

Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Eka Devie Retno Yohansyah¹, Joko Suyono², Mochamad Taufik³, Dedy Ardiansyah⁴,
Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵

^{1,2,3,4}Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i2.134

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Tim Kerja Angkutan Jalan Dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang berjumlah 260 orang. Sedangkan untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Slovin dan didapat sampel sebanyak 73 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: profesionalisme, kompetensi, *work-life balance*, kinerja.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik, efektivitas pelaksanaan program pemerintah, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu, organisasi sektor publik dituntut untuk mampu mengelola dan meningkatkan kinerja pegawainya secara berkelanjutan agar tujuan pembangunan dan pelayanan publik dapat tercapai secara optimal.

Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja aparatur tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja secara kuantitatif, tetapi juga dari kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pegawai pemerintah diharapkan mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efisien, serta menjunjung tinggi prinsip akuntabilitas dan integritas dalam setiap aktivitas kerja. Selain itu, orientasi pada kepentingan publik menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja aparatur, mengingat tugas utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sebagai perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan transportasi dan pelayanan publik di bidang perhubungan, Dinas Perhubungan Kota Surabaya dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang baik diharapkan mampu

mendukung terciptanya pelayanan transportasi yang aman, tertib, dan berkelanjutan bagi masyarakat Kota Surabaya.

Fenomena meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan publik menempatkan kinerja pegawai sebagai aspek yang sangat krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kinerja pegawai berperan langsung dalam memastikan kelancaran administrasi pemerintahan, ketepatan pelaksanaan kegiatan keprotokolan pimpinan daerah, serta keakuratan dan kecepatan penyampaian informasi kepada publik. Tinggi rendahnya kinerja pegawai pada bagian ini akan berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja organisasi dan persepsi masyarakat terhadap profesionalisme pemerintah daerah.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki peran penting dalam membangun citra dan kepercayaan publik terhadap Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu pegawai, tetapi juga mencerminkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis bagi Dinas Perhubungan Kota Surabaya agar mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal, berkelanjutan, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yulianti, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018),) dan *work-life balance* (Lukmiati, et al, 2020; Hasugian, et al, 2023; Dwitanti, et al, 2023; Aisyah, et al, 2023; Ramansyah, et al, 2023; Arifin dan Muharto, 2022; Asari, 2022).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu hasil penelitian Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian Efendi dan Yusuf (2021) serta Nurlindah dan Rahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian Irwandi dan Sanjaya (2022) membuktikan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap penelitian seperti disebutkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah direncanakan. Kinerja mencerminkan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsi pekerjaannya sesuai dengan standar serta target yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi serta mendukung kelancaran pelaksanaan berbagai program kerja. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat proses operasional organisasi, mengurangi efektivitas pelaksanaan kegiatan, dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, kinerja yang optimal juga berperan dalam meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan sekaligus memperkuat reputasi dan kepercayaan publik terhadap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui berbagai strategi, seperti pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik mutu pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Gibson dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator dalam menilai sejauh mana pegawai mampu memenuhi harapan dan standar organisasi.

Menurut Dessler (2015), kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah tingkat pencapaian yang diharapkan dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa setiap pegawai memiliki standar kinerja tertentu yang menjadi ukuran keberhasilan dalam bekerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, kinerja dapat mencerminkan kontribusi positif maupun negatif seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam perusahaan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil, tetapi juga mencakup perilaku kerja sehari-hari yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pandangan Mangkunegara (2018), Dessler (2015), Gibson dkk. (2019), Mathis dan Jackson (2019), Rivai (2018), dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang ditunjukkan melalui perilaku nyata serta menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi standar dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya menggambarkan apa yang dihasilkan seorang pegawai, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dijalankan sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Kurniawan (2018), profesionalisme dapat dipahami sebagai kemampuan dan keterampilan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang dan tingkatannya. Profesionalisme menekankan adanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki aparatur dengan kebutuhan tugas, sehingga terbentuk aparatur yang mampu bekerja efektif dan efisien. Dengan kata lain, keahlian dan kemampuan pegawai mencerminkan arah serta tujuan organisasi, karena ketika kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kinerja dapat tercapai secara optimal, sedangkan ketidaksesuaian akan menghambat pencapaian tujuan.

