

Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan KB Kota Pasuruan

Moch Rosul Abadi^{1*}, Muryati², Muchlis Mas'ud³

¹Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Pasuruan

^{2,3}Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Moch Rosul Abadi email: mochrosulabadi81@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menempatkan kompetensi SDM dan beban kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPPPAKB) Kota Pasuruan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan analisis statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research, yaitu penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dapat dibuat kesimpulan bahwa kompetensi SDM tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi SDM mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai di wilayah Kota Pasuruan. Oleh karena itu, Beban kerja yang meningkat tidak dapat menurunkan kinerja pegawai. Beban kerja yang meningkat dapat menurunkan komitmen organisasi pegawai. Komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi SDM mampu meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to place HR competencies and workload as the main factors that influence employee performance directly or indirectly through organizational commitment in the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning (DPPPAKB) of Pasuruan City. The research uses a quantitative approach that emphasizes theory testing through measurement of variables with numbers and statistical analysis. The type of research is explanatory research, which is explanatory research to test the relationship between hypothesized variables. Based on the results and discussion obtained, it can be concluded that HR competence is not able to improve employee performance. HR competencies are able to increase employee organizational commitment. Increased workload cannot reduce employee performance. Increased workload can reduce employee organizational commitment. Organizational commitment is able to improve employee performance. HR competence is able to improve employee performance. Increased workload will reduce employee performance.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Dikirim: 3 September 2024

Diterima: 7 Desember 2024

Diterbitkan: 16 Desember 2024

1. Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan aktivitas pemerintah untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat, tidak selalu berupa produk fisik, dan menuntut aparatur sipil negara (ASN) yang profesional berbasis sistem merit, yaitu kesesuaian antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan kebutuhan jabatan. Kinerja pegawai diukur dari hasil kerja dan perilaku dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tinggi berarti produktivitas kerja tinggi, sedangkan kinerja rendah menunjukkan produktivitas yang tidak sesuai standar. Penilaian kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPPPAKB) Kota Pasuruan secara umum sudah melampaui target, namun beberapa indikator seperti Total Fertility Rate (TFR), Contraceptive Prevalence Rate (CPR), dan Unmetneed belum mencapai target pada beberapa tahun tertentu. Tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan dan profesionalitas pegawai. Kompetensi adalah karakteristik dasar individu (pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai) yang berkaitan dengan efektivitas dan kinerja unggul. Kompetensi yang tinggi menghasilkan kinerja tinggi dan sulit ditiru, sehingga menjadi aset utama organisasi untuk keunggulan bersaing. Hubungan kompetensi dengan kinerja telah banyak diteliti dan umumnya ditemukan pengaruh signifikan, meski ada juga penelitian yang menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan. Strategi dan arah kebijakan organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, termasuk pengelolaan beban kerja. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja, baik secara fisik (lingkungan kerja) maupun mental (stres, waktu, usaha). Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja berlebih bisa menimbulkan stres dan menurunkan kinerja (1–8).

Penelitian sebelumnya umumnya menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meski ada juga hasil berbeda. Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen tinggi meningkatkan produktivitas, menurunkan turnover, dan meningkatkan kualitas manajerial. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meski ada penelitian yang menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan. Kompetensi dan beban kerja juga memengaruhi komitmen organisasi, sehingga komitmen ditempatkan sebagai variabel mediasi dalam hubungan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. DPPPAKB Kota Pasuruan membutuhkan perbaikan kinerja pegawai melalui analisis kompetensi, beban kerja, dan komitmen organisasi.

Pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaan, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter pribadi. Kompetensi dapat memprediksi perilaku dan performa seseorang di berbagai situasi kerja. Terdapat perbedaan antara competency (deskripsi perilaku) dan competence (deskripsi tugas/hasil pekerjaan) (5,7,9). Kompetensi penting untuk: Mengetahui hubungan sebab-akibat antara SDM dan kinerja organisasi, Memahami prinsip pengukuran yang baik, Memastikan hubungan kausal antara SDM dan kinerja, Mengkomunikasikan hasil kerja SDM kepada atasan. Enam level kompetensi menurut Boulter et al.: skill, knowledge, social role, self-image, trait, motive. Skill dan knowledge mudah dikembangkan, sedangkan trait dan motive sulit diubah dan lebih baik dipertimbangkan saat seleksi.

