

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI PADA LINGKUP PEGAWAI DI KANTOR
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : ALFI NURTIANINGSIH

NPM : 245141003

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : ALFI NURTIANINGSIH
NPM : 245141003
Konsentersasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA LINGKUP PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Tesis

Tanggal 16/01/2015 Pembimbing I

Dr. Nasir, SP., M.Si
NIDN : 0020077301

Tanggal 16/01/2015 Pembimbing II

Dr. Sari Sakarina, SE., M.Si
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 16/01/2015

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 16/01/2015

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA LINGKUP PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Sidang Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : ALFI NURTIANINGSIH
NPM : 245141003
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Dr. Nasir, SP., M.Si
NIDN : 0020077301

Tanggal

7/02/2025

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, S.E., MM
NIDN : 0214038501

7/02/2025



2. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN : 0207069401

7/02/2025



Mengetahui :

Palembang, 10 Februari 2025
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 10 Februari 2025
Kaprosdi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : ALFI NURTIANINGSIH
NPM : 245141003
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA LINGKUP PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 10 Februari 2025



ALFI NURTIANINGSIH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompetensi SDM Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 131 pegawai. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan formula Slovin untuk mengukurnya. Berdasarkan perhitungan maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 98 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompetensi SDM (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $1,341 \leq 1,96$, Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $19,918 \geq 1,96$, Kompetensi SDM (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $1,450 \geq 1,96$, Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $9,076 \geq 1,96$, Komitmen Organisasi (Y) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $0,374 \geq 1,96$. Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai tidak memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $0,312 \leq 1,96$. Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $0,369 \geq 1,96$.

Kata kunci : *Kompetensi SDM, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja*

ABSTRACT

This research aims to determine and prove the influence of HR Competency and Workload on Employee Performance through Organizational Commitment in the Employee Scope at the South Sumatra Province Transportation Service Office directly or indirectly. The population of this research is Civil Servants (PNS) at the South Sumatra Province Transportation Service Office, totaling 131 employees. In this study, researchers used random sampling, namely taking sample members from the population randomly without paying attention to the strata in the population. To determine the number of samples to be used, the researcher used the Slovin formula to measure it. Based on calculations, in this study the number of samples used was 98 people. The data analysis used in this research is using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this research show that HR Competency (X1) has no effect on Organizational Commitment (Y) as seen from the T-Statistic value of $1.341 \leq 1.96$. Workload (X2) has an effect on Organizational Commitment (Y) as seen from the T-Statistic value amounting to $19.918 \geq 1.96$. HR Competency (X1) has no effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistics value of $1.450 \geq 1.96$. Workload (X2) has an effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistics value of $9.076 \geq 1.96$. Organizational Commitment (Y) has no effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistics value of $0.374 \geq 1.96$. HR Competency on Employee Performance does not have an indirect influence on Organizational Commitment as an Intervening Variable or intermediary variable as evidenced by the T-Statistics value of $0.312 \leq 1.96$. Workload on Employee Performance does not have an indirect influence on Organizational Commitment as an Intervening Variable or intermediary variable as evidenced by the T-Statistics value of $0.369 \geq 1.96$.

Keywords: *HR Competency, Workload, Organizational Commitment, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya tidak lupa sholawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, sehingga Tesis yang berjudul "Pengaruh Kompetensi SDM Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan" dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung moril maupun material. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M.
6. Bapak Dr. Nasir, SP., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah berbagi ilmu dan senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M, selalu Pembimbing II yang telah berbagi ilmu dan senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

8. Para dosen, pihak-pihak dan staf Program Pasca Sarjana MM-UTP yang telah memberikan dukungan akademis maupun non akademis dengan baik.
9. Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Ayah, Ibu dan Adik serta keluarga tercinta yang sangat berperan dalam memberikan dukungan moril maupun materil dalam menuntaskan Pendidikan Pasca Sarjana ini.
11. Rekan – rekan Mahasiswa Angkatan 51 Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang telah bersama berjuang dan membantu untuk dapat menyelesaikan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong untuk penyelesaian Tesis ini. Saya mendoakan semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada saya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 10 Februari 2025



ALFI NURTIANINGSIH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	35
2.3 Kerangka Berpikir.....	41
2.4 Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	48
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	48

