

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA
LINGKUP PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA KOTA PAREPARE**

**THE INFLUENCE OF HR COMPETENCY AND WORKLOAD
ON EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE SCOPE OF
EMPLOYEES IN THE OFFICE OF POPULATION CONTROL
AND FAMILY PLANNING OF PAREPARE CITY**

**MAGFIRAH KADIR
A012191047**



**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA LINGKUP
PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA KOTA PAREPARE**

**THE INFLUENCE OF HR COMPETENCY AND WORKLOAD ON EMPLOYEES
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE
SCOPE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF POPULATION CONTROL AND
FAMILY PLANNING OF PAREPARE CITY**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

MAGFIRAH KADIR

A012191047



Kepada

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA LINGKUP
PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA KOTA PAREPARE

THE INFLUENCE OF HR COMPETENCY AND WORKLOAD ON EMPLOYEES
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE
SCOPE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF POPULATION CONTROL AND
FAMILY PLANNING OF PAREPARE CITY

disusun dan diajukan oleh

MAGFIRAH KADIR
A012191047

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 16 Februari 2022

Komisi Penasehat:

Ketua



Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si
NIP. 195906051986011001

Anggota



Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si
NIP. 196806291994031002

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196007031992031001

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA LINGKUP PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA KOTA PAREPARE

disusun dan diajukan oleh :

MAGFIRAH KADIR
A012191047

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
16 FEBRUARI 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si
Nip. 19590605 198601 1 001

Pembimbing Pendamping



Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si
Nip. 19680629 199403 1 002

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Magfirah Kadir
Nim : A012191047
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 25 Februari 2022

Yang Menyatakan,



Magfirah Kadir

PRAKATA

Segala puji atas nikmat dan kuasa Allah SWT karena berkat rahmat, taufiq, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare”**. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana di Jurusan Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Dari berbagai kekurangan dari tesis ini, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun kearah perbaikan tesis ini. Penulis menyadari bahwa dalam pekerjaan tesis ini banyak hambatan-hambatan yang telah dilalui, namun berkat bantuan , bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak, hingga pada akhirnya tesis ini dapat terselesaikan.

Penyusunan tesis ini, penulis sangat menyadari bahwa banyak pihak yang telah berkontribusi. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang telah mendoakan, membantu dan mendukung penulis, sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan, khususnya:

1. Bapak Prof. Dr. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si dan Bapak Dr. H. M.Sobarsyah, SE., M.Si selaku Komisi Penasehat yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan dan arahnya.

3. Bapak Prof. Dr. H.Osman Lewangka, MA, Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si, dan Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si atas kesediaannya menjadi tim penguji dalam penelitian ini.
4. Seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali atas waktu dan tenaganya.
5. Kepada kedua orang tua saya Bapak Drs. Abd Kadir dan Ibu Wahidah Kaning S.Pd., M.Pd yang telah memberikan doa, motivasi,dan dukungan baik morol maupun materi yang tak terhingga.
6. Kepada keluarga besar dan teman-teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satuper satu yang telah menjadi penyemangat dalam penyelesaian studi.

Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat dan segala partisipasi semua pihak yang tidak sempat tertuang namanya dalam skripsi ini, semoga mendapat imbalan yang berlipat ganda di sisi Allah SWT, Amin.

Makassar, Februari 2022

Penulis

ABSTRAK

MAGFIRAH KADIR. *Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare* (dibimbing oleh Haris Maupa dan Sobarsyah).

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* yaitu membagi populasi ke dalam subpopulasi secara proporsional dan acak pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare yang berjumlah 78 orang yang terdiri dari berbagai jabatan dan pekerjaan di dalam lingkungan instansi. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 3. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Adapun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta kompetensi SDM dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

Kata kunci: Kompetensi SDM, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

MAGFIRAH KADIR. *The Influence of Human Resources Competence and Workload on Employees' Performance through Organisational Commitment in Employees' Scope in Office of Population Control and Family Planning of Parepare City* (supervised by Haris Maupa and Sobarsyah).