Pengertian beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas/kecakapan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Beban kerja timbul akibat keterbatasan kapasitas memproses informasi dan dapat menyebabkan kegagalan kinerja jika tidak seimbang (10–15). Faktor yang mempengaruhi: Eksternal: Tugas fisik, organisasi (waktu kerja, shift), lingkungan kerja (suhu, pencahayaan, hubungan sosial). Internal: Faktor somatis (jenis kelamin, umur, kesehatan), psikis (motivasi, persepsi, kepuasan). Dampak: Beban kerja berlebih menyebabkan stres, kelelahan, reaksi emosional, dan gangguan kesehatan. Beban kerja kurang menyebabkan kebosanan dan kurang perhatian terhadap pekerjaan.

Pengertian komitmen organisasi (7) adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi bagian organisasi dan bekerja keras demi tujuan organisasi. Komitmen mencerminkan ikatan psikologis, loyalitas, dan dedikasi terhadap organisasi. Komitmen penting untuk efektivitas organisasi, menumbuhkan loyalitas, dedikasi, kepuasan kerja, solidaritas, dan semangat kerja. Tinggi rendahnya komitmen dipengaruhi oleh pengalaman, posisi, dan iklim organisasi.

Pengertian kinerja (5,13,16-19) adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, kecakapan, dan pengalaman. Kinerja dapat dilihat dari sisi individu maupun organisasi. Faktor yang Mempengaruhi: Individu: Usaha, kemampuan, persepsi peran/tugas. Lingkungan: Kondisi fisik, peralatan, waktu, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Tujuan Penilaian Kinerja: Untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS, didasarkan pada sistem prestasi dan karier, memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat, dan perilaku.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh kompetensi, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi (6,8,11-15,20):

1. Kompetensi secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi.
2. Beban kerja memiliki hasil yang bervariasi: sebagian besar penelitian menemukan pengaruh signifikan (positif atau negatif) terhadap kinerja pegawai dan/atau komitmen organisasi, tergantung konteks dan variabel mediasi yang digunakan.
3. Komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi penting yang dapat memperkuat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja, meski pada beberapa penelitian pengaruhnya tidak signifikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah,

1. Menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai DPPPAKB Kota Pasuruan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap komitmen organisasi pegawai DPPPAKB Kota Pasuruan.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai DPPPAKB Kota Pasuruan.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pegawai DPPPAKB Kota Pasuruan.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai DPPPAKB Kota Pasuruan.
6. Menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai mediator.
7. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai mediator.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Kerangka konseptual penelitian ini menghubungkan konsep-konsep utama yang menjadi dasar penelitian, yaitu:

1. Kompetensi SDM: Kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara profesional. Kompetensi individu dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan proses seleksi.
2. Beban Kerja: Tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, melibatkan tuntutan fisik dan mental. Beban kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres atau kejenuhan yang berdampak negatif pada kinerja dan komitmen.
3. Komitmen Organisasi: Loyalitas dan keterikatan pegawai pada organisasi, ditandai dengan keinginan untuk bertahan, menerima nilai-nilai organisasi, dan berkontribusi maksimal.
4. Kinerja Pegawai: Hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan, baik dari sisi kualitas, kuantitas, waktu, dan aspek perilaku kerja.

