

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Candra Dwi Putra*, Arna Suryani, Sudirman

Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: chandradwiputra140596@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami korelasi antara tiga faktor utama, yaitu beban kerja, tingkat keterampilan, dan motivasi pekerja dalam menjalankan tugasnya di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Fokus penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja melalui analisis kinerja pegawai di lembaga tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah gabungan antara pendekatan kuantitatif dan deskriptif verifikatif, dengan menggunakan teknik analisis jalur dan dengan melibatkan 65 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi pegawai di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki tingkat yang sangat tinggi, sementara beban kerja dinilai sangat sesuai, dan kinerja pegawai dianggap tinggi. Temuan ini mendukung premis penelitian. Analisis menyatakan bahwa kombinasi antara keterampilan dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Motivasi juga sedikit dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja. Kinerja pegawai diidentifikasi sebagai variabel yang secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja. Selain itu, ditemukan bahwa terdapat hubungan parsial dan signifikan secara statistik antara kompetensi dan beban kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, gambaran analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi, beban kerja, dan motivasi. Pengaruh langsungnya mencapai 35,6%, sementara pengaruh tidak langsung dan totalnya berturut-turut sebesar 11,8% dan 47,4%.

Kata kunci : beban kerja; kinerja; kompetensi; kinerja; motivasi

ABSTRACT

This research aims to understand the correlation between three main factors, namely workload, skill level, and worker motivation in carrying out their duties at the Regional Research and Development Agency of East Tanjung Jabung Regency. The focus of this research is to evaluate the impact of competency and workload on work motivation through analysis of employee performance in the institution. The research method used was a combination of quantitative and descriptive verification approaches, using path analysis techniques and involving 65 respondents as samples. The results of the research show that the competency and motivation of employees in the Balitbangda of East Tanjung Jabung Regency have a very high level, while the workload is considered very appropriate, and employee performance is considered high. These findings support the research premise. The analysis states that the combination of skills and workload has a significant influence on employee motivation. Motivation is also slightly influenced by competency and workload. Employee performance is identified as a variable that is significantly influenced by competency and workload. In addition, it was found that there was a partial and statistically significant relationship between competency and workload and employee performance. Motivation was also proven to have a significant influence on employee performance. Overall, the analysis shows that the performance of employees at Balitbangda East Tanjung Jabung Regency is influenced by a combination of competency, workload and motivation. The direct influence reached 35.6%, while the indirect and total influence were 11.8% and 47.4% respectively.

Keywords: *competency; motivation; performance; workload.*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah tidak jauh dari hubungan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan positif dalam pelestarian personel sesuai kebutuhan, yang pada akhirnya memfasilitasi dan menyederhanakan pencapaian suatu tujuan (Marnis & Priyono, 2008). Balitbangda berperan penting dalam mendorong kemajuan daerah. Melihat begitu pentingnya keberadaan Balitbangda, instansi inipun terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, meskipun masih kekurangan tenaga ahli, namun secara perlahan kekurangan tersebut terus dilakukan perbaikan. Hal ini terlihat bahwa SDM memiliki peran penting untuk membuat keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi. Mengelola suatu organisasi secara efektif untuk memperoleh hasil yang diinginkan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia (Nawawi, 2003); (Khoiroh et al, 2019); (Anisatuzzuhriah et al, 2023)

Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berjumlah 65 orang, 41 orang PNS dan 24 orang merupakan Pegawai Harian Tidak Tetap (PHTT). Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur diyakini akan mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang cukup besar dan mencapai hasil yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah kompetensi. Menurut Hutapea & Thoha (2008), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sumberdaya manusia yang ada pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur masih ada yang tidak sesuai penempatan kerja dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga tidak dapat menguasai pekerjaan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan di industrinya, mereka dapat berfungsi lebih baik dan efisien (Keran, 2012).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai (Sitepu, 2013). Banyak orang percaya bahwa beban kerja seseorang mendorong perilakunya karena memotivasi mereka untuk melakukan tugas tertentu ketika tugas pekerjaan kurang memadai, karyawan mungkin mengalami perasaan kehampaan dan kurang diapresiasi, yang berdampak pada penurunan motivasi dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan. (Munandar, 2013). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis, 2012).