Menurut Harefa (2015), profesionalisme dapat dimaknai sebagai suatu sikap yang tercermin melalui berbagai indikator penting, antara lain kompetensi yang tinggi, adanya mekanisme pengawasan yang ketat terhadap perilaku kerja, serta keberadaan sistem balas jasa yang menjadi simbol dari pencapaian kinerja. Profesionalisme juga ditunjukkan melalui pemberian layanan atau jasa yang tidak semata-mata berorientasi pada kepentingan pribadi, melainkan lebih menekankan pada kepentingan umum. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis individu, tetapi juga sikap tanggung jawab, integritas, dan orientasi pelayanan yang berlandaskan pada nilai-nilai kepentingan masyarakat luas.

Menurut Oerip dan Uetomo (2017), profesionalisme dipahami sebagai suatu perilaku, kualitas, serta cara kerja yang menjadi ciri khas dari suatu profesi tertentu. Profesionalisme tercermin dalam sikap dan tindakan individu yang konsisten dengan standar yang telah ditetapkan dalam profesinya, baik dari segi teknis maupun etika. Dengan demikian, seseorang dapat disebut profesional apabila dalam menjalankan pekerjaannya ia mampu menunjukkan keterampilan yang sesuai dengan standar teknis profesinya sekaligus menjunjung tinggi kode etik yang berlaku. Artinya, profesionalisme bukan hanya sekadar kompetensi teknis, tetapi juga menyangkut integritas moral, kedisiplinan, serta komitmen untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab sesuai dengan norma profesi yang dianut.

Maskun (2018) berpendapat bahwa langkah awal untuk menjadikan seseorang sebagai profesional adalah dengan memiliki kemampuan intelektual yang memadai. Kemampuan intelektual ini mencakup kapasitas untuk memahami, mempelajari, menguasai, serta menjelaskan berbagai fenomena yang terkait dengan bidang pekerjaannya secara tepat. Dengan kata lain, profesionalisme tidak dapat dilepaskan dari aspek intelektualitas karena hal tersebut menjadi fondasi utama dalam melaksanakan tugas secara efektif. Lebih lanjut, tingkat, derajat, kualitas, dan kuantitas profesionalisme di Indonesia dapat diukur melalui seberapa banyak

individu yang memiliki kemampuan intelektual tinggi serta bagaimana kualitas masyarakat intelektual tersebut dapat berkontribusi nyata dalam mendukung profesionalisme. Artinya, semakin banyak tenaga kerja yang memiliki kapasitas intelektual yang unggul, maka semakin besar pula peluang terbentuknya aparatur dan tenaga profesional yang mampu menjalankan tugas sesuai standar profesi dan kebutuhan organisasi.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al, 2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2015), kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup perilaku kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab.

Selanjutnya, Moeheriono (2015) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang menjadi dasar bagi individu dalam mencapai efektivitas kinerja di tempat kerja. Kompetensi juga dipahami sebagai sifat dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria kinerja tertentu, sehingga dapat membedakan antara individu dengan kinerja rata-rata dan individu dengan kinerja superior dalam suatu konteks pekerjaan tertentu.

Sementara itu, Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang melekat pada diri individu dan memiliki pengaruh langsung terhadap, atau mampu memprediksi, tingkat kinerja yang sangat baik. Kompetensi dalam pandangan ini mencerminkan kombinasi antara kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan konsisten sesuai dengan tuntutan organisasi.

Menurut Thoha (2014), terdapat tiga komponen utama dalam pembentukan kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*). Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*Skill*). Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.
3. Sikap (*Attitude*). Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (*ujung*) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan

serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan..

Kalliath dan Brough (2008) memandang work-life balance sebagai persepsi karyawan bahwa aktivitas pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat berjalan secara selaras serta saling mendukung pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup masing-masing. Pandangan ini diperkuat oleh Fisher (2009) yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan upaya individu dalam mengatur dan menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani dengan membagi waktu dan energi secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban pribadi atau keluarga, sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu.

Schermerhorn (2008) menjelaskan bahwa work-life balance adalah kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Konsep ini menekankan pentingnya pengelolaan waktu, energi, dan komitmen agar individu tidak hanya berhasil dalam karier, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan emosional, sosial, dan fisik di luar pekerjaan. Keseimbangan ini dinilai penting untuk mencegah stres dan kelelahan kerja yang berlebihan, serta berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Delecta (2011) mengartikan work-life balance sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, komitmen keluarga, serta tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan. Definisi ini menekankan bahwa work-life balance tidak semata-mata berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan juga mencakup kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan dan harapan dari kedua aspek tersebut secara efektif. Sejalan dengan itu, Susi dan Jawaharrani (2011) menyatakan bahwa work-life balance merupakan upaya untuk mencapai kepuasan dalam tiga domain utama kehidupan, yaitu pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat merasakan kesejahteraan dan harmoni dalam keseluruhan aspek kehidupannya.

Greenhaus et al. (2003) mendefinisikan work-life balance sebagai suatu kondisi keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu mampu terlibat secara penuh dalam kedua domain tersebut dan merasa puas dengan peran yang dijalankannya. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga dengan tingkat kepuasan yang diperoleh dari keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Individu dikatakan memiliki work-life balance apabila mereka merasa mampu memberikan kontribusi yang bermakna serta memperoleh penghargaan yang sepadan dari kedua domain tersebut.

Saina et al. (2016) memaknai work-life balance sebagai keseimbangan kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Wambui et al. (2017) menekankan work-life balance sebagai pemberian fleksibilitas kerja kepada karyawan agar mereka mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan minat dan kewajiban di luar pekerjaan. Selanjutnya, Lumunon et al. (2019) mendefinisikan work-life balance sebagai kondisi di mana individu mampu mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas, work-life balance dapat dipahami sebagai kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu mengelola waktu, energi, serta perannya secara selaras. Keseimbangan ini membantu individu menjalankan berbagai tanggung jawab tanpa

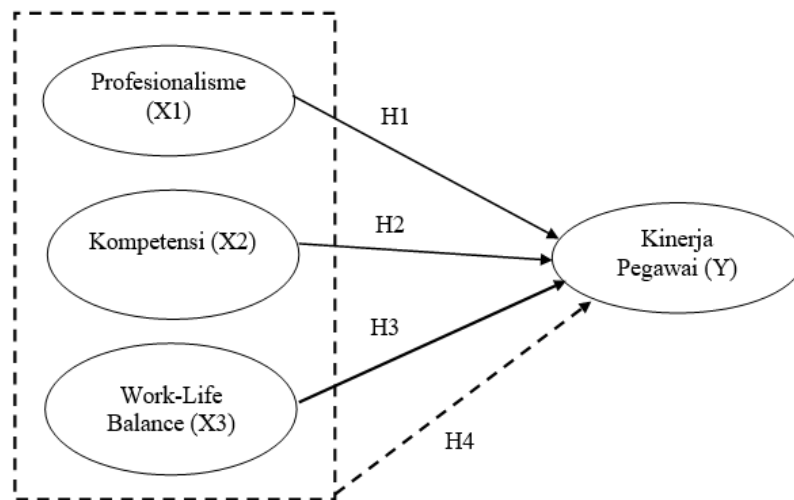
menimbulkan konflik peran, stres, atau kelelahan berlebihan, sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja.

Penelitian tentang pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H4: Profesionalisme, kompetensi dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis diatas maka disusunlah suatu kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kkonseptual

2. METODE

Sugiyono (2022) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang berjumlah 260 orang. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, penelitian ini tidak melibatkan seluruh populasi sebagai responden. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 73 responden yang dianggap telah mewakili karakteristik populasi penelitian, yang terdiri dari responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL

Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui uji t, yang bertujuan untuk menganalisis koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah masing-masing variabel profesionalisme, kompetensi, work-life balance, memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun ketentuan pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 tidak didukung, yang berarti profesionalisme, kompetensi, work-life balance, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;
- 2) Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 didukung, yang berarti profesionalisme, kompetensi, work-life balance, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig
Profesionalisme	3,675	0,000
Kompetensi	2,997	0,004
Work-Life Balance	3030	0,003

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji parsial menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel kompetensi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, yang menandakan adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel *work-life balance* menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel profesionalisme, kompetensi, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Adapun kriteria pengujian pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi Uji F $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel profesionalisme, kompetensi, dan *work-life balance* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Apabila nilai signifikansi Uji F $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang berarti variabel profesionalisme, kompetensi, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig
46,432	0,000

Merujuk pada hasil output analisis menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sebagai batas tingkat signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, kompetensi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan

bahwa perubahan tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi profesionalisme, kompetensi dan *work-life ballance*, yang dirasakan oleh pegawai.

3.2 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme yang dijalankan pegawai dalam organisasi, semakin besar kontribusi yang dapat diberikan dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian target kinerja. Sebaliknya, profesionalisme yang buruk dapat menurunkan kinerja dan menghambat pelaksanaan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, profesionalisme memegang peran strategis dalam meningkatkan kualitas hasil, kesesuaian tugas, kompetensi, kreativitas, dan disiplin kerja.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior*, yang menekankan bahwa profesionalisme merupakan faktor penting yang membentuk kualitas hasil, kesesuaian tugas, kompetensi, kreativitas, dan disiplin kerja dalam organisasi. Profesionalisme yang tercermin melalui pengabdian diri sebagai Pegawai Negeri Sipil, kemampuan bekerja secara mandiri dan percaya diri, persepsi bahwa profesi yang dijalani merupakan pilihan terbaik. Dalam konteks dinas, penerapan profesionalisme yang baik menjadi prasyarat agar organisasi dapat beroperasi secara efisien, tertib, dan sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu. Studi oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Ferawati, et al (2020), dan Ichsan, et al (2022), menekankan bahwa profesionalisme yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja SDM. Penelitian Parameswari et al, (2020) membuktikan adanya hubungan langsung antara profesionalisme dengan peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, temuan ini memperkuat pandangan bahwa profesionalisme merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Profesionalisme yang dijalankan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja internal, tetapi juga berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penguatan dan pengembangan profesionalisme perlu dijadikan strategi utama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil pengolahan dan analisis data statistik menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kompetensi dan pencapaian kinerja pegawai di Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Kompetensi yang tinggi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal, efektif, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kompetensi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Luthans (2016) dalam kajian perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa kompetensi yang mencakup tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kemampuan teknis yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, disiplin dan kesopanan terhadap atasan serta rekan kerja, dapat mendorong kinerja pegawai. Kondisi ini mendorong terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kompetensi yang baik juga berfungsi untuk menjaga aktivitas pemahaman tugas pekerjaan, keterampilan (skill) kerja, sikap kerja profesional. Dengan

demikian, kompetensi juga fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Krisnawati dan Bagia, (2021), dan Aulia (2021) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal senada dikemukakan oleh Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yulianti (2022), dan Pandaleke (2016), yang menegaskan bahwa kompetensi yang konsisten dalam organisasi dapat meningkatkan performa kerja pegawai. Selain itu, penelitian Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018) membuktikan bahwa kompetensi memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai, terutama pada aspek kualitas dan kuantitas kerja, kemandirian, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Berdasarkan temuan empiris dan landasan teoretis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Dalam konteks Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, temuan ini memiliki implikasi strategis bahwa penguatan kompetensi perlu menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan kinerja organisasi serta peningkatan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil analisis data statistik, penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan *work-life balance* dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. *Work-life balance* yang terbangun secara baik mampu meningkatkan kesiapan kerja pegawai, baik secara fisik maupun psikologis, dalam menjalankan peran dan fungsi organisasi. Sebaliknya, rendahnya *work-life balance* dapat menurunkan kesiapan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas hasil pekerjaan.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menempatkan *work-life balance* sebagai salah satu faktor utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang tinggi cenderung diarahkan ke perilaku kerja yang produktif, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks dinas, peran *work-life balance* menjadi sangat penting karena tuntutan pelayanan publik menekankan aspek kecepatan, ketepatan, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya menjaga stabilitas kinerja individu, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi terdahulu. Penelitian Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), yang menegaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022) menyoroti bahwa *work-life balance* yang positif merupakan indikator penting dalam organisasi sektor publik, karena kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, pemisahan peran kerja dan kehidupan pribadi, kepuasan terhadap pekerjaan.

Dalam konteks Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, peningkatan *work-life balance* menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan. *work-life balance* yang baik berpotensi meminimalkan kesalahan, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang berfokus pada penguatan dan pengembangan *work-life balance* yang positif, sehingga dapat mendorong

peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

4. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Work-Life Balance secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil analisis statistik melalui uji F, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme, kompetensi, dan work-life balance secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil integrasi dan interaksi berbagai elemen organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan faktor-faktor organisasi secara terpadu sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menempatkan profesionalisme, kompetensi, dan work-life balance sebagai elemen yang saling terkait dalam membentuk kinerja individu. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja yang optimal dapat tercapai apabila organisasi mampu mengelola dan menyelaraskan ketiga aspek tersebut secara efektif. Penerapan profesionalisme yang kuat, kompetensi yang konsisten, serta pengembangan work-life balance yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, pengaruh simultan ketiga variabel ini memiliki dasar teoretis yang kuat dan relevan secara empiris.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya. Studi oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al, 2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yulianti (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018) membuktikan bahwa kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja. Sementara itu, Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022) menegaskan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Optimalisasi profesionalisme, kompetensi, work-life balance secara konsisten merupakan faktor utama dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, sinergi ketiga variabel tersebut perlu dijadikan fokus utama dalam strategi pengembangan organisasi. Dengan penerapan pendekatan terpadu, peningkatan kualitas kinerja pegawai sekaligus pencapaian tujuan organisasi dapat diwujudkan secara berkelanjutan..

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi, dan work-life balance masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Profesionalisme mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal melalui pengabdian terhadap profesi, kemampuan bekerja secara mandiri, serta keyakinan bahwa profesi yang dijalani merupakan pilihan terbaik. Di sisi lain, kompetensi yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas, efektivitas, dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Selain itu, work-life balance juga berperan penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai karena kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai bekerja secara lebih fokus, produktif, dan optimal.

Secara bersama-sama, temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi, dan work-life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara profesionalisme, kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Tim Kerja Angkutan Jalan dan Terminal Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kota Surabaya perlu dilakukan melalui pengembangan profesionalisme, peningkatan kompetensi, serta penerapan kebijakan yang mendukung terciptanya work-life balance. Pendekatan yang terintegrasi tersebut diharapkan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal, berkelanjutan, dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, C., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)* Vol 1, Issue 1, April 2023.
- Arifin, M. dan Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1) (2022).
- Asari, A.F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
- Efendi, S. dan Yusuf, A. (2021). Influence of competence, compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable in the environment of indonesian professional certification authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)* Vol-5, Issue-3, September 2021 (IJEBA).
- Ferawati, I, et al. (Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Fisher, G., et al. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Gibson, J.L., dkk. (2019). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Greenhaus, J. H., et al (2003). The relation between work- family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 551-531.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange. *Nommensen HKBP University (NHU)*, MPRA Paper No. 77038.
- Hasugian, G.A. et al. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jrnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1. Mei 2023.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionlism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.

- Insani dan Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022).
- Irwandi, F.Y. dan Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* | Volume 7, Number 2, September 2022.
- Kalliath, T. dan Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3).
- Kartika dan Sugiarto. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume XVII No. 1, April 2014.
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.
- Kurniawan, A. (2018). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Lukmiati, R., et al. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 3 September 2020.
- Lumunon, R. R., et al. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671-4680.
- Martini, et. al. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018).
- Maskun dan Rachmedita, V. (2018). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Nurlindah dan Rahim, A.R. (2018). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan. *Competitiveness*, Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pandaleke, D. (2016). The Influence of Competence, Job Saisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance (Study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).
- Rahmadani, R.T., et al. (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* Vol 11 No.2 (2020).
- Ramansyah, A.M., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 17. No. 1, 2023.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Saina, I., et al. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Schermerhorn, J. (2008). *Management. Ninth Edition*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

-
- Sudarso, A.P., et al. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)* Vol.01, No.1, November 2020.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of work-life balance on employee performance in institutions of higher learning. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 6(4), 72-83.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.