The research aims at investigating how much influence of the relationship between the human resources competence and workload on the employees' performance through the organisational commitment.

This was the quantitative research. The research samples were taken using the proportionate stratified random sampling technique namely by dividing the populations into sub-populations proportionally and randomly of the employees in the Office of Population Control and Family Planning of Parepare City as many as 78 people comprising various positions and jobs within the related instances. Data were collected using the questionnaire. The data were processed using SmartPls 3. The data were analysed using the Path Analysis.

The research result indicates that the human resources competence and workload have the positive influence on the organisational commitment and employees' performance. The organisational commitment does not have the effect on the employees' performance, the human resources competence and workload do not have the influence on the employees' performance through the organisational commitment in the employee scope of the Office of Population Control and Family Planning of Parepare City.

Key words: Human resources competence, workload, organisational commitment, and employees' performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	IV
PRAKATA.....	V
ABSTRAK.....	VII
ABSTRACK.....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
1.6. Sistematika Penulisan.....	14

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	16
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	16
2.1.2. Kompetensi SDM.....	18
2.1.3. Beban Kerja.....	24
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	27
2.1.5. Kinerja.....	30

2.2. Tinjauan Empiris.....	33
----------------------------	----

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Pemikiran.....	38
3.2. Hipotesisi Penelitian.....	39

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian.....	42
4.2. Situs dan Waktu Penelitian.....	42
4.3. Populasi dan Sampel.....	42
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	45
4.5. Metode Pengumpulan Data.....	45
4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	45
4.7. Saka Pengukuran.....	47
4.8. Metode Analisa Data.....	48
4.9. Variabel Penelitian.....	49
4.10. Definisi Oprasional Variabel.....	49

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas.....	53
5.3. Karakteristik Responden.....	58
5.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
5.5. Path Analisis.....	66
5.6. Uji Hipotesisi.....	69

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Komitmen Organisasi.....	74
6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	75
6.3 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
6.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
6.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
6.6. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi.....	81
6.7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi.....	84

BAB VII

PENUTUP

7.1. Kesimpulan.....	87
7.2. Keterbatasan.....	89
7.3. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Capaian Kinerja pada Priode 2019-2021 Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.....	4
Tabel 1.2	Data Standar Kompetensi Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 4.1	Data Jumlah Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.....	44
Tabel 4.2	Skor Pengukuran Skala.....	48
Tabel 4.3	Definisi Oprasional Varian.....	49
Tabel 5.1	Uji Validitas.....	53
Tabel 5.2	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	54
Tabel 5.3	Analisis Fornell Larcker Criterion.....	55
Tabel 5.4	Analisis Cross Loading.....	56
Tabel 5.5	Nilai Composite Reliability.....	57
Tabel 5.6	Nilai Cronbach Alpha.....	57
Tabel 5.7	Karakteristik Responden.....	58
Tabel 5.8	Kategori Range Skor.....	60
Tabel 5.9	Deskripsi Variabel Kompetensi SDM	60
Tabel 5.10	Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	62
Tabel 5.11	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	63
Tabel 5.12	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 5.13	Nilai Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 5.14	Analisis Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 5.1	Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.....	52
Gambar 5.2	Jalur Hubungan Variabel.....	66
Gambar 5.3	Path Analisis.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2	Output SmartPLS 3.....	103
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian.....	107

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini, setiap organisasi dituntut untuk bersaing dengan organisasi atau instansi lainnya, baik itu dibidang yang sama atau dibidang yang berbeda. Salah satu penentu persaingan dalam suatu organisasi/instansi yaitu kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Wijono (2015) mengemukakan bahwa sumber daya manusia dalam instansi dinilai penting karena mencakup berbagai perbedaan individu seperti keterampilan dan potensi diri yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sebuah aset instansi atau organisasi yang sangat berharga dengan penanganan yang cukup rumit. Dikarenakan apabila mengambil keputusan yang salah terkait masalah-masalah SDM yang ada dalam instansi tersebut, maka akan memberi dampak pada penurunan kinerja pegawai dan tujuan instansi akan semakin sulit tercapai. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diperhatikan.