Kesulitan dalam menetapkan insentif dalam konteks motivasi kerja berasal dari kenyataan bahwa bagi sebagian orang, hal-hal yang penting mungkin tidak penting bagi orang lain (Anoraga, 2009). Pekerja di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur mendapatkan insentif finansial seperti upah dan penghasilan tambahan dari program seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Taspen, dan Reward. Lebih banyak pekerjaan biasanya diberikan kepada mereka yang secara konsisten menunjukkan keterampilan dan kinerja unggul. Atasan mungkin ragu untuk mendelegasikan lebih banyak pekerjaan kepada karyawan yang memiliki riwayat kinerja buruk (Sutarto, 2006). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebanyak 65 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Harian Tidak Tetap (PHTT). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut (Riduwan, 2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek

yang lengkap. Analisis data dalam penelitian ini memakai uji t parsial dan uji F secara bersamaan untuk menguji hipotesis. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap kuesioner sebelum hipotesis diuji.

HASIL

Tabel 1
Koefisien Jalur Variabel Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,421	2,619		3,598	,001		
	X1	,526	,146	,570	3,613	,001	,171	5,843
	X2	,797	,411	,306	1,941	,001	,171	5,843

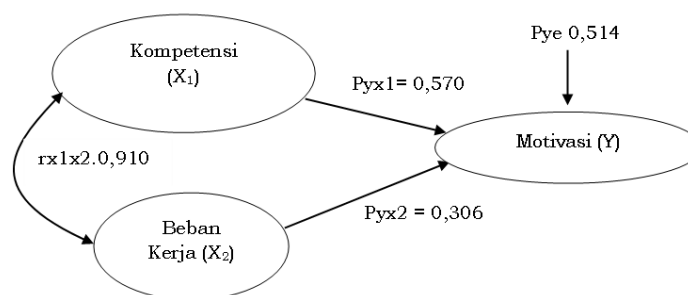
Sumber : data olahan

Tabel 1 terlihat bahwa nilai koefisien jalur kompetensi adalah 0,570 dan beban kerja adalah 0,306. Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai R-square adalah 0,736. Nilai R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja mampu menjelaskan sebesar 73,6% variasi motivasi penelitian, sedangkan faktor lain menyumbang 26,4%. Gambar 1 menunjukkan hasil koefisien jalur variabel kompetensi dan beban kerja terhadap variabel motivasi kerja. Tabel 3 menjelaskan temuan investigasi bahwa kompetensi dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 73,6% terhadap motivasi kerja. Tabel 5 tampak nilai R-squared adalah 0,861. Nilai R Square yang tinggi menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja mempengaruhi kinerja penelitian sebesar 86,1%; sisanya sebesar 13,9% disebabkan oleh faktor-faktor di luar model struktural ini. Gambar 2 menjelaskan koefisien rute variabel kompetensi dan beban kerja yang dihubungkan dengan kinerja. Sedangkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur kompetensi adalah 0,625 dan beban kerja adalah 0,322.

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinan Variabel Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,858 ^a	,736	,728	4,55915	,736	86,448	2	62	,000	2,437

Sumber : data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Analisis Jalur Sub Struktural I

Tabel 3
Rekapitulasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total
			X1	X2	
1	Kompetensi (X1)	32,5%	-	15,9%	48,4%
2	Beban Kerja (X2)	9,3%	15,9%	-	25,2%

Pengaruh X1, X2	73,6%
Pengaruh Variabel Lain	26,4%

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Koefisien Jalur Variabel Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

