memperkuat urgensi untuk menelaah bagaimana kompetensi dan beban kerja berkontribusi terhadap profesionalitas serta kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD), khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Sebagai instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan politik, pembinaan organisasi kemasyarakatan, serta pengembangan pola kemitraan, kinerja Bakesbangpol sangat rentan dipengaruhi oleh perubahan kualitas pegawai.

Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pelayanan pegawai adalah profesionalitas kerja Pegawai dan Kompetensi. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan profesionalitas dalam bekerja, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat ketimpangan kompetensi di antara pegawai, yang berpotensi menurunkan tingkat profesionalitas aparatur. Selain Kompetensi, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap profesionalitas kerja Pegawai. Menurut Gibson dkk, (2012), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi motivasi Pegawai untuk bekerja secara optimal. Sehingga, keseimbangan beban kerja menjadi penting untuk menjaga Kinerja dan profesionalitas Pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sutarto (2006) Beban kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang (Sutarto, 2006). Beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengurangi motivasi kerja karena pegawai merasa tidak berkembang serta tidak memiliki kesempatan untuk menunjukkan bakat dan keterampilannya (Munandari, 2013). Beban kerja pegawai memiliki keterkaitan langsung dengan jumlah keterisian jabatan dan kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi. Ketidakseimbangan antara jumlah pegawai yang tersedia dengan kebutuhan riil jabatan dapat menimbulkan beban

kerja yang tidak proporsional, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi. Kondisi ini juga terlihat di Bakesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur, di mana keterbatasan jumlah pegawai menyebabkan distribusi tugas tidak merata sehingga sebagian pegawai harus menangani pekerjaan di luar bidang keahliannya, sementara pegawai lain memiliki beban kerja yang relatif ringan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan Tabel 1 hasil rekapitulasi kebutuhan dan keterisian jabatan, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Tanjung Jabung Timur saat ini menghadapi ketimpangan signifikan antara jumlah Pegawai yang tersedia dengan volume kerja yang seharusnya ditangani Pegawai fungsional. Secara keseluruhan, Dari 104 formasi jabatan yang dibutuhkan, baru 64 posisi yang terisi, masih ada kekurangan sebanyak 38 Pegawai atau sekitar 39% dari total kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih Dari sepertiga beban kerja saat ini ditanggung oleh jumlah Pegawai yang ada, dan kondisi ini masih kurang ideal, hal ini menunjukkan tingginya beban kerja, yang berisiko menurunkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Tabel 1. Jumlah Keterisian Jabatan dan Kebutuhan Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Tanjung Jabung Timur Tahun 2024

Nama Jabatan	Kebutuhan	Terisi	(+/-)	%
Jabatan Tinggi Pratama	1	1	0	0
Jabatan Administrator	5	5	0	0
Fungsional Tetentu	10	4	-6	60
Fungsional Umum	62	30	-32	52
Pegawai Honorer	24	24	0	0
Total	104	64	-38	39

Sumber: Badan Kesbangpol Kab. Tanjung Jabung Timur (2020)

Profesionalitas kerja Pegawai terlihat pemberian reward dan tanggung jawab dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Edward E. Lawler (2003) *Rewarding Excellence* menguraikan bahwa sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan keterampilan, produktivitas dan profesionalisme karyawan untuk meningkatkan Kinerja organisasi, sedangkan kompensasi yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Pada aspek tanggung jawab tercemrin dari kedisiplinan pegawai terhadap waktu, aturan, serta pelayanan kepada publik. Berdasarkan data Subbag Umum Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur (2024) mengenai rekapitulasi kehadiran pegawai periode 2020 - 2024, tingkat kehadiran rata-rata pegawai tercatat sebesar 78%, dengan persentase kehadiran tepat waktu mencapai 56,8%. Angka tersebut dapat dikategorikan cukup baik dan mencerminkan adanya penerapan disiplin waktu, yang merupakan salah satu indikator penting profesionalitas pegawai. Namun demikian, capaian ini sekaligus menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam aspek kedisiplinan, yang perlu mendapat perhatian dalam rangka peningkatan profesionalitas dan kinerja pegawai.