Dikatakan bahwa sumber daya manusia dan instansi/organisasi adalah dua hal yang sulit dipisahkan. Disebut demikian karena keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini membuat instansi harus memperhatikan kinerja dari pegawainya, karena kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menjalankan suatu instansi. Untuk mendapatkan keuntungan yang besar, maka instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai dan secara bersamaan diharapkan dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja instansi.

Pada dasarnya, instansi tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil. Instansi sangat membutuhkan pegawai yang bisa bekerja lebih

giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan instansi. Dukungan instansi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting, mengingat lingkungan instansi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare adalah instansi pelayanan publik yang memiliki visi yakni menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas, dimana pertumbuhan penduduk yang seimbang dan keluarga berkualitas yang ditandai dengan keluarga yang terbentuk berdasarkan perkawinan yang sah dan bercirikan sejahtera, sehat, maju, mandiri dan memiliki jumlah anak ideal, berwawasan ke depan, bertanggung jawab, harmonis dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dari visi tersebut maka dirumuskan dalam beberapa misi yakni mengutamakan pembangunan berwawasan penduduk, menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, memfasilitasi pembangunan keluarga, membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten serta, mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan penduduk, keluarga berencana dan pembangunan keluarga.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare memiliki beberapa kegiatan/tugas yaitu yang pertama adalah membangun keluarga melalui ketahanan keluarga (balita, remaja, dan lansia) dengan melakukan pembinaan keluarga dan melalui peningkatan kesejahteraan dengan melakukan kegiatan ekonomi (usaha kecil rumah tangga). Kedua, yakni kependudukan dengan menekan jumlah penduduk atau menurunkan jumlah angka kelahiran secara kualitas, kuantitas dan mobilitas penduduk. Ketiga, keluarga berencana (Banggakencana) Pembangunan keluarga,

kependudukan dan keluarga berencana dengan mengatur jarak kelahiran dengan menggunakan alat kontrasepsi.

Selain itu dalam kondisi pandemic covid-19 yang terjadi sekarang ini beberapa tugas dari instansi tersebut bertambah, sehingga perlu menambah perencanaan atau target-target tambahan terkait sosialisasi covid-19 pada semua penduduk di kota Parepare. Hal ini pula berdampak pada kinerja para pegawai di instansi tersebut dalam membantu menyadarkan penduduk Kota Parepare terkait bahaya covid-19, baik itu melalui sosialisasi maupun melalui penyampaian tidak langsung pada masyarakat yang menjadi target program dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

Instansi berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja pegawai mereka. Pegawai akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan instansi. Upaya-upaya yang dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu instansi juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam pegawai berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare memiliki capaian kinerja pada priode 2019-2023 yakni sebagai berikut:

Tabel: 1.1. Data Capaian Kinerja pada Priode 2019-2021 Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare

No	Indikator Kinerja	Target Capaian Setiap Tahun		
		2019	2020	2021
1	Melakukan Pembinaan Kader KB	40	24	48
2	Melakukan Penyuluh KB	48	24	40
3	Pengelolaan Oprasional Tenaga Lini Lapangan	24	16	40
4	Melakukan Orientasi Lini Lapangan	16	16	24
5	Melakukan Pengelolaan Pokja dan Rumah Data	16	16	28
6	Pengelolaan Oprasional Ketahanan Keluarga	16	16	24
	Total	160	112	204

Sumber: Kegiatan Oprasional 2019-2021 Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare

Berdasarkan capaian kinerja diatas, diketahui bahwa indikator kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pengndalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare mengalami fluktuatif selama tiga tahun terakhir. Yang menjadi fokus adalah rendahnya angka presentase capaian kerja pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019 dan 2021. Perbedaan capaian kerja yang paling terlihat adalah pada indikator pengelolaan oprasional tenaga lini lapangan yang hanya dilakukan 16 kali di tahun 2020. Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pengndalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare masih belum optimal dan masih perlu dimaksimalkan, demi memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kewenangannya.

