

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA MELALUI KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI

Andre Permana¹⁾, Sry Rosita²⁾, Dahmiri³⁾

¹²³⁾Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

Email :

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja melalui kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Populasi target untuk penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah sebanyak 80 orang. Dimana teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan formula Isaac & Michael dengan margin error 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 65 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data eskunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kueseioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka, jurnal dan literature lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan beban kerja secara langsung dan tidak langsung melalui kompensasi sebagai variable intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Guna meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, Kedepan diharapkan pada pimpinan Dinas Ketahanan Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh mampu memberikan kenyamanan kerja kepada penyuluh, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh keakraban, agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan tidak tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work competence and workload through compensation on organizational commitment to employees of the Agricultural Extension Service of the Department of Food Crops, Horticulture and Plantation of Sungai Penuh City. The target population for this research is Civil Servants (PNS) totaling 80 people. Where the sampling technique in this study uses the Isaac & Michael formula with a margin of error of 5% so that a sample of 65 people is obtained. The types of data used in this study are primary data and secondary data. Primary data was obtained from distributing questionnaires, while secondary data was obtained from literature studies, journals and other literature. This study uses a quantitative approach with survey methods and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results showed that work competence and workload directly and indirectly through compensation as an intervening variable had a positive and significant effect on the performance of Agricultural Extension Officers at the Department of Food Crops, Horticulture and Plantations in Sungai Penuh City. In order to increase employee commitment to the organization, in the future it is hoped that the leadership of the Department of Food Security, Horticulture and Plantation of Sungai Penuh City will be able to provide work comfort to extension workers, by

creating a conducive and friendly working atmosphere, so that employees feel comfortable at work and are not pressured in carrying out their work.

Keywords: *Work Competence, Workload, Compensation, and Organizational Commitment.*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dimana pegawai yang merupakan SDM dalam suatu instansi pemerintah memiliki peran yang besar dalam melaksanakan kegiatan yang ada pada suatu instansi tersebut. Keberhasilan suatu pembangunan tidak lagi dilihat atau diukur dari aspek ekonomi saja, akan tetapi dapat dilihat dari aspek peningkatan kualitas dari SDM dalam menentukan seberapa besar pembangunan itu sehingga terjadinya peningkatan kualitas dari SDM, konsep penanaman modal yang berbentuk SDM yang berarti bahwa manusia berinvestasi pada dirinya sendiri dalam bentuk pelatihan, pendidikan, atau kegiatan lain yang dapat peningkatan yang dicapai di masa mendatang serta bertambahnya pendapatan. Investasi merupakan aset yang bisa mendapatkan pendapatan yang diperoleh oleh seseorang kedepannya, inilah yang dinamakan dengan modal. Modal dalam SDM yang dimaksud disini adalah SDM yang mempunyai kemampuan profesional dan keterampilan teknikal tertentu (Danim, 2016).

Dalam instansi pemerintah SDM dibutuhkan untuk dapat bersama dalam pencapaian pada visi, misi serta tujuan dari instansi tersebut agar supaya suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mempunyai kualitas yang unggul. *Good government* atau tata kelola pemerintahan merupakan sebagai upaya dalam melaksanakan perubahan serta perombakan yang berlandaskan pada sistem penyelenggaraan pemerintah yang berkaitan dengan bagian dari dimensi suatu kelembagaan (organisasi), tata kelola dan juga sumber daya manusia aparatur tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari salah satu dimensi yang berperan dalam pelaksanaan suatu perusahaan atau organisasi bagi pencapaian visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan instansi dari pemerintah yang dikelola oleh Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil/PNS). Dengan demikian, maka kegiatan dari instansi bisa berjalan secara terus-menerus, sehingga sangat dibutuhkan pegawai negeri sipil yang bisa bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi yang mendedikasikan dirinya bagi instansi pemerintah (Handoko, 2011).