Model penelitian ini menempatkan kompetensi SDM dan beban kerja sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengembangkan tujuh hipotesis utama berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hubungan pengaruh variabel dengan hipotesis

No	Hubungan Pengaruh	Hipotesis
H1	Kompetensi SDM → Kinerja Pegawai	Kompetensi SDM meningkatkan kinerja pegawai
H2	Kompetensi SDM → Komitmen Organisasi	Kompetensi SDM meningkatkan komitmen organisasi
H3	Beban Kerja → Kinerja Pegawai	Beban kerja yang meningkat menurunkan kinerja pegawai
H4	Beban Kerja → Komitmen Organisasi	Beban kerja yang meningkat menurunkan komitmen organisasi
H5	Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	Komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai
H6	Kompetensi SDM → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	Kompetensi SDM meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi

Variabel pada penelitian ini adalah,

1. Variabel Independen (Eksogen):
Kompetensi SDM (X1): Knowledge (Pengetahuan), Skill (Keterampilan), Attitude (Sikap)
Beban Kerja (X2): Task Demands (Tuntutan Tugas), Effort (Usaha/Tenaga), Performance (Performansi).
2. Variabel Mediasi (Intervening):
Komitmen Organisasi (Z): Affective Commitment (Komitmen Afektif), Continuance Commitment (Komitmen Keberlanjutan), Normative Commitment (Komitmen Normatif).
3. Variabel Dependen (Endogen):
Kinerja Pegawai (Y): Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Setiap variabel diukur menggunakan indikator spesifik yang dirinci sebagai berikut:

Kompetensi SDM: Pengetahuan: Memiliki pengetahuan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keterampilan: Mampu bekerja sama, mengerjakan tugas. Sikap: Mematuhi aturan, bersikap tanggap. Beban Kerja: Tuntutan tugas: Bekerja sesuai aturan, dituntut menyelesaikan tugas, bekerja maksimal. Usaha: Menekankan usaha, meningkatkan usaha, memperhatikan kualitas. Performansi: Banyak beban, berpikir positif, semangat. Komitmen Organisasi: Afektif: Bahagia di instansi, merasa bagian instansi. Keberlanjutan: Sulit meninggalkan instansi, merugikan jika keluar. Normatif: Instansi berjasa, belum banyak kontribusi, layak mendapat kesetiaan. Kinerja Pegawai: Kuantitas: Sesuai target, berusaha mencapai target. Kualitas: Cermat, sesuai harapan. Waktu, Biaya, Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif, Kerjasama, Kepemimpinan: Masing-masing memiliki indikator terukur sesuai PP Nomor 30 Tahun 2019.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan analisis statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research, yaitu penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Model analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian dengan metode Partial Least Square (PLS), menggunakan software SmartPLS 4 dan IBM SPSS Statistics 25

untuk analisis deskriptif. Subjek: Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Pasuruan. Objek: Kompetensi SDM, beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Lokasi: Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Pasuruan, Jl. Panglima Sudirman No. 119 A, Kota Pasuruan, Jawa Timur. Sumber dan Jenis Data, Data Primer: Diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data Sekunder: Gambaran umum tempat penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Populasi: Seluruh pegawai Dinas (PNS dan Non-PNS), sebanyak 50 orang. Sampel: Menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kecil, sehingga sampel berjumlah 50 pegawai.

Metode Pengumpulan Data dilakukan dengan cara: Kuesioner: Angket terstruktur untuk memperoleh data tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dokumentasi: Data sekunder berupa gambaran umum instansi. Instrumen Penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin (Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Cukup Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1). Semakin tinggi skor, semakin positif sikap responden terhadap objek penelitian.

2.3. Metode analisis

Metode Analisis Data berupa Statistika Deskriptif: Menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, diagram, dan perhitungan statistik (mean, median, modus, standar deviasi, persentase) untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian. Skor rata-rata dihitung dari total jawaban dibagi jumlah pernyataan dan responden. Analisis dilakukan dengan SPSS. Statistika Inferensial: Menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4.0 untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dan manifest.

Untuk Partial Least Square (PLS) terdiri dari,

1. Konstruksi Laten: Konsep yang tidak bisa diukur langsung, membutuhkan indikator.
2. Variabel Manifest: Indikator terukur dari konstruksi laten (item pertanyaan).
3. Variabel Eksogen & Endogen: Eksogen sebagai penyebab, endogen sebagai akibat.
4. Variabel Mediasi: Variabel perantara antara eksogen dan endogen

Langkah Analisis PLS:

1. Merancang model pengukuran (outer model) untuk menghubungkan variabel laten dengan indikator.
2. Merancang model struktural (inner model) untuk menghubungkan variabel laten eksogen dan endogen.
3. Membangun diagram jalur hubungan antar variabel.

Uji Kecocokan Model dilakukan dengan, Outer Model: Uji validitas (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas (Composite Reliability, Cronbach's Alpha). Validitas konvergen: Koefisien jalur ≥ 0.7 (tinggi); AVE ≥ 0.5 . Validitas diskriminan: Cross loading > 0.7 . Reliabilitas: Composite Reliability ≥ 0.7 ; Cronbach's Alpha ≥ 0.7 . Inner Model: Uji R-square (koefisien determinasi), Q-square (predictive relevancy), dan path coefficient (koefisien jalur). R-square: Mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Q-square: Mengukur goodness of fit model. Path coefficient: Hubungan antar konstruksi laten signifikan jika > 0.01 dan $p < 0.05$.

Uji Hipotesis menggunakan bootstrapping di SmartPLS untuk memperoleh nilai t-statistik. Kriteria: t-statistik > 1.96 (atau $p < 0.05$) berarti ada pengaruh signifikan, t-statistik < 1.96 berarti tidak signifikan. Hipotesis diuji dengan uji-t atau uji-p untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penentuan Jenis Mediasi menggunakan metode Baron & Kenny (1986): Full mediation: Jika koefisien a dan b signifikan, c tidak signifikan. Partial mediation: Jika a, b, dan c signifikan, tapi $c' < c$. Digambarkan dalam diagram hubungan antara variabel independen, mediator, dan dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Pasuruan dibentuk berdasarkan Perda No. 7 Tahun 2016. Tugas utama: melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana. Struktur organisasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, serta empat bidang: Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Keluarga Berencana & Kesehatan Reproduksi, dan Ketahanan & Pemberdayaan Keluarga. Jumlah responden: 50 pegawai. Jenis kelamin: 56% perempuan, 44% laki-laki. Usia: Terbanyak 41-50 tahun (42%), diikuti 30-40 tahun (34%). Pendidikan: S1 paling banyak (42%), disusul SMA (24%). Masa kerja: >10 tahun (46%), 5-10 tahun (36%).

1. Kompetensi SDM (X1): Rata-rata 4,17 (kategori tinggi). Indikator knowledge, skill, dan attitude semuanya tinggi.
2. Beban Kerja (X2): Rata-rata 4,06 (kategori tinggi). Indikator task demands, effort, dan performansi tinggi.
3. Komitmen Organisasi (Z): Rata-rata 4,03 (kategori tinggi). Indikator affective, continuance, dan normative commitment tinggi.
4. Kinerja Pegawai (Y): Rata-rata 4,08 (kategori tinggi). Semua indikator (kuantitas, kualitas, waktu, biaya, pelayanan, komitmen, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan) berada pada kategori tinggi atau sangat tinggi

Seluruh indikator memiliki outer loading > 0,70, menunjukkan reliabilitas yang baik. Cronbach's alpha dan composite reliability untuk semua variabel > 0,93, menandakan konsistensi internal tinggi. AVE (Average Variance Extracted) seluruh variabel > 0,74, menunjukkan validitas konvergen baik. Uji diskriminan (cross loading dan Fornell-Larcker) menunjukkan semua indikator valid. Tidak ada masalah multikolinearitas ($VIF < 10$). R^2 untuk Komitmen Organisasi: 0,891 (89,1% varians dijelaskan oleh Kompetensi SDM dan Beban Kerja). R^2 untuk Kinerja Pegawai: 0,972 (97,2% varians dijelaskan oleh Kompetensi SDM, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi). $Q^2 = 0,997$, menunjukkan model sangat fit dengan data. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh variabel dengan hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	T-Statistik	P-Value	Kesimpulan
H1	Kompetensi SDM → Kinerja Pegawai	0,461	0,645	Tidak signifikan
H2	Kompetensi SDM → Komitmen Organisasi	3,556	0,000	Signifikan
H3	Beban Kerja → Kinerja Pegawai	1,445	0,149	Tidak signifikan
H4	Beban Kerja → Komitmen Organisasi	3,584	0,000	Signifikan
H5	Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	10,337	0,000	Signifikan
H6	Kompetensi SDM → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	3,377	0,001	Signifikan (mediasi penuh)
H7	Beban Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	3,303	0,001	Signifikan (mediasi penuh)