Dengan diberlakukannya masuk kerja secara bergilir, menjadikan terdapat pegawai yang WFO (*Work From Office*) dan terdapat pula pegawai yang WFH (*Work From Home*). Hal ini tidak menjadikan rancangan program

maupun tugas-tugas dari instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare menjadi terganggu, karena sebelumnya telah dilakukan perencanaan sedemikian rupa terkait hal-hal maupun program yang ingin dikerjakan dalam satu tahun kedepan. Namun, yang menjadi masalah adalah kualitas dari capaian kinerja dari pegawai yang semakin menurun, karena secara bersamaan harus merealisasikan program terkait pengendalian penduduk dan keluarga berencana dan melakukan sosialisasi kesehatan terkait penanganan covid-19.

Banyak hal pendukung sumber daya manusia dalam memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari pegawai yang bersangkutan terhadap instansi tempatnya berada. Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan pegawai akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari pegawai pada instansi turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku pegawai tersebut selama berada dalam instansi. Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen dalam dunia kerja biasanya lebih kuat di antara pegawai yang memiliki pengalaman baik dalam bekerja dan pegawai yang telah lama bekerja, sehingga menekankan pentingnya loyalitas pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya, akan cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik dan menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan instansi (Kaswan, 2017). Dari hal tersebut, Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi menjadi suatu

keadaan, dimana pegawai memihak pada suatu organisasi dan memiliki niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi yang terjadi di Instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare terbilang kurang, dikarenakan sesuai dengan hasil wawancara peneliti terkait komitmen organisasi pegawai di instansi tersebut ditemukan bahwa kurangnya kesadaran dan kepedulian beberapa pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta kurangnya produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan pegawai yang kurang disiplin kerja saat jam kerja berlangsung, hanya melakukan ceklok dan setelahnya mengerjakan urusan lain saat jam kantor berlangsung, sehingga kurang fokus dalam melakukan pekerjaan.

Dengan adanya kondisi pandemi covid-19 ini, dimana tugas dan fungsi dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare semakin bertambah, tidak membuat kebiasaan para ASN (Aparatur Sipil Negara) di instansi tersebut berubah dalam hal disiplin kerja, kesadaran dan kepedulian kerja yang masih kurang. Hal ini tergambar dengan masih adanya pegawai yang mengerjakan hal lain diluar jam kantor dan tidak fokus dengan pekerjaan yang semakin bertambah setiap harinya. Padahal Instansi telah memberlakukan waktu jam kerja secara bergilir yakni terdapat pegawai yang menjalani WFH dan WFO.

Selain Komitmen organisasi terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni kompetensi dan beban kerja. Apabila kompetensi pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan oleh instansi, maka para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Loyalitas atau komitmen pegawai juga akan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan

dapat bersinergi dengan lingkungannya. Beban kerja akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, dan tingkat keterampilan Kartono (1994).

Suatu Instansi pemerintah akan berjalan dengan baik dan optimal, ketika didukung oleh berbagai sumber potensi seperti sumber daya manusia (pegawai). Untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang berperan penting dalam membantu setiap aktivitas kelompok, organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan. Kompetensi pegawai perlu diperhatikan pada setiap instansi maupun organisasi, karena kualitas dan kuantitas juga dilihat dari kemampuan dan kompetensi pegawai dalam mengemban tanggungjawab yang mereka miliki. Untuk dapat menggerakkan agar pegawai bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang dimiliki, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Berikut Standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Tabel: 1.2. Data Standar Kompetensi Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare

Kompetensi	Unit Kompetensi
Kompetensi Teknis	1. Melakukan Pendataan Keluarga
	2. Membuat Peta Keluarga
	3. Melakukan pendataan IMP
	4. Melakukan pendataan Dokter Bidan
	5. Menyusun rencana penyuluhan KKBPK
	6. Melakukan Advokasi, KIE dan program KKBPK
	7. Melakukan konseling KB
	8. Menyusun rencana pelayanan KB