Kesetiaan pegawai pada organisasinya berkaitan dengan komitmen pegawai itu sendiri pada organisasi tempat ia bernaung. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Herman, 2018). Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan mau melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh sukarela, dan hal inilah yang sangat diharapkan oleh organisasi, termasuk pula di dalamnya Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan di Kota Sungai Penuh yang sangat menginginkan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang ada memiliki komitmen yang tinggi, agar dapat bekerja dengan baik untuk pencapaian tujuan organisasi. banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi, diantaranya yaitu kompetensi, beban kerja, dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja melalui kompensasi terhadap komitmen organisasional Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan di Kota Sungai Penuh baik

secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kompetensi menurut (Aulia, 2021) merupakan karakteristik kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan produksi kontruksi secara efektif di workshop, yang terungkap dari dimensi-dimensi: task achievement, relationship, personal attribute, dan indikator-indikator: orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi produksi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi, dan kualitas keputusan.

(Reza Putra & Gupron, 2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi kerja sehingga bertujuan untuk memudahkan perusahaan atau organisasi dalam merekrut pekerja yang handal sesuai dengan posisi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Syawal (2018) ada 5 dimensi dalam mengukur kompetensi seseorang, dimana lima dimensi yaitu: 1) Pengetahuan (*knowledge*); 2) Keterampilan (*skill*); 3) Motif (*Motives*); 4) Sikap (*Attitude*); dan 5) Sifat (*Traits*).

Beban Kerja

Beban kerja menurut (Anjani, 2020) yaitu sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam masa atau periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan seberapa besar pekerjaan yang harus dipegang oleh suatu jabatan/unit organisasi serta juga merupakan hasil dari antara volume kerja dan juga norma waktu. Sehingga, ketika kemampuan pekerja lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga akan muncul perasaan bosan. Tetapi sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, sehingga dengan demikian akan menimbulkan kelelahan yang berlebih. Ketika beban kerja diberikan kepada pegawai maka akan ada tiga kondisi tersebut yang dapat dikategorikan yakni, sebagai berikut: 1) beban kerja yang sesuai standar; 2) beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*); dan 3) beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah jam kerja serta sumber daya manusia yang bekerja, yang dibutuhkan dan digunakan dalam penyelesaian pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja menurut Krisnaningsih et al, (2019) terdiri dari tiga dimensi yaitu: 1) Beban usaha mental (*mental effort load*); 2) Faktor beban waktu (*time load*); dan 3) Beban Tekanan Psikologis (*Psychological*).

Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Syawal et al., 2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan untuk kerja mereka (Reza Putra & Gupron, 2020). Pengukuran kompensasi terbagi ke dalam tiga bentuk yaitu: 1) Kompensasi langsung, berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan; 2) Kompensasi tidak langsung, berupa

promosi jabatan, jaminan kesehatan, kesempatan belajar, pujian & penghargaan; dan 3) Nonfinansial meliputi fasilitas.

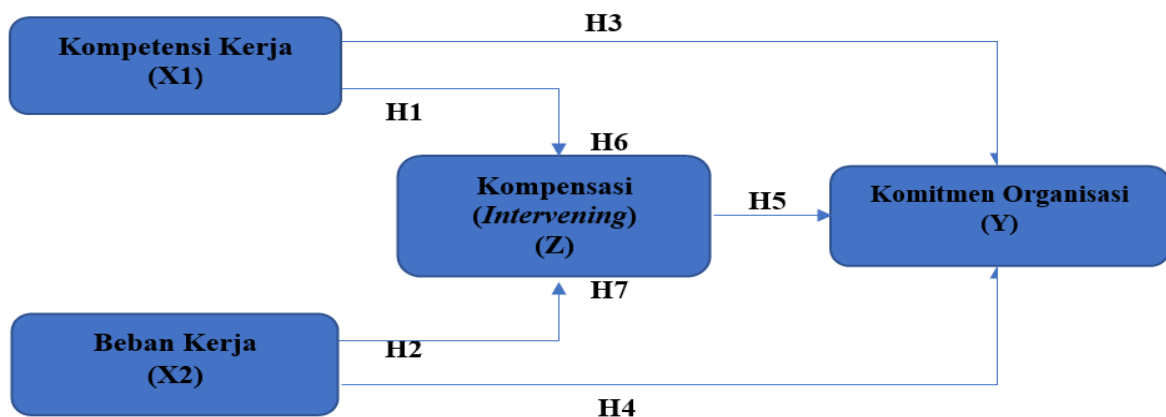
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan pengabdian, mengidentifikasi, kemampuan serta merasa dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja sebaik-baiknya serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk membantu mencapai dari tujuan organisasi (Fatmawati, Lalu, 2017). Menurut Newstorm dan Davis yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi atau kesetiaan karyawan mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022).