Analisis Mediasi: Komitmen Organisasi memediasi sepenuhnya (full mediation) pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh langsung pada kinerja tanpa melalui komitmen organisasi

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh di atas bahwa,

1. Kompetensi SDM tidak berpengaruh langsung pada kinerja pegawai, namun berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh langsung pada kinerja, namun berpengaruh signifikan menurunkan komitmen organisasi.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Efek Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap kinerja hanya terjadi melalui komitmen organisasi (full mediation)
5. Penting bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi guna memaksimalkan pengaruh positif kompetensi SDM dan mengurangi dampak negatif beban kerja pada kinerja pegawai.
6. Tiga bentuk komitmen organisasi yang perlu diperhatikan: afektif, kontinuan, dan normatif.
7. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja

Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Pasuruan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Kompetensi SDM dan beban kerja tidak berpengaruh langsung pada kinerja, namun keduanya berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasi. Upaya meningkatkan kinerja harus difokuskan pada penguatan komitmen organisasi pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompetensi SDM mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
3. Beban kerja yang meningkat tidak dapat menurunkan kinerja pegawai.
4. Beban kerja yang meningkat dapat menurunkan komitmen organisasi pegawai.
5. Komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.
6. Kompetensi SDM mampu meningkatkan kinerja pegawai.
7. Beban kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

1. Radyasasmita A, Suryaningsih SA. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*. 2022;5(1):120-9.
2. Ridwan R, Ridwan SF, Mursalim M. Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 2023;9(1):165-77.
3. Robbins SP, Judge TA. *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: salemba empat. 2008;
4. Haq ANN, Prabawati I. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Desa Sepande, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo. *Publika*. 2022;1163-72.
5. Satato YR, Adilase BP, Subrata G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*. 2022;1(1):1-7.
6. Lestari D. *Kinerja Pegawai*. 2023;
7. Shaleh M, Firman SP. *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur; 2018.
8. Tamimi M, Soetjipto BE, Sopiah S, Kurniawan DT. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan:: A Systematic Literature Review. *Husnayain Business Review*. 2022;2(2):11-21.

9. Thalibana YBW. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. 2022;1(4):01–9.
10. Fauzi A, Hutajulu L, Rijal M, Moses H, Samuel I, Sidik M. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 2023;1(4):874–85.
11. Nurhasanah N, Jufrizen J, Tupti Z. Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. 2022;5(1):245–61.
12. Karauwan R, Mintardjo C. Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2015;3.
13. Mulya Putri GA, Fauzi A, Saputra F, Danaya BP, Puspitasari D. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*. 2023;5(2).
14. Mulya Putri GA, Fauzi A, Saputra F, Danaya BP, Puspitasari D. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*. 2023;5(2).
15. Ali H, Sastrodiharjo I, Saputra F, Besar G, Ekonomi F, Bhayangkara U, et al. Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. 2022;1(1):83–93.
16. Adinda TN, Firdaus MA, Agung S. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. 2023;1(3):134–43.
17. Anggraini T, Eprilianto DF. Efektivitas Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid-19. *Publika*. 2022;753–64.
18. Syamsibar H. Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *YUME: Journal of Management*. 2022;5(2):128–39.
19. Dunan H, Sari SY. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*. 2023;7(2):530–7.
20. Febrina I, Rahmat HK. Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*. 2024;1(1):29–34.