	9. Melakukan pendampingan calon akseptor
	10. Menginisiasi dan memfasilitasi pembentukan kelompok (BKB, BKR, BKL)
	11. Menyusun Laporan Kegiatan KKBPK
Kompetensi Managerial	1. Integritas
	2. Inovatif
	3. Perencanaan
	4. Berpikir analisis dan konseptual
	5. Berorientasi pada kualitas dan pelayanan
	6. Komunikasi lisan dan tertulis
	7. Kerjasama
	8. Interaksi sosial
	9. Membangun hubungan kerja
	10. Pencarian Informasi
Kompetensi Sosial Kultural	11. Wawasan Kebangsaan
	12. Mengelola Keberagaman

Sumber: Satandar Kompetensi Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare

Berhasil atau tidaknya seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya. Namun, yang terjadi pada instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare ditemukan bahwa yang menjadi faktor penyebab masih rendahnya kinerja pelayanan priode renstra sebelumnya pada umumnya disebabkan oleh kapasitas dan kapabilitas SDM aparatur yang masih rendah.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare, yakni terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer, pegawai yang kurang kritis atau inisiatif ketika dilakukannya meeting program dalam membahas rancangan program kedepan atau rapat evaluasi, masih kurang dalam hal berkomunikasi dan kurang dalam memahami konsep program

dari instansi tersebut, sehingga belum memiliki kompetensi untuk menjadi pemateri atau pembicara ketika dilakukannya sebuah penyuluhan, sosialisasi, dan konseling.

Dengan situasi pandemik covid-19 ini semakin menguji kompetensi dari pegawai di instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare. Dikarenakan tugas yang bertambah, namun tidak sejalan dalam peningkatan kualitas kompetensi SDM yang dimiliki oleh instansi tersebut. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya tenaga pembicara yang dapat mensosialisasikan penanganan covid-19 kepada masyarakat akibat kurangnya kemampuan berkomunikasi yang dimiliki oleh beberapa tenaga penyuluh pada instansi tersebut. Selain itu, kurangnya ide-ide kreatif untuk mengembangkan program terkait sosialisasi kesehatan di masa pandemi covid-19.

Faktor yang kedua yakni beban kerja berlebih (*over load*) maupun beban kerja yang kurang (*under load*) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi instansi, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan instansi tidak efisien, selain hal tersebut yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara pegawai yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para pegawai.

Tingginya beban kerja yang diberikan instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare kepada pegawai, dapat membuat beban kerja semakin meningkat. Pegawai diminta untuk bekerja

secara optimal untuk dapat mencapai target atau tujuan program instansi tersebut. Oleh karena itu, dengan perencanaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada instansi tersebut, maka pegawai dituntut untuk bekerja lebih ekstra yang berakibat semakin meningkatnya beban kerja pegawai.

Pada kasus yang terjadi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare terjadi ketidakseimbangan antara kompetensi SDM/pegawai dengan tugas yang diberikan. Kurangnya kemampuan atau kompetensi pegawai mengakibatkan tugas yang diberikan oleh instansi tersebut tidak dapat dijalankan secara optimal oleh pegawai, sehingga tugas tersebut menjadi *overload* yang dikarenakan kompetensi SDM yang tidak sebanding dengan tugas yang diberikan.

Dimasa pandemi covid-19 ini menjadikan tugas-tugas dan fungsi dari instansi Dinas Pengendalian Penduduk semakin bertambah. Hal ini juga berpengaruh pada bertambahnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di instansi tersebut. Dengan bertambahnya tugas yang diikuti dengan kualitas kompetensi SDM yang kurang, membuat pekerjaan tersebut menjadi *overload*/ beban kerja. Oleh karena itu pegawai merasa kesulitan untuk mengimbangi pekerjaannya tersebut.