Menurut Allen dan Meyer dalam (Wydyanto & Yandi, 2020) mengemukakan bahwa untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi dapat diukur melalui tiga dimensi sebagai berikut: 1) Komitmen afektif (*affective comitment*): keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi; 2) Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan; dan 3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan serta uraian teori diatas serta penelitian terdahulu, sehingga bisa dibuat berupa kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan telaah teori dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu, maka hipotesa penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.
- H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.
- H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H4 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H5 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H6 : Kompetensi melalui kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- H7 : Beban kerja melalui kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3. Metode Penelitian

populasi atau yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang statusnya sebagai tenaga honorer yang berjumlah sebanyak 80 orang. Dimana teknik dalam penentuan sampel menggunakan Table Isaac dan Michael (Sugiyono, 2010) dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 65 orang Pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square (PLS)* adalah teknik analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan (f^2 effect size).

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Profil Responden

Profil responden penelitian dibagi menjadi 4 jenis, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 47,69 persen, dan wanita sebanyak 52,31 persen. Selanjutnya berdasarkan kelompok usia, kelompok atas usia ≤ 25 tahun sebanyak 7,69 persen, kemudian untuk kelompok usia 26 – 35 tahun sebanyak 29,23 persen, kelompok usia 36 – 45 tahun sebanyak 23,08 persen, untuk kelompok usia 46 – 55 tahun sebanyak 29,23 persen, dan untuk kelompok usia > 55 tahun sebanyak 10,77 persen. Pada karakteristik tingkat pendidikan responden, untuk Strata Satu (S1) sebanyak 78,46 persen, untuk Strata Dua (S2) sebanyak 4,62 persen, dan untuk Diploma sebanyak 16,92 persen. Pada karakteristik berdasarkan masa kerja, untuk < 5 tahun sebanyak 7,69 persen, 6 - 10 sebanyak 32,31 persen, 11 - 15 sebanyak 40 persen, 16 – 20 tahun sebanyak 13,85 persen, dan untuk > 20 tahun sebanyak 6,15 persen.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

a. Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X₁).

Berdasarkan skor rata-rata variabel kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dikategorikan baik, yang menjelaskan bahwasanya kompetensi pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

b. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja (X₂)

Dari hasil survey beban kerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang dilakukan dikategorikan tinggi, yang menjelaskan bahwasanya beban kerja yang dimiliki oleh pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dikategorikan tinggi.

c. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (Z)

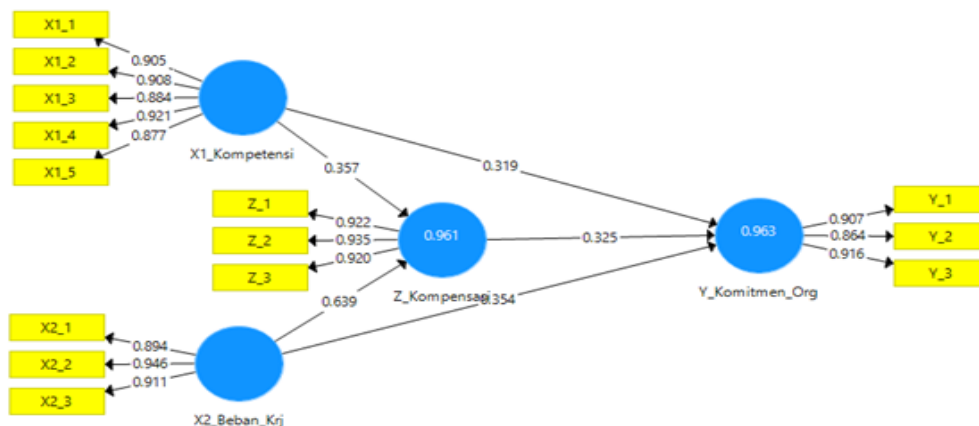
Dari hasil survey untuk variable kompensasi pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang dilakukan dikategorikan baik, yang menjelaskan bahwasanya kompensasi yang diterima oleh pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dikategorikan sudah berlangsung dengan baik.

d. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Dari hasil survey variabel komitmen organisasi penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dikategorikan tinggi, yang menjelaskan bahwasanya pegawai penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil Uji Model Pengukuran Kontruk Reflektif (*Outer Model*)

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar kontruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan *outer model* dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2017). Gambar *outer model* dalam SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Outer Model* Penelitian pada SmartPLS 3

Berdasarkan gambar 2 di atas tampak bahwasanya tidak ada indicator di bawah 0,70, dan semua outer loading sangat jauh dari 0,4, dan di atas nilai AVE, oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indikator, dan melakukan estimasi ulang. Selain itu, berdasarkan hasil nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk lebih dari 0,7 dengan nilai minimum yaitu 0,803 yang ditunjukkan oleh variabel komitmen organisasi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Ketika model pengukuran (*outer model*) telah menyatakan hasil yang baik, langkah selanjutnya dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan menilai model struktural (*inner model*). Model struktural dianalisis yaitu sebagai upaya untuk menemukan bukti – bukti yang mendukung model teoritis (hubungan teoritis antara konstruk eksogen dan konstruk endogen) (Ghozali, 2015).

a. Nilai R-Square (Coefficient of determination)

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Z_Kompensasi	0,961	0,960
Y_Komitmen Organisasi	0,963	0,961

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai R-square sebesar 0,961 yang berarti bahwa variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh konstruk kompetensi dan beban kerja dengan persentase sebesar 96,1%. Sedangkan variabel komitmen organisasi mempunyai nilai R-square sebesar 0,963 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi pegawai dapat dijelaskan oleh konstruk kompetensi, beban kerja dan kompensasi dengan persentase sebesar 96,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variabel kompensasi dan variabel komitmen organisasi pegawai termasuk kategori model yang “kuat”.

b. Nilai F-Square (f^2 Effect Size)

Tabel 2. Nilai F-Square

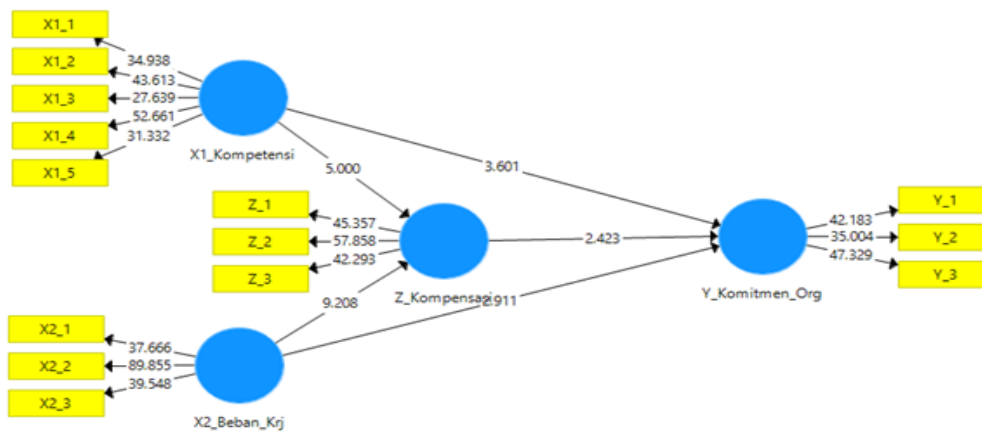
Variabel	Z_Kompensasi	Y_Komitmen Organisasi
X1_Kompetensi	0,422	0,251
X2_Beban Kerja	1,354	0,187
Z_Kompensasi		0,112
Y_Komitmen Organisasi		

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat dilihat nilai R-square pada model penelitian yaitu nilai f-square variabel kompetensi dan beban kerja terhadap kompensasi masing-masing yaitu sebesar 0,422 atau 42,2% (besar), dan 1,354 atau 135,4% (besar). Kemudian untuk variabel kompetensi dan beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi masing-masing yaitu sebesar 0,251 atau 25,1% (Sedang), 0,187 atau 18,7% (sedang), dan 0,112 atau 11,2% (kecil).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya yaitu melihat signifikansi yang mewakili hubungan yang di hipotesiskan di antara konstruk atau melihat pengaruh antar variabel pada *path coefficients* menggunakan prosedur *bootstrapping*. Selanjutnya yaitu *output bootstrapping* untuk melihat besaran nilai T-statistik.



Gambar 3. Model Hubungan Konstruk Penelitian Dengan Metode *Bootstrapping*

Tabel 3. Hasil *Path Coefficients*

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistics	P Value	Keterangan
H1 : X1 --> Z	0,357	5,000	0,000	Diterima
H2 : X2 --> Z	0,639	9,208	0,000	Diterima
H3 : X1 --> Y	0,319	3,601	0,000	Diterima
H4 : X2 --> Y	0,354	2,911	0,004	Diterima
H5 : Z --> Y	0,325	2,423	0,016	Diterima
H6 : X1--> Z --> Y	0,116	1,985	0,048	Diterima
H7 : X2 --> Z --> Y	0,208	2,411	0,016	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, terdapat 7 hipotesis dan semuanya diterima dengan nilai t-statistik > 1,9983. Berikut ini hasil dari pengujian hipotesis dari tiap konstruk yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,357 dengan nilai t-statistik sebesar 5,000 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya < 5% (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Soetrisno & Gilang, 2018) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka akan meningkatkan kompensasi yang diterima. artinya bahwa kompetensi yg dimiliki oleh seseorang pegawai yakni berupa kemampuan kerja bagi setiap individu sehingga dengan kondisi tersebut maka seorang pegawai juga akan menerima kompensasi yg baik juga sesuai dg kompetensi yg mereka miliki. Artinya bahwa kompensasi yg d terima oleh setiap pegawai berdasarkan tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai
2. Beban kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,639 dengan nilai t-statistik sebesar 9,208 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya < 5% (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang di laksanakan oleh pegawai, diikuti pula dengan semakin meningkatnya kompensasi yang diterima oleh pegawai. Beban kerja merupakan sebagai stimulus yang muncul pada diri

para pegawai dengan tujuan sebagai motivasi dalam melaksanakan aktivitasnya. Sehingga dengan adanya beban kerja yang merupakan sebagai nilai lebih untuk pegawai dalam menghormati setiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Dengan diberikan beban kerja yang pada setiap pegawai, maka akan menimbulkan semangat kerja, dengan terbentuknya hal tersebut sehingga mengakibatkan setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sebanding dengan etos kerjanya. Beban kerja acapkali dimaksudkan sebagai pendorong dari perilaku seseorang. Jadi, dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan sebagai faktor pendorong bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatannya (Sutrisno, 2013).

3. Kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,319 dengan nilai t-statistik sebesar 3,601 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai pada organisasi. Hal ini dikarenakan kompetensi yang baik serta dengan adanya pemahaman yang bagus telah membuat pegawai semakin mudah melaksanakan pekerjaannya, dan hal itu telah membuat pegawai semakin komitmen pada organisasi. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari dirinya, maka ia bisa melaksanakan perilaku-perilaku kognitif, afektif serta psikomotorik (Cendrawasih, 2019). Hal yang senada juga dijelaskan oleh Wibowo, bahwa kompetensi yaitu merupakan suatu keahlian dalam melakukan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang berdasarkan pengetahuan serta keterampilan dan juga didorong oleh sikap kerja yang dipaksa oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, adapun tujuan dengan adanya kompetensi kerja yakni sebagai untuk meringankan organisasi atau perusahaan dalam menerima karyawannya yang handal yang pantas dengan posisi tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.
4. Beban kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,354 dengan nilai t-statistik sebesar 2,911 dan P Value sebesar 0,004. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,004 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja seseorang dalam suatu organisasi, maka akan diikuti pula dengan semakin meningkatnya komitmen seseorang dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachmatin & Negara, 2017), (Sandi et al., 2020), Putri Dwi Anjani (2020), dan (Cahyaningsih, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi beban kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, akan mampu meningkatkan komitmen seorang pegawai pada organisasi. Hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan kepada pegawai merupakan bentuk kepercayaan organisasi pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga hal ini secara tidak langsung telah meningkatkan kepedulian pegawai kepada organisasi untuk komit dalam bekerja.
5. Kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,325 dengan nilai t-statistik sebesar 2,423 dan P Value sebesar 0,016. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,016 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 (H5) diterima. Hal ini menjelaskan bahwa semakin

baiknya system kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya akan diikuti pula dengan semakin meningkatnya komitmen pegawai pada organisasi. Hasil ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Davis & Werther dalam (Wydyanto & Yandi, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa pegawai pada organisasi. System kompensasi yang dikelola dengan tepat dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawannya dengan baik untuk senantiasa komitmen dalam bekerja pada organisasi. Selain teori tersebut, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wydyanto & Yandi, 2020) (Rachmatin & Negara, 2017), (Yamali, 2017), (Sandi et al., 2020), dan (Cahyaningsih, 2021), yang mengemukakan bahwa kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan organisasi.

6. Kompetensi melalui kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,116 dengan nilai t-statistik sebesar 1,985 dan P Value sebesar 0,048. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,048 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H6) diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta di dukung pula sistem kompensasi yang baik dan sesuai yang diberikan oleh organisasi pada pegawai, maka hal ini akan semakin meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi untuk senantiasa dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Artinya dengan diberikannya kompensasi tersebut kepada seorang pegawai maka kompensasi yang diterima disesuaikan dengan kemampuan dalam hal kompetensi kerjanya serta seberapa loyalnya seorang pegawai terhadap komitmen organisasinya. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Sirait dkk yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta menunjukkan kompetensi pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Sirait, 2020).
7. Beban kerja melalui kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,208 dengan nilai t-statistik sebesar 2,411 dan P Value sebesar 0,016. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,016 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H7) diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa jika beban kerja yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka pegawainya pun senantiasa akan berkomitmen dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan tidak di dukung dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka hal ini akan menyebabkan pegawai menjadi tidak berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaannya, dengan mengabaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura

dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi.

Saran

Kedepan di harapkan pada penyuluh untuk senantiasa professional dalam melaksanakan pekerjaannya dengan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dalam memberikan kualitas kerja yang baik.

Kedepan diharapkan pada pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Ketahanan Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh perlu meningkatkan kualitas waktunya dalam bekerja secara efisien dan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, yaitu dengan tidak menyiakan waktu kerja yang ada, dengan memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin, agar waktu kerjanya tidak terbuang sia-sia. Sehingga membuat penyuluh tidak begitu terbebani dengan beban waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Diharapkan kedepan pimpinan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh mampu memberikan apresiasi kerja pada pegawai dengan memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai, agar pegawai dapat lebih giat dalam bekerja.

Kedepan diharapkan pada pimpinan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh mampu memberikan kenyamanan kerja kepada penyuluh, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh keakraban, agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan tidak tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kompensasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kompensasi dan komitmen organisasi selain dari kompetensi dan beban kerja, yaitu dapat berupa kepemimpinan, dukungan organisasi, serta penilaian prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Anjani, D. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Pos Indonesia Tegal*. November, 1–23.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 158–168. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Cahyaningsih, E. (2021). (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuran*. 1–9.
- Danim, S. (2016). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. July, 1–23.
- Fatmawati, Lalu, A. A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Tenaga Pemasar Mikro PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK, Cabang Praya). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1–16.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. *Pengantar Manajemen*.
- Herman, H. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 18–32. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.718>
- Krisnaningsih, E., Anwar, K., & Dwiyanto, S. (2019). Pengukuran Beban Kerja Mental

- Operator Control Room Menggunakan Metode Subjective Workload Assesment Technique (SWAT) di PT. Krakatau Steel (Persero) TBK. *Jurnal InTent*, 2(1), 32–44.
- Rachmatin, E., & Negara, I. K. (2017). Universitas mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1–16.
- Reza Putra, M., & Gupron, G. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Rohman, A. (2013). *Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara*.
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja , Perubahan Organisasi , Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60–74.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Syawal, A., Azis, N., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda *JMM*, 2(3), 281–290.
- Wydyanto, W., & Yandi, A. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.679>
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 213. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction And Organizational Commitment (A Study Of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>