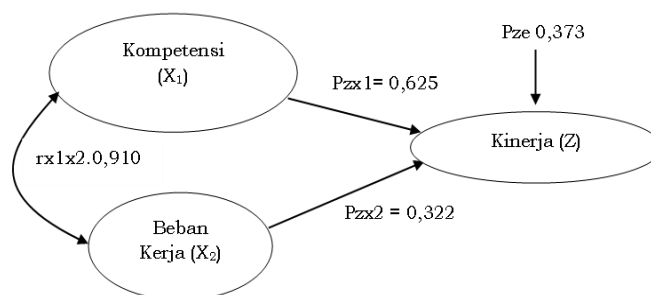
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-15,289	3,007			-5,084	,000		
	X1	,913	,167	,625		5,461	,000	,171	5,843
	X2	1,328	,472	,322		2,816	,007	,171	5,843

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinan Variabel Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,928 ^a	,861	,857	5,23545	,861	192,082	2	62	,000	,401

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 2
Analisis Jalur Sub Struktur II

Tabel 6
Rekapitulasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total
			X1	X2	
1	Kompetensi (X1)	39,1%	-	18,3%	57,4%
2	Bebani Kerja (X2)	10,4%	18,3%	-	28,7%
	Pengaruh X1, i X2				86,1%
	Pengaruh Variabel Lain				13,9%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 temuan investigasi, kompetensi dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 86,1% terhadap kinerja. Tabel 7 menjelaskan nilai koefisien jalur motivasi kerja adalah 0,782. Nilai R-squared sebesar 0,612 seperti terlihat pada Tabel 8. Motivasi kerja menjelaskan 61,2% variansi kinerja karyawan pada penelitian ini, sesuai dengan nilai R Square yang tinggi; variabel lain, yang tidak diperhitungkan oleh model struktural ini, menjelaskan sisanya sebesar 38,8%. Sedangkan Tabel 9 menjelaskan hasil pengujian, dari seluruh unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur, sebesar 61,2% berhubungan dengan motivasi dan 38,8% tidak berhubungan.

Tabel 7
Hasil Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Z)

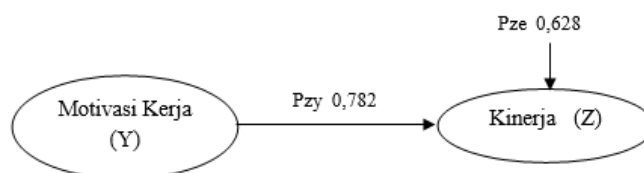
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11,221	5,413		-2,073	,042		
	Y	1,238	,124	,782	9,971	,000	,171	5,843

Sumber: data olahan

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,782 ^a	,612	,606	8,67713	,861	192,082	2	62	,000	,401

Sumber: data olahan



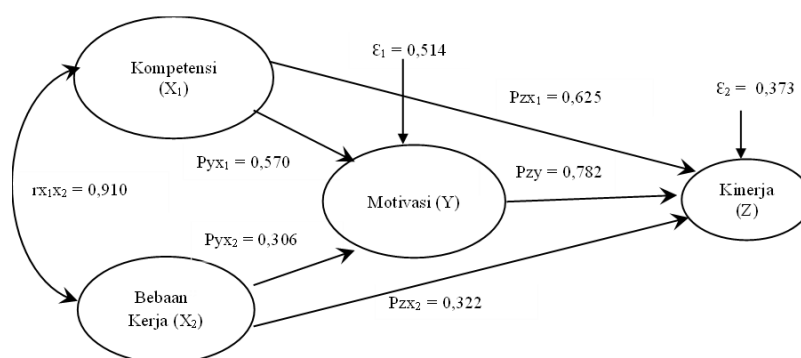
Sumber: data olahan

Gambar 3
Analisis Jalur Sub Struktur III

Tabel 9
Rekapitulasi Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Variabel	Langsung (Z)	Sub total	Total
Motivasi Kerja	61,2%	61,2%	61,2%
Pengaruh Y => Z			61,2%
Pengaruh Variabel Lain			38,8%

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 4
Hasil Analisis Jalur Struktural IV

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap motivasi (Y). Hasil ini memperkuat penelitian Siringoringo et al, (2022) yang mengatakan bahwa Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang maka ia akan menjadi seseorang yang profesional karena nilai signifikansinya 0,000. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X2) pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur secara positif dan signifikan terhadap motivasi

(Y). Hasil ini memperkuat penelitian Ariman (2017) yang mengatakan bahwa semakin tinggi beban kerja suatu instansi maka semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Berpengaruhnya beban kerja terhadap motivasi dikarenakan Tantangan kerja yang memadai dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi. Ketika karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang menantang, mereka dapat merasa terpacu untuk mengembangkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan jika pegawai melibatkan diri dalam tugas-tugas yang memerlukan dedikasi dan usaha tambahan, atasan akan memberikan pengakuan dan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi. Ini dapat menciptakan perasaan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.

Pengaruh kompetensi dan beban Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini sama dan memperkuat penelitian Mardiana et al (2021) dan Lianasari & Ahmadi (2022) yang mengatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan karena telah bekerja dengan sangat tinggi, adanya pendidikan dan pelatihan karena persyaratan jabatan, pegawai melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada pegawai, pegawai mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan pegawai, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya, pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan pegawai dengan tinggi dan hasil kerja pegawai sangat memuaskan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini adalah sama dan memperkuat penelitian Asbath (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi maka akan menciptakan suatu kinerja yang tinggi pula. Berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja pegawai (Z) dikarenakan pegawai merasa ada tantangan dan memiliki tanggung jawab yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Bukit et al., (2023) dan Suryani & Linda (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan suatu kinerja yang tinggi pula. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena pegawai memberi bantuan secara sukarela, pegawai terbiasa membantu rekan kerjanya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tinggi dan cepat, pegawai berpartisipasi dalam keberhasilan organisasi, tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaannya, pegawai bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan organisasi, pegawai memiliki upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat, pegawai dapat menjaga menjaga hubungan Tinggi dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal, pegawai dapat menghargai dan memperhatikan rekan kerja, pegawai dapat mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh dan pegawai mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi (Y) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berpengaruhnya kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi dikarenakan pegawai mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat Tinggi, adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja, pegawai melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada pegawai, pegawai mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan pegawai, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Ketersediaan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan motivasi kerja. Beban kerja yang sesuai dengan tingkat kompetensi karyawan dapat memberikan tantangan yang memotivasi. Tantangan yang terlalu mudah atau terlalu sulit mungkin tidak memberikan dampak positif pada motivasi. Beban kerja yang sesuai memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Kinerja yang tinggi yang dihasilkan dari kompetensi, beban kerja dan motivasi kerja dapat menciptakan peluang untuk pengakuan dan *reward*. Ini dapat berkontribusi pada siklus positif di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pada pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Selanjutnya kompetensi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Selanjutnya kompetensi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Pengaruh langsung kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama melalui motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 35,6%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 11,8% dan total pengaruhnya adalah sebesar 47,4%, angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja para pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur 47,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2009, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anisatuzzuhriah, A., Hapsara, O., Akbar, A., Adisetiawan, R., 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
- Ariman, I. N. B., 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM Johor Malaysia, *Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka*
- Asbath, R. 2017, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stes Kerja sebagai Variabel Intervening, *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).
- Hutapea, P., & Thoha, N. 2008, *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Keran, K.N. 2012, Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang, *Tesis*.
- Lianasari, M. and Ahmadi, S. 2022, Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

- terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204
- Mardiana, I., Kasmir, K. & Safuan, S. 2021, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Marnis & Priyono, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, R. L. & H, J.J., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1,
- Munandar, 2013, *Budgeting : Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, H. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Riduwan, K. 2013, *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Siringoringo, K. *et al.* 2022, the Influennce of Competance on the Profesionalism of Room Attendant Housekeeping Department At Cambridge Hotel Medan, 1–12.
- Sitepu, A.T. 2013, Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado, *Jurnal Emba*, 1(4).
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, A. & Linda, 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).
- Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.