Beberapa peneliti seperti Wibowo (2006) mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara Yuliantini & dkk (2017) melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional. Hasil yang diperoleh yakni kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dengan adanya indikasi masalah tersebut, maka besar kemungkinan akan berdampak pula pada sikap dan perilaku kerja pegawai seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai sikap setia untuk

menjadi bagian dari organisasi akan semakin sulit dirasakan oleh pegawai dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi SDM yang kurang berkualitas juga akan berdampak pada tidak terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi dengan berdampak pada menurunnya komitmen pada organisasi, dan beban kerja yang dirasakan terus meningkat oleh pegawai karena ketidaksesuaian kompetensi dengan pemberian tugas dari instansi yang melampau standar kerja membuat pegawai tidak dapat bertahan dan berkerja secara optimal pada instansi.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti menyadari bahwa penting untuk mengkaji kinerja, komitmen organisasi, kompetensi SDM, dan beban kerja lebih dalam. Rendahnya kinerja dan komitmen organisasi pada pegawai akan menimbulkan kesadaran diri yang kurang terhadap perilaku kerja yang juga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas kompetensi SDM dan tingginya beban kerja pada kerja pegawai. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pegawai. Oleh karena itu, peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?

2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?
7. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari kompetensi terhadap komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari beban kerja terhadap komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Aspek Teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi ilmiah yang khususnya terkait pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

2. Aspek Praktis:

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi bagi organisasi/instansi untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada

lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam mempermudah penelitian tesis ini menjadi lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka penulisan tesis memiliki suatu batasan masalah. Oleh Karena itu, ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni peneliti hanya berfokus dalam membahas kompetensi, beban kerja, kinerja, dan komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini dijabarkan kedalam enam bab untuk mempermudah dalam penyusunan tesis yang terdiri dari beberapa sub bab, sehingga dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka membahas tinjauan teoritis yang terdiri dari teori-teori yang digunakan dan terkait dengan penelitian ini. Selain itu, dalam bab ini dijabarkan juga mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini yaitu metode penelitian mencakup rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi,

sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis data dan definisi oprasional.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, deskripsi hasil penelitian dan penelitian.

Bab V : PENUTUP

Bab 5 menjadi bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Tinjauan teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri beberapa variabel yang saling berhubungan yakni kompetensi dan beban kerja sebagai variabel terikat (dependen), komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (intervening), dan kinerja sebagai variabel bebas (independen).

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono, 2010).

Priyono (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. yaitu:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:
 1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
 2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif. .
- b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

- c. Penilaian kinerja kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai;
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
2. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak instansi di Indonesia.

2.1.2 Kompetensi SDM

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia

(Kadek Desiana Wati dkk, 2015). Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Menurut Mangkunegara (2012), kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut beberapa pakar, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja. Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja. Menurut Spencer & Spencer dalam

Sudarmanto (2014) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Motif (motive), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (traits), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.
4. Pengetahuan (knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (study, learning) dan pengalaman (experience) serta intuisi (intuition). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan (skill), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014), mengatakan bahwa konsep diri, watak sifat dan motif kompetensi lebih tersembunyi, dalam dan berbeda pada titik sentral kepribadian seseorang juga cenderung sulit untuk dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan.

Kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia serta mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Zwi dalam Wibowo (2010) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Keyakinan dan nilai-nilai.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

1. Ketrampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

2. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

3. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

5. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Michael Zwell (2010) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership.

1. Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

Hutapea dan Thoha (2008) terdapat 3 indikator dalam kompetensi SDM adalah:

- 1) Pengetahuan (Knowledge), merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (knowledge) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.
- 2) Keterampilan (Skill), adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.
- 3) Kemampuan (Ability), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan lebih oleh setiap instansi, karena beban kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas para pegawai. Terdapat beberapa perbedaan definisi dari beban kerja, hal ini dikarenakan pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (*workload*) diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Handcock & Meshkati, 1988).