Secara kuantitatif terdapat indikasi penurunan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur, yang terlihat dari tidak tercapainya sebagian target program serta menurunnya disiplin kerja dalam beberapa periode. Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) tahun 2022–2024 menunjukkan bahwa meskipun capaian program umumnya mencapai target, pelaksanaannya masih mengalami hambatan dan keterlambatan sehingga tidak tepat waktu. Data tahun 2020–2024 memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori kinerja baik (33 orang), namun masih ada yang berada pada kategori cukup (6 orang) dan kurang baik (2 orang) (Subbag Umum Badan Kesbangpol Kab. Tanjung Jabung Timur, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakmerataan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan menegaskan bahwa sebagian pegawai masih memiliki kinerja yang perlu ditingkatkan.

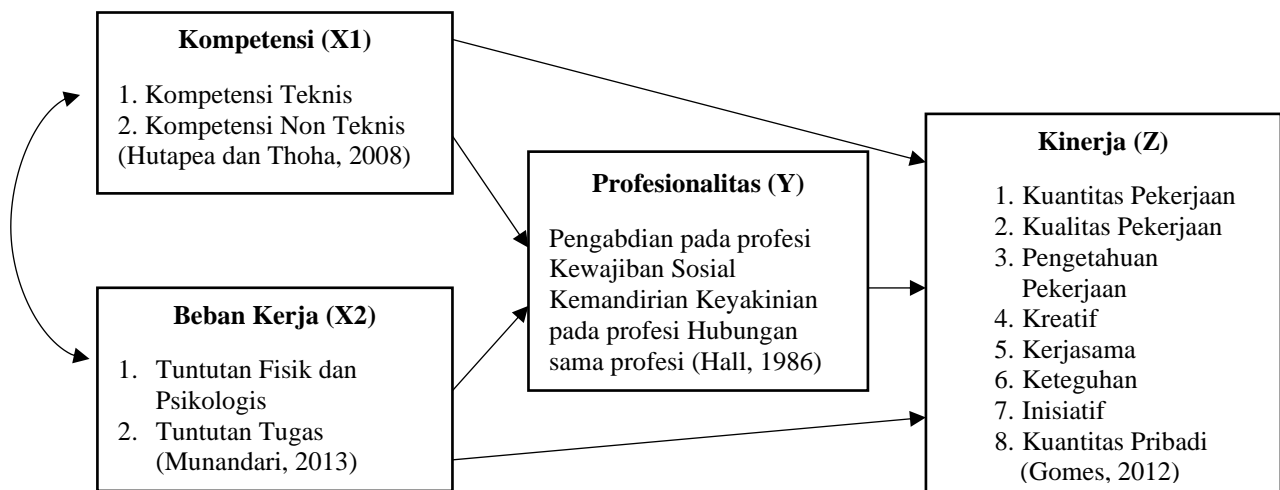
Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara pengaruh kompetensi, profesionalisme, dan kinerja pegawai seperti yang dilakukan oleh Maimun, Syahza, & Fadli (2023) tentang Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Tenaga Penyuluh di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi dengan metode Path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja penyuluh di DPKP Kota Jambi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisatuzzuhriah & Osrita (2023) dengan menggunakan metode Path Analysis tentang pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, menunjukan bahwa

Kompetensi dan sarana prasarana secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan Kinerja di SMAN. Sirinigorinigo, dkk (2022) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi Terhadap Profesionalisme Kerja Room Attendant Di Housekeeping Department Pada Cambridge dengan metode kuantitatif. Adanya kompetensi antar pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja room attendant di Cambridge.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Profesionalitas (Y) sebagai variabel intervening, serta Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel terikat, dengan objek penelitian pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penggunaan indikator profesionalitas sebagai variabel mediator menjadi salah satu kontribusi baru dalam penelitian ini. Sejalan dengan itu, **tujuan penelitian** adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap profesionalitas serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Kerangka Konseptual

Dari kajian teori, riset terdahulu dan hubungan antar variable penelitian, serta berdasarkan tujuan penelitian maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap profesionalitas pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- H2: Diduga Kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap profesionalitas pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- H3 Diduga Kompetensi dan beban kerja secara berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- H4: Diduga Kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
- H5: Diduga profesionalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebanyak 64 orang (ASN dan tenaga honorer), yang sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan teknik purposive sampling. Responden dipilih berdasarkan kriteria pegawai aktif dengan masa kerja minimal satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen instansi dan laporan kepegawaian. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,70$. Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, serta analisis verifikatif menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) yang diolah dengan program SPSS versi 27.

Teknik analisis jalur (*path analysis*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linier berganda, sehingga memungkinkan peneliti melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening (mediasi) (Sarwono, 2012). Pemilihan metode analisis jalur didasarkan pada kemampuannya menjelaskan hubungan kausal yang melibatkan variabel intervening, dalam hal ini yaitu Profesionalitas (Y), serta menghitung pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari variabel bebas (Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2)) terhadap variabel terikat Z (Kinerja Pegawai).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan sebanyak 64 responden merupakan pegawai ASN dan tenaga honorer yang bekerja di badan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Tabel 2 berikut menunjukkan karakteristik responden penelitian dengan beberapa kategori yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Gambaran Umum Responden

Variabel	kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Perempuan	28	56,3%
	Laki-laki	36	43,8%
Umur	18-25 Tahun	27	42,2%
	25-35 Tahun	28	43,8%
	>36 Tahun	9	14,1%
Golongan	Honorer	14	21,9%
	PNS Gol 1	25	39,1%
	PNS Gol IV	25	39,1%
Pendidikan Terakhir	SMA / sederajat	19	29,7%
	Diploma	8	12,5%
	D4/S1	30	46,9%
	S2	7	10,9%

Sumber: Olahan Data SPSS 27 (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (56,3%), berada pada rentang usia yaitu 25-35 Tahun (43,8%) dan bekerja sebagai karyawan PNS golongan I dan IV (39,1%), serta memiliki tingkat pendidikan terakhir D4/S1 (46,9%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 4 variabel menggunakan aplikasi SPSS versi 27 yang melibatkan sebanyak 64 responden, dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{tabel} yang yaitu sebesar 0,250.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	Jumlah Item	Rentang r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Kompetensi (X1)	14	0,486 - 0,810	0,250	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	5	0,458 - 0,803	0,250	0,000	Valid
Profesionalitas (Y)	10	0,485 - 0,833	0,250	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	19	0,457 - 0,701	0,250	0,000	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 27 (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan dari variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), profesionalitas (Y), kinerja pegawai (Z) adalah valid sesuai dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ghozali (2011) bahwa kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas ditentukan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator dikatakan reliabel. Sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka indikator dikatakan tidak reliabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	14	0,856	Reliable
Beban Kerja (X2)	5	0,953	Sangat Reliable
Profesionalitas (Y)	10	0,880	Reliable
Kinerja Pegawai (Z)	19	0,900	Sangat Reliable

Sumber: Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pada ke-4 variabel tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini pada Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Pengujian Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total X1	0,188	5,310
Total X1	0,188	5,310

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai uji multikolinearitas variabel Kompetensi dan beban kerja yang masing-masing memiliki nilai Tolerance yaitu 0,188 dan nilai VIF yaitu 5,310. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menandakan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas perlu dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi signifikan antar variabel tidak langsung dalam model regresi.

Uji Simultan (uji F)

Uji F variabel komitmen dan beban kerja terhadap profesionalitas

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1767,869	2	883,934	353,414	.001 ^b
Residual	152,569	61	2,501		
Total	1920,438	63			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Data pada tabel 6 menunjukan nilai simultan yang diperoleh dari variabel Kompetensi (X1), dan variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Profesionalitas dengan nilai F hitung sebesar 353,414 dan nilai signifikansi yaitu 0,001. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas pegawai. Model ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel langsung (dependen).

Uji F variabel komitmen dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5882,681	2	1960,894	294,482	.001 ^b
Residual	399,257	60	6,654		
Total	6281,938	63			

a. Dependent Variable: Total Z

b. Predictors: (Constant), Total Y, Total X2, Total X1

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengujian hipotesis Secara simultan antara variabel Kompetensi (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z). Kriteria pengambilan keputusan adalah H_0 ditolak apabila nilai F hitung $> F$ tabel (3,15) atau signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan

hasil penelitian, diperoleh nilai F hitung sebesar 294,682 dengan signifikansi 0,000. Karena $294,682 > 3,15$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Analisis Jalur Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Profesionalitas

Tabel 8. Uji Koefisien Determinan Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Profesionalitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,959	0,921	0,918	1,581

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Tabel 8 menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh dari kompetensi dan beban kerja terhadap profesionalitas dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.921.

Tabel 9. Hasil Analisis Rekapitulasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Profesionalitas

Variabel	Langsung	Tidak langsung X2	X1	Sub Total
Kompetensi (X1)	32 %	-	21,7%	53,7 %
Beban Kerja (X2)	17,3 %	21,7%	-	39 %
Pengaruh X1 dan X2				92,7 %
Pengaruh Variabel Lain				7,3 %

Sumber: Olahan Data, (2025)

Berkaitan dengan Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa profesionalitas dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja sebesar 92,7% (Tabel 9), sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktural ini.

Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai

Tabel 10. Uji Koefisien Determinan Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,968	0,936	0,933	2,580

a. Predictors: (Constant), Total Y, Total X2, Total X1

Sumber: Olahan Data, (2025)

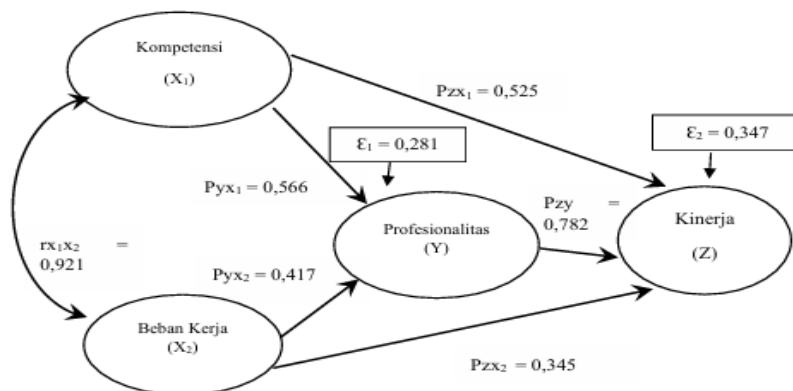
Tabel 10 menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh dari kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,936.

Tabel 11 . Analisis Rekapitulasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Langsung	Tidak langsung X2	X1	Sub Total
Kompetensi (X1)	27,5 %	-	16,6%	44,1 %
Beban Kerja (X2)	11,9 %	16,6%	-	28,5 %
Pengaruh X1 dan X2				72,6 %
Pengaruh Variabel Lain				27,4 %

Sumber: Olahan Data, (2025)

Berkaitan dengan besarnya nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dan beban kerja sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktural ini (Tabel 10).

**Gambar 3.** Analisis Jalur total

Gambar 3 menunjukkan satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa pengaruh langsung Kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama melalui profesionalitas terhadap Kinerja diperoleh sebesar 38,7%, pengaruh tidak langsungnya yaitu sebesar 16,5% dan total pengaruhnya yaitu sebesar 55,2%. Angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh Kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama melalui profesionalitas memberikan sumbangan positif terhadap Kinerja para Pegawai Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel tidak langsung secara individu terhadap variabel langsung dalam suatu model regresi melalui nilai signifikansi (Sig) pada masing-masing variabel. Nilai Sig < 0,05 menandakan bahwa variabel tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel langsung.

Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Profesionalitas

Tabel 12. Uji Koefisien Parsial Kompetensi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.154	1.536		0,751	0,455
Total X1	0.400	0,059	0,566	6,809	0,001
Total X2	0.831	0,166	0,417	5,018	0,001

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Tabel 12 diperoleh secara parsial antara variabel Kompetensi (X1) dengan variabel Profesionalitas (Y) menunjukkan bahwa t hitung 6,809 dengan nilai Sig. <0,001, maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya berpengaruh secara signifikan. Hasil uji parsial untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,867 dengan nilai signifikansi <0,001 dan nilai koefisien regresi sebesar 1,242. Karena nilai t hitung 3,867 > 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 13. Uji Koefisien Parsial Kompetensi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,954	2,517		2,365	0,21
Total X1	0,671	0,127	0,525	5,273	0,001
Total X2	1,242	0,321	0,345	3,867	0,001
Total Y	0,224	0,209	0,124	1,070	0,289

a. Dependent Variable: Total Z

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 13 diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi (X1) yaitu 0,671. Nilai t hitung variabel kompetensi diperoleh sebesar 5,273 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ terhadap Kinerja Pegawai (Z). Kriteria keputusan bahwa H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,669) atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diperoleh hasil $5,273 > 1,669$ dan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Pembahasan

Gambaran Pelaksanaan Kompetensi, Beban Kerja, Profesionalitas, dan Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur berada pada kategori *sangat tinggi* (skor 3.936), yang tercermin dari kesesuaian pendidikan dengan jabatan serta partisipasi dalam pelatihan. Kondisi ini mendukung peningkatan kinerja sekaligus membantu mengurangi beban kerja. Beban kerja dikategorikan *sangat sesuai* (skor 1.303), namun jika tidak dikelola dengan tepat dapat menurunkan profesionalitas. Sementara itu, profesionalitas pegawai masih tergolong *cukup rendah* (skor 2.874), ditandai dengan kedisiplinan waktu yang belum konsisten, etika kerja yang tidak merata, dan penguasaan SOP yang belum seragam. Rendahnya profesionalitas ini dapat menghambat kinerja optimal, meskipun kompetensi dan beban kerja sudah berada pada kategori baik. Adapun kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori *sangat tinggi* (skor 5.324), yang terlihat dari pencapaian target, ketepatan waktu, serta keterampilan kerja dan komunikasi yang baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Nugrohoseno (2022), Bukit et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan terhadap profesionalitas dan kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan studi Nur et al. (2021) yang menemukan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan profesionalitas. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa dampak beban kerja bergantung pada konteks organisasi dan manajemen internal. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model *job demands-resources* (Schaufeli & Taris, 2014) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kompetensi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta pembinaan profesionalitas sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Profesionalitas

Pada aspek Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Profesionalitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) pegawai di Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas pegawai (Y) ($p = 0,001$), selaras dengan temuan Firmansyah & Nugrohoseno (2022) dan Sirinigorinigo et al. (2022). Sementara itu, beban kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap profesionalitas, meskipun pada penelitiannya Nur et al. (2021) menyatakan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan profesionalitas. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan pengelolaan beban kerja dimana beban kerja yang proporsional berdampak mendorong dedikasi dan peningkatan kompetensi pegawai. Secara teoritis, hasil ini memperkuat model *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai sumber daya (job resource) dapat menyeimbangkan dan mengubah tuntutan pekerjaan (job demand) menjadi peluang pengembangan profesional (Bakker & Demerouti, 2017). Implikasi praktisnya jelas: organisasi perlu memperkuat kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, menetapkan beban kerja secara proporsional agar menantang namun tidak membebani, serta membina budaya profesionalitas untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang relevan dalam literatur SDM publik dan menjadi pedoman tindakan nyata bagi manajemen di instansi pemerintah.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) pada Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mardiana et al. (2021) serta Suryani & Linida (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi

berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tercermin melalui berbagai faktor, seperti pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan jabatan, pelaksanaan tugas yang diberikan atasan, pengembangan karier, serta tanggung jawab penuh terhadap hasil kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Temuan ini mendukung penelitian Asbath (2017) yang membuktikan adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja. Beban kerja yang tinggi dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih giat karena adanya tantangan serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap penyelesaian tugas. Kondisi ini mendorong pegawai untuk meningkatkan fokus, kedisiplinan, dan dedikasi sehingga berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, baik kompetensi maupun beban kerja merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kinerja pegawai pada Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Pengaruh Profesionalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalitas (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) di Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Temuan ini sesuai dengan studi Bukit et al. (2023) yang menegaskan pengaruh langsung profesionalitas terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh penelitian pada sektor publik Indonesia, seperti Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan dan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang mengidentifikasi hubungan serupa (Indriani, 2025; Rachmawati, 2025). Penelitian pada BKD Provinsi Jawa Barat juga menunjukkan bahwa profesionalisme, bersama pengembangan karier, berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai (Pradita, 2025).

Secara teoritis, hasil ini memperkuat kerangka *social exchange theory* dan *contextual performance*, di mana profesionalitas mendorong perilaku ekstra-peran yang mirip dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja, partisipasi aktif, serta menjaga keharmonisan (Organ, 2018; Miao et al., 2022). Studi terbaru bahkan menegaskan bahwa profesionalisme dapat berperan ganda: memperkuat kinerja, namun juga berpotensi menimbulkan beban normatif jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi (Schalk et al., 2023). Perlunya integrasi indikator profesionalitas dalam sistem penilaian kinerja, pelatihan berjenjang berbasis etika dan kolaborasi, dan pengembangan karier berbasis kompetensi menjadi strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme. Selain itu, kepemimpinan yang etis juga perlu diperkuat untuk meningkatkan OCB dan mendukung penerapan profesionalitas secara berkelanjutan (Mao et al., 2025). Hal ini dapat dijadikan sebagai langkah praktis untuk pengembangan kebijakan kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Profesionalitas yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui profesionalitas (Y) di badan Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Asbari et al. (2021) dan Taufik (2022) yang menegaskan bahwa kompetensi yang memadai dapat meningkatkan profesionalitas, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Suryanto & Prasetyo (2023) menemukan bahwa pengembangan kompetensi berbasis pelatihan dan pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap profesionalisme dan produktivitas ASN. Selain itu, beban kerja yang dikelola secara proporsional terbukti mampu mendorong motivasi dan profesionalitas, sebagaimana yang dilaporkan dalam studi di lingkungan pemerintahan daerah oleh Ningsih (2024), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai kapasitas pegawai memperkuat tanggung jawab dan kualitas layanan publik. Hasil penelitian memperkuat kerangka *ability–motivation–opportunity* (AMO) *theory* yang menjelaskan bahwa kinerja optimal terjadi ketika pegawai memiliki kompetensi (ability), tantangan kerja yang sesuai (motivation), serta kesempatan untuk mengaktualisasikan profesionalitasnya (opportunity).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui aspek profesionalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung diperoleh sebesar 38,7%, sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu 17,4%, dan total pengaruh mencapai 56,1%. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi dan beban kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi yang memadai dan beban kerja yang dikelola secara proporsional tidak hanya meningkatkan profesionalitas, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, fokus dan berdedikasi. Profesionalitas berperan sebagai faktor mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat profesionalitas pegawai, semakin optimal juga kinerja yang dihasilkannya. Sehingga kombinasi antara kompetensi, beban kerja dan profesionalitas merupakan determinan utama dalam peningkatan kualitas kinerja sekaligus efektivitas dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kompetensi melalui pelatihan, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan pembinaan sikap profesional sebagai strategi penting dalam mendukung kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisatuzzuhriah, A., & Osrita, H. (2023). *Pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23(2), 2513–2518. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4104>
- Anggraini, P., Ahadiat, A., & Mardiana, N. (2025). The influence of competence and workload on employee performance in an Indonesian Customs Office: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Technology Studies and Research*, 7(1).
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). Influence of competence and work motivation on professional performance of civil servants. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 56–68.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Asbath, R. (2017). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1). <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1008>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi. (2024). *Statistik kuartal I 2024: Rasio ASN terhadap target program strategis Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. BPS Provinsi Jambi.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 342–346. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10923>
- Freidson, E. (2021). *Professionalism: The third logic*. Polity Press.
- Indriani, N. (2025). Profesionalisme aparatur sipil negara dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 22–34.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gomes, F. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus untuk HR dan organisasi yang dinamis*. PT Gramedia Utama.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2019). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Lawler, E. E. (2003). *Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Maimun, M., Syahza, H., & Fadli. (2023). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja tenaga penyuluh di Dinas Pertanian dan*

- Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3161>
- Mao, J., Li, Y., & Zhang, H. (2025). Ethical leadership, organizational citizenship behavior, and employee performance: A moderated mediation analysis. *Journal of Business Ethics*, 190(1), 77–93.
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Moeins, M. T., & Yulizain, Y. (2024). The model of workload, professional competence and performance at SMP Negeri 13 Kota Bandung. *SJAM*, 1(4), 170
- Munandari. (2013). *Budgeting: Perencanaan kerja, pengkoordinasian kerja, pengawasan kerja*. BPFE-Yogyakarta.
- Ningsih, S. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(2), 89–102.
- Nur, M. I. M., Manne, F., & Suriani, S. (2021). Analisis determinan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 31–37. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1202>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. (2024). *Laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) Kabupaten Tanjung Jabung Timur tahun 2024*. Pemkab Tanjabtim.
- Pradita, R. (2025). Pengaruh profesionalisme dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 7(2), 101–115.
- Rachmawati, D. (2025). Profesionalisme dan kinerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Pemkot Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sarwono, J. (2012). *Path analysis: Teori, aplikasi, prosedur analisis untuk riset skripsi, tesis, dan disertasi (menggunakan SPSS)*. Elex Media Komputindo.
- Schalk, R., Freese, C., & van den Bosch, R. (2023). Professionalism under pressure: The dark side of professional norms. *Public Management Review*, 25(7), 1098–1116.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer.
- Sirinigorinigo, K., Tondang, B., Tamba, J. P., Hospitaliti, J., Perhotelan, P., & Medan, P. (2022). The influence of competence on the professionalism of room attendant housekeeping department at Cambridge Hotel Medan. [Artikel konferensi].
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, A., & Linida, R. (2017). Pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(1). <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.18>
- Suryanto, H., & Prasetyo, T. (2023). Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17(1), 34–47.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Yuliana. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2).