3.2 Desain Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	52
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	56
3.6 Teknik Analisis Data	62
3.7 Hipotesis Statika	70
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73
4.2 Pembahasan Hasil	101
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Implikasi Kebijakan	111
5.3 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021-2023	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	35
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	48
Tabel 3. 2 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	49
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	58
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	59
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi SDM	59
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Beban Kerja	60
Tabel 3. 7 Pengambilan Kinerja dalam Uji t-statistic	72
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	78
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden	79
Tabel 4. 6 Outer Loading Pls Algorithm 1	83
Tabel 4. 7 Outer Loading Pls Algorithm 2	86
Tabel 4. 8 Average Variance Extracted (AVE)	87
Tabel 4. 9 Akar Kuadrat AVE	88
Tabel 4. 10 Validitas Diskriminan	89

Tabel 4. 11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	89
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4. 13 Nilai R-Square (R^2).....	93
Tabel 4. 14 Hasil F^2	94
Tabel 4. 15 Path Coefficients.....	96
Tabel 4. 16 Data Indirect Effect.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Diagram Jalur Penelitian.....	70
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	76
Gambar 4. 3 Reseponden Berdasarkan Pendidikan.....	77
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikakulasikan 1.....	82
Gambar 4. 5 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	85
Gambar 4. 6 Hasil Uji T-Statistik Antar Variabel.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	116
Lampiran 2 Hasil Deskriptif Jawaban Responden.....	119
Lampiran 3 Hasil Olah Data Menggunakan Smartpls.....	126
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden.....	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani *et al.*, 2020:1). 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 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.

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 akan 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.

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi.

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 pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Loyalitas atau komitmen pegawai juga akan meningkat apabila beban kerja 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.

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional juga diperlukan dalam lembaga atau sektor publik seperti pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah di Bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. Fungsi dari Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yaitu: 1. Pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program bidang perhubungan, 2. Perumusan kebijakan di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Perkeretaapian, Pelayaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi, 3. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Perkeretaapian, Pelayaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi, 4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Perkeretaapian, Pelayaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi, 5. Pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana di Bidang Perhubungan, 6. Pelaksanaan urusan Kepegawaian, Keuangan, Perlengkapan, Informasi dan Teknologi Perhubungan, Hukum dan Hubungan

Masyarakat, Tata Usaha serta rumah tangga Dinas, 7. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas, 8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut ini merupakan pencapaian kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2023 dimana target program kerja tersebut merupakan usulan dari masing – masing bidang pada tahun 2023.

Tabel 1. 1 Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2021-2023

No	Jenis Program Kegiatan	Persentase Perbandingan Target dan Realisasi Program Kegiatan (%)					
		2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya aksesibilitas transportasi	100	100	100	82	100	80
2	Meningkatnya simpul transportasi	100	85	100	100	100	100
3	Keseimbangan kebutuhan angkutan	100	84	100	80	100	88
4	Menurunnya kejenuhan arus lalu lintas	100	85	100	83	100	75

Sumber : Bagian Keuangan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan,(2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase capaian kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 dilihat dari kuantitas yaitu hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dimana terdapat beberapa program kerja yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Standar dari suatu kegiatan tersebut dilakukan dengan baik jika mencapai target yang ditentukan seperti pada kegiatan menurunnya kejenuhan arus lalu lintas target untuk tahun 2021 adalah 100% sedangkan realisasi 85 %, tahun 2022 target 100% dengan realisasi 83 % dan tahun 2023 target 100% dengan realisasi 75 %. Dilihat dari tabel diatas masih ada beberapa program kerja yang belum mencapai standar target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ditemukan indikasi masalah kompetensi SDM diantaranya masih ada pegawai yang kurang memahami tupoksi sehingga menurunkan kompetensi mereka hal ini dikarenakan beberapa pegawai tidak mengikuti semua pelatihan namun hanya mengikuti beberapa pelatihan penting saja, padahal pelatihan apapun itu sangat penting bagi terlaksananya pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi mereka serta memang faktor pendidikan yang rendah juga sangat berpengaruh.

Selain itu rendahnya kompetensi SDM di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan terlihat dari terjadi ketidakseimbangan antara kompetensi SDM dengan banyaknya tugas yang diberikan. Kurangnya 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.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi SDM Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai pada uraian latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompetensi SDM Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan antara lain:

1. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan hal ini terlihat dari kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan belum sepenuhnya optimal dimana keadaan dilapangan terlihat bahwa masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target serta seringnya menunda-nunda pekerjaan.
2. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan juga terlihat dari rekapitulasi rata-rata persentase absensi tahun 2023.
3. Rendahnya Komitmen Organisasi yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan terlihat dari ada beberapa pegawai yang terlihat belum memberikan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan, beberapa

pegawai juga terlihat acuh serta kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan.

4. Rendahnya Komitmen Organisasi juga terlihat dari adanya beberapa pegawai tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada instansi.
5. Kompetensi SDM di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan terlihat dari masih adanya anggota yang tidak memahami Peraturan Perundang-Undangan sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dilapangan serta minimnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh anggota Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
6. Rendahnya Kompetensi SDM di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan terlihat dari ketidakseimbangan antara kompetensi SDM dengan banyaknya tugas yang diberikan.
7. Tingginya beban kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan terlihat dari hampir semua dari pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan pekerjaan tersebut memiliki target yang terlalu tinggi.
8. Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan juga kerap kali mendapatkan tugas yang mendadak dengan jangka waktu yang relatif singkat.

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kompetensi SDM, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?

6. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi SDM secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
7. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Beban Kerja terdapat Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh Kompetensi SDM secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

7. Pengaruh Beban Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

1.6. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih memperhatikan Kompetensi SDM dan Beban Kerja dalam manajemen sumber daya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Kompetensi SDM dan Beban Kerja dengan Kinerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c) Sebagai salah satu masukan bagi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J. N & Meyer, P. J. (1996). Affective, Continuence, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior* 49, 252-276.
- Dewanti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Se-Kecamatan Tejakula. *Jurnal Manajemen*. Vol 8, No. 2
- Desy Afriliani, Sari Sakarina (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang. *CBJIS*, vol. 6, no. 2
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fifiana Siska Juniati (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 3
- Fred Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A., P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, (2018). *Konsep, Teknik, Aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Hariyono (2019). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal FKM Universitas Ahmad Dahlan* Vol. 2, No. 5
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Karsa.
- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha (2018). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus Dan Penerapannya Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta, Gramedia Pustaka
- Ida Rohaida (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. *Indonesian Of Leadership and Management Journal*. Vol 1, No. 1
- Indra Setiawan & Nur Aeni (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol.4, No.2
- Irawatie Ary Dewi (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo. *Jurnal MSDM*. Vol. 3, No. 1

- Jeky Rolos, Sofia Sambul & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vo.6, No.4
- Kadarwati.(2019). Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, K. (1994). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai Di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta,cv.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Pers: Kota Depok.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi". Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martini & Luh Kadek Budi. (2018). Sukses: Perusahaan Keluarga. Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.
- Marudut Sirait, Suratimi, Sjamsiar Husen, Abdul Rsyid, dan Fahcrudd (2020). 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). *The Journal of Business and Management Research*. Vol 3, No.2
- Mathis, Robert & Jackson. (2019). Human Resource Manajement (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Munandar. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Universitas Indonesia
- Nabilla Sivanissa, Hafidhah Azizah & Nita Khardyla. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol 1, No.3
- Nahdhiah Siti Cholisshofi & Eloh Bahiroh.(2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung. *Journal Of Management Small and Medium Entreprises (SME's)*. Vol.15, No.1
- Noor Juliansyah. (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah. Kencana
- Norman Hendrik Simangunsong, Manisah, Nasir.(2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. *Jurnal Forum Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume 14, No.1
- Nova Dwi Kusuma Wardani. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja

- Pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*. Vol.8, No.1
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus & Amri. (2019). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Sres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol 1, 37
- Nurhazizal, Yesi Muthia Basri & Azwir Nasir. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemediasi. *Jurnal Akutansi*. Vol.8, No.1
- Putri Alminanda & Marfuah. (2018). Peran Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Lapaoran Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*. Vol. 16, No.2
- Putu Ayu Yuliantini, Putra Astika & Dewa Nyoman Badera.(2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.6, No.10
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi , dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, S., P & Judge, A., T. (2017). *Organization Behavior* Edition: 15. New York: Prentice Hall.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol.28, Issue 17). CV Alfabeta
- Suparyadi.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Usmara Antonina.(2018). *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Asmara Books
- Viloe Indah Hati, Djatmiko Noviantoro, Yolanda Veybhita.(2024). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap di RS Islam Siti Khadijah Palembang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol 14, No 1.