Menurut Gibson dan Ivancevich (1993), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi

oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Beban berlebih secara fisik ataupun mental yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Hal lain yang juga dapat menimbulkan beban yang berlebih ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun apabila tekanan waktu itu memunculkan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih.

Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Beban Kerja Kualitatif

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan bersifat merusak bagi individu pekerja. Apabila diteruskan, maka akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional.

Menurut Soleman (2011), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

1. Tugas (Task), Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
2. Organisasi kerja, Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
3. Lingkungan kerja, Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor,

meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Terdapat beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih, seperti yang dijelaskan oleh (Hancock & Meshkati, 1988) yakni yang pertama, gejala fisik seperti sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun. Kedua, gejala mental seperti mudah lupa, sulit untuk berkonsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah dan putus asa. Ketiga, Gejala social perilaku seperti banyak merokok, minum alkohol, menarik diri dan menghindar.

Menurut Putra (2012), Indikator beban kerja meliputi:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen dalam berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan hubungan antara anggota pegawai dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan dari individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Spector (2012) mengemukakan

bahwa komitmen organisasi adalah perasaan global yang melibatkan penerimaan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan keinginan untuk berada dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah pegawai yang dapat mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota dalam organisasi.

Allen & Meyer (1996) mengungkapkan bahwa hubungan psikologis antara pegawai dan organisasi dapat terjadi dalam 3 bentuk, masing-masing diberi label yang berbeda. Allen & Meyer (2000) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Melibatkan keterikatan emosional pegawai terhadap, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasinya dikarenakan pegawai yang menginginkan untuk melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Kontinuans (*Continuance Commitment*)

Melibatkan komitmen berdasarkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin terjadi akibat hilangnya senitas untuk promosi atau keuntungan. Oleh sebab itu, pegawai yang bekerja berdasarkan komitmen ini akan bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut yang dikarenakan tidak adanya pilihan lain.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Melibatkan perasaan kewajiban pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi karena pegawai tahu bahwa hal tersebut tepat untuk

dilakukan. Dari hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa dirinya wajib bertahan dalam organisasi.

Allen & Meyer (1990) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis tersebut mencakup gender, usia, status pernikahan, jenjang pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Sedangkan untuk variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh pegawai. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi karena adanya perbedaan pengalaman dari masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik Organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi mencakup dalam kepuasan dan motivasi pegawai selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungannya antara pegawai dengan supervisor atau pimpinannya.

Tidak semua orang menyadari bahwa komitmen tidak hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang memiliki perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan yang

sama, Lutchans (2006) menjelaskan bahwa terdapat 3 faktor atau indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi, yakni sebagai berikut :

1. Kepercayaan & penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi.
3. Memiliki kehendak yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

2.1.5 Kinerja

Fattah (2017) mengemukakan bahwa Istilah dari kinerja pegawai berasal dari kata "*performance*", yang bermakna bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dalam artian kinerja menjadi sebuah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja dikatakan akan cenderung lebih tinggi, apabila terdapat tujuan yang menantang, adanya moderator (kemampuan, komitmen tujuan, masukan, dan kompleksitas tugas), dan adanya mediator (arah, usaha, ketekunan dan tugas strategi. Selain itu, Robbins (1996) mengemukakan tiga teknik untuk meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan memperbaiki kemampuan (*ability*), meningkatkan motivasi, dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Pasolong (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi

yang dimilikinya, dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Pegawai bekerja dengan orang lain didalam dan diluar unit dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, berbagi informasi dan sumber daya, mengembangkan hubungan kerja efektif, membangun konsensus, dan mengelola konflik secara konstruktif. Oleh karena itu, keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan sangat ditentukan oleh kinerja.

Kasmir (2018) mengemukakan terdapat beberapa komponen dari kinerja pegawai yakni sebagai berikut:

a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku pegawai selama bekerja dalam suatu periode

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang.

d. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seseorang pegawai untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang pegawai terhadap instansi.

f. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan instansi.

Mangkunegara (2009) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yakni sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) terutama jika IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, mereka yang bersikap negative akan kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Hasibuan (2009), indikator kinerja pegawai terdiri dari:

- a. Kuantitas, adalah besarnya volume atau beban kerja pegawai.
- b. Kualitas, adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
- c. Personality, adalah kepribadian masing-masing pegawai.
- d. Ketepatan waktu, adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap pegawai.

2.2 Tinjauan Empiris

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk mengetahui hasil penelitian terkait variabel yang diteliti dalam penelitian saat ini dilakukan. Penelitian terdahulu yang dijabarkan secara lengkap dibawah ini dapat memberikan sedikit banyak gambaran terkait analisa setiap variabel pada penelitian sebelumnya yang terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Mguqulwa, Nomakhuze	The Ralationships Between Organisational Commitment and Work Performance in an Agricultural Company	Organisational Commitment Dan Work Performance	komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai, yaitu semakin kuat komitmen organisasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2.	Rizky Dhelvia	The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance	Workload, Competence, and Employee Performance	Workload has a positive and significant effect on performance, meaning that if the workload is added, the employee's feel pressured by a high workload. Competency has a positive and significant effect on performance
3.	Eka Idayanti, Dewa Agung Ayu,Piartrini, Putu Saroyini	The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali	Communication, Competency, Workload, and Employee Performance	Communication has a positive and significant effect on employee performance, Competency has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance
4.	M. Fakhri Fadlurrahman, Tasya Choiri Amelia, S.A. Pratminingsi	The Influence of Workload and Competence on Employee Performance	Workload, Competence, and Employee Performance	Competence affects performance and that workload has a negative and insignificant effect on employee performance. This means that the

	h			workload does not affect performance
5.	Rebekah Laura Silaban, Agung Wahyu Handaru, and Ari Saptono	Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variabels	Workload, Competency, Career Development on Employee Performance and Organizational Commitment	Workload variable has a significant negative effect on the Organizational Commitment Variable, Competence variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment variable, Career development variable has no effect on Organizational Commitment.
6.	Boy Aulia Sastra	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru	Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186
7.	Putri Ingrid Maria Risamasu	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stress Kerja pada PT Pelabuhan Inonesia (Persero) Cabang Jayapura	Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja dan Stress Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Yustinus Sembiring	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Dairi	Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja pegawai. yang artinya semakin tinggi beban kinerja

				pegawai akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 64.2 persen dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompetensi dan kompensasi.
9.	Jeky K R Rolos & dkk	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai.
10.	Dian Permatasari, Syuhada Sufian, dan Yanuar Rachmansyah	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai variable Moderasi	Motivasi Kerja, Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
11.	Fifiana Siska Juniati	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Sinar Sosro KPB Mojokerto	Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi	Ada pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,634.

12.	Marudut Sirait, Suratimi, Sjamsiar Husen, Abdul Rsyid, dan Fahcruddin Pasolo	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat)	Kompetensi, Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi	Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kantor PT PLN (persero) UIW Papua dan Papua Barat dan Organisasi pada Kantor PT PLN (persero) UIW Papua dan Papua Barat dan kompetensi pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor PT PLN (persero) UIW Papua dan Papua Barat.
13.	Dinanti Silvia	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/Tipi kor Semarang	Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri/Niaga/HI/TIPIKOR, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	Ferry Andre Agustian Djoko Poernomo, dan Zarah Puspitaningty as	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
15.	Ira Maharisa, Susi Hendriani, dan Yulia Efni	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru	Beban Kerja, Komitmen Organisasional, Pengawasan dan Kinerja Pegawai	Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi, dan Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru.

16.	Salsabila, H. Cecep Hermana	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta	Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Hasil analisis membuktikan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0.649 yang menunjukkan tingkat korelasi yang kuat dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 22.6%, lebih kecil dari komitmen organisasi yang nilainya sebesar 36.6%. Artinya Komitmen Organisasi lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompetensi.
-----	-----------------------------	--	---	--

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu