

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PUSKESMAS CIPAYUNG

Siti Hartinah<sup>1</sup> ; Eri Marlapa<sup>2</sup>

shartinah0510@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

### Article Info:

#### Keywords:

Commitment;  
Motivation and Workload;  
Employee Performance;

#### Article History:

Received : Dec 16, 2024  
Revised : February 22, 2025  
Accepted : March 1, 2025

#### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i1.23364>

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Commitment, motivation and workload on employee performance at UPT Puskesmas Cipayung, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the UPT Puskesmas Cipayung. The sample used in this study was 40 respondents. The sampling method was carried out by purposive sampling method. This study uses SEM analysis techniques and data processing using Partial Least Square (PLS). This study proves that Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Workload has a positive and significant effect on Employee Performance at UPT Puskesmas Cipayung.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Cipayung, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Cipayung. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisa SEM dan pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS). Penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Cipayung.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan karena berperan aktif dalam operasional dan menguntungkan bagi perusahaan. Jika tujuan perusahaan ingin tercapai maka diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang benar dan optimal.

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau Pelayanan Kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat, dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes RI No. 43 Tahun 2019).

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat dan memiliki fungsi sebagai kontak pertama bagi rakyat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan (Lestari, 2020). Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan terdepan dan salah satu penentu indikator keberhasilan pembangunan kesehatan di suatu wilayah, dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya (Lestari, 2020). Mutu atau kualitas memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya pelayanan kesehatan yang memadai di masyarakat. Selain untuk menjaga standar pelayanan yang ada, kualitas juga menentukan pertimbangan dan penilaian pelanggan untuk menggunakan jasa dari penyedia layanan kesehatan (Sari, 2022). Salah satu

aspek yang menggambarkan kualitas layanan tercermin dari hasil kinerja sumber daya manusia sebagai pelaksana layanan tersebut (Widiarini et al., 2020).

Melalui kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Sebuah fenomena yang biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari, pegawai Puskesmas seringkali didapati tidak berada di tempat pada saat jam kerja dan tidak ramah ketika melayani pasien.

Fenomena tersebut sudah sangat melekat dalam benak masyarakat, sehingga sebagian dari masyarakat memilih untuk tidak mendatangi puskesmas yang seharusnya menjadi rujukan pertama ketika masyarakat membutuhkan pelayanan kesehatan. Jarang ditemui pegawai puskesmas yang disiplin pada saat bekerja dan ramah dalam melayani pasien. Hal ini akan mencerminkan puskesmas tidak maksimal dalam melayani masyarakat dan tentu saja akan berlawanan dengan tujuan puskesmas. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan pasien, kinerja pegawai puskesmas harus diperhatikan.

Rumusan Masalah, Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : 1. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Cipayung? 2. Apakah Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Cipayung? 3. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Cipayung?

## KAJIAN PUSTAKA

**Komitmen karyawan** secara literature dikenal sebagai komitmen Karyawan, telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai penelitian baik pada sektor organisasi profit ataupun organisasi non-profit, namun studi yang dilakukan selama ini masih dominan dilakukan pada organisasi profit yaitu perusahaan. Kajian perilaku karyawan ini selalu terkait dengan perilaku perusahaan. Komitmen karyawan selalu dikaitkan dengan kondisi psikologis karyawan yang terbentuk dalam interaksinya dengan permasalahan dan loyalitasnya terhadap perusahaan Porter (1974). Menurut Ikon komitmen, Steer & Porter (1983:224) menjelaskan bahwa komitmen Karyawan sebagai sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya, yang ditandai dengan keinginan untuk tetap berada didalamnya melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya kemauan untuk selalu melekatkan identitas organisasi kepada dirinya. Menurut Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai sebuah kecenderungan terikat secara konsisten terhadap aktifitas perusahaan sampai pada titik si karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja. Beberapa ahli lain menyatakan pendapatnya tentang Komitmen karyawan antara lain Mowday, et al. (1979) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan menunjukkan sebuah nilai keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai-nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sejalan dengan Mowday; Durkin (1999:127) memberikan definisi komitmen karyawan merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

**Motivasi.** Menurut Sutrisno, (2011:146) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Kadarisman, (2013:278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Nuraini, (2013:104) Motivasi merupakan sebuah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan yang diarahkan ke pencapaian tujuan / intensif, hal ini memperhatikan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan itu dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia), psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau sosiologis (kebutuhan berinteraksi sosial). Menurut Henni Indrayani, dkk (2013:73) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Menurut Hamzah B. Uno (2012:71), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja

seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

**Beban Kerja.** Menurut Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Sopiah (2008:225) beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya. Menurut Sugiyanto dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2014:251) menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas di pandang berat (overload) jika energi pokok telah habis di pakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya jika tugas di pandang ringan (underload) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas di selesaikan. Menurut Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntutan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Adapun batasan dari ketidak wajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran (Hasibuan, Malayu SP, 2002:51).

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Puskesmas Cipayung yang terletak di jalan Jl. Selang, Kecamatan Cipayung Cikarang Timur, Bekasi, Jawa Barat. Penelitian ini dimulai pada bulan September 2022 hingga Juli 2023. Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan independent variable yang akan mempengaruhi dependent variabel pada situasi yang telah direncanakan. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai UPT Puskesmas Cipayung sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 40 orang. Metode analisis data yang digunakan: (1) analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden dan (2) metode uji hipotesis menggunakan PLS (Partial Least Square). PLS (Partial Least Square) merupakan alternatif model SEM berbasis kovarians yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Menurut Ghozali (2014: 7) PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis yang ampuh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, tidak memerlukan distribusi data yang normal, dan tidak memerlukan sampel yang besar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	14	35
Perempuan	26	65
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dalam Tabel 4.1 di atas data ini untuk mengetahui proposi jenis kelamin responden. Responden terbanyak adalah pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebesar 65% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 35%. Dengan demikian responden dari UPT Puskesmas Cipayung.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 2 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	24	60
6-10 tahun	14	35
10-15 tahun	2	5
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dalam Tabel 4.2 di atas data ini untuk mengetahui proporsi Lama Kerja responden. Responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sejumlah 24 orang (60%). Responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sejumlah 14 orang (35%), dan 1-15 tahun sejumlah 2 orang (5%).

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	14	35
31-40 tahun	18	45
41-50 tahun	8	2
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

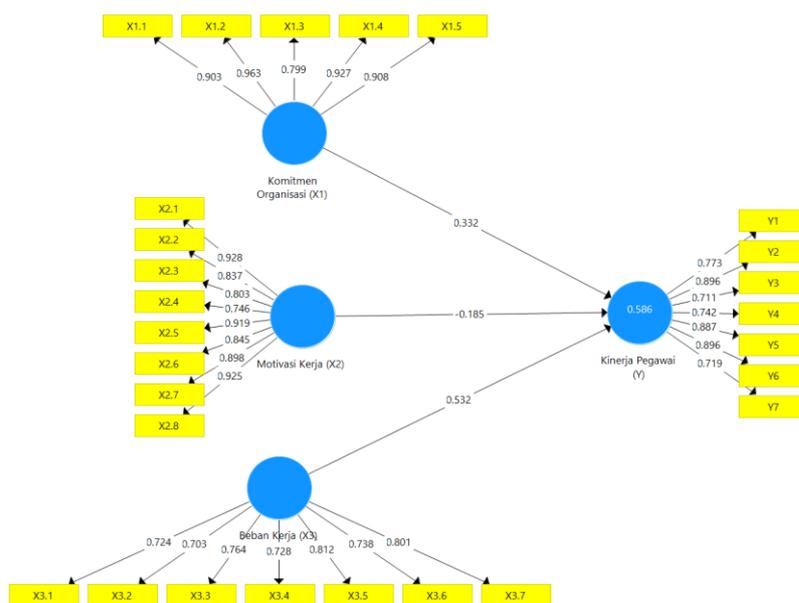
Sumber: Data diolah dari kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dalam Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar (45%), dan terendah adalah usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar (2%). Mayoritas responden dari UPT Puskesmas Cipayung berumur 31-40 tahun.

### Evaluasi Measurement (outer) Model

Tabel 4. Hasil pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	KO 1	<b>0,903</b>	Valid
	KO 2	<b>0,963</b>	Valid
	KO 3	<b>0,799</b>	Valid
	KO 4	<b>0,927</b>	Valid
	KO 5	<b>0,908</b>	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK 1	<b>0,928</b>	Valid
	MK 2	<b>0,837</b>	Valid
	MK 3	<b>0,803</b>	Valid
	MK 4	<b>0,746</b>	Valid
	MK 5	<b>0,919</b>	Valid
	MK 6	<b>0,845</b>	Valid
	MK 7	<b>0,898</b>	Valid
	MK8	<b>0,925</b>	Valid
Beban Kerja (X3)	BK 1	<b>0,724</b>	Valid
	BK 2	<b>0,703</b>	Valid
	BK 3	<b>0,764</b>	Valid
	BK 4	<b>0,728</b>	Valid
	BK 5	<b>0,812</b>	Valid
	BK 6	<b>0,738</b>	Valid
	BK 7	<b>0,801</b>	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP 1	<b>0,773</b>	Valid
	KP 2	<b>0,896</b>	Valid
	KP 3	<b>0,711</b>	Valid
	KP 4	<b>0,742</b>	Valid
	KP 5	<b>0,887</b>	Valid
	KP 6	<b>0,896</b>	Valid
	KP 7	<b>0,719</b>	Valid



Gambar 2 Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Hasil dari modifikasi pengujian Convergent Validity pada gambar 4.3 dan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor diatas 0.50.

### Hasil Pengujian Discriminant Validity

Tabel.5 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross loadings)

	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Beban Kerja	Kinerja Pegawai
KO1	0.903	0.153	0.386	0.582
KO2	0.963	0.168	0.419	0.507
KO3	0.799	-0.072	0.393	0.390
KO4	0.927	-0.013	0.361	0.478
KO5	0.908	0.126	0.301	0.420
MK1	0.078	0.928	-0.128	-0.173
MK2	0.105	0.837	-0.113	-0.154
MK3	0.107	0.803	-0.133	-0.176
MK4	0.126	0.746	-0.021	-0.205
MK5	0.037	0.919	-0.095	-0.183
MK6	0.073	0.845	-0.111	-0.231
MK7	0.036	0.898	-0.091	-0.150
MK8	0.051	0.925	-0.116	-0.192
BK1	0.166	0.024	0.724	0.462
BK2	0.186	0.061	0.703	0.424
BK3	0.272	0.005	0.764	0.365
BK4	0.249	0.021	0.728	0.411

BK5	0.397	-0.179	0.812	0.541
BK6	0.252	-0.381	0.738	0.599
BK7	0.536	-0.042	0.801	0.696
KP1	0.396	-0.096	0.680	0.773
KP2	0.564	-0.220	0.557	0.896
KP3	0.363	-0.123	0.535	0.711
KP4	0.290	-0.122	0.555	0.742
KP5	0.562	-0.211	0.527	0.887
KP6	0.454	-0.259	0.480	0.896
KP7	0.355	-0.185	0.563	0.719

Berdasarkan table 5 di atas terlihat bahwa korelasi konstruk komitmen organisasi dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi KO dengan konstruk lainnya (motivasi kerja, beban kerja dan kinerja pegawai). Kemudian korelasi konstruk motivasi kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi MK dengan konstruk lainnya (komitmen organisasi, beban kerja dan kinerja pegawai). Kemudian korelasi konstruk beban kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi BK dengan konstruk lainnya (komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai). Kemudian korelasi konstruk kinerja pegawai dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi KP dengan konstruk lainnya (komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawainya).

Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 6 Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Komitmen Organisasi	<b>0,813</b>
Motivasi Kerja	<b>0,748</b>
Beban Kerja	<b>0,568</b>
Kinerja Pegawai	<b>0,652</b>

Tabel 7 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Komitmen Organisasi	0,754			
Motivasi Kerja	0,691	0,807		
Beban Kerja	0,414	0,536	0,902	
Kinerja Pegawai	-0,116	-0,217	0,090	0,865

Dari Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model.

Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

### Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel.8 Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,942	0,956	Reliabel
Motivasi Kerja	0,951	0,959	Reliabel
Beban Kerja	0,875	0,902	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,909	0,928	Reliabel

Berdasarkan Tabel 8 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variable laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha  $\geq 0,70$ . Hal ini berarti seluruh variable laten dikatakan reliable.

### Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

Tabel.9 Hasil Pengujian Nilai R-square

Nilai R2 Variabel Endogen

Variabel	R-square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai	0.586	0.552

Model structural mengindikasikan bahwa model pada variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan moderat karena memiliki nilai di atas 0.50. Model pengaruh variabel laten independen (komitmen organisasi, motivasi kerja dan beban kerja) terhadap Kinerja Pegawai nilai R-square sebesar 0.586 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, motivasi kerja dan beban kerja sebesar 58.6 % sedangkan 41.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

### Hasil Pengujian Goodness of Fit Model

Pengujian Goodness of fit Model structural pada inner model menggunakan nilai Predictive-relevance (Q2). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai Predictive relevance. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q2 = 1 - (1 - R2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,586)$$

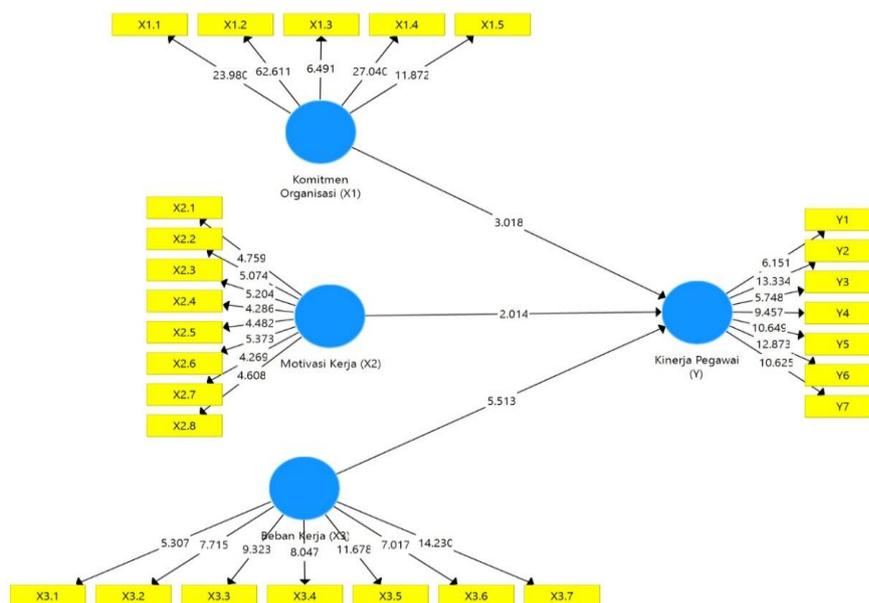
$$Q2 = 1 - (0,414)$$

$$Q2 = 0,586$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0.586 yaitu lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 58,6% variasi pada variabel Kinerja Pegawai (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independent yang di gunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Komitmen Organisasi→ Kinerja Pegawai	0,332	0,110	3,018	<b>0,003</b>
Motivasi Kerja→ Kinerja Pegawai	-0,185	0,092	2,014	<b>0,045</b>
Beban Kerja→ Kinerja Pegawai	0,532	0,097	5,513	<b>0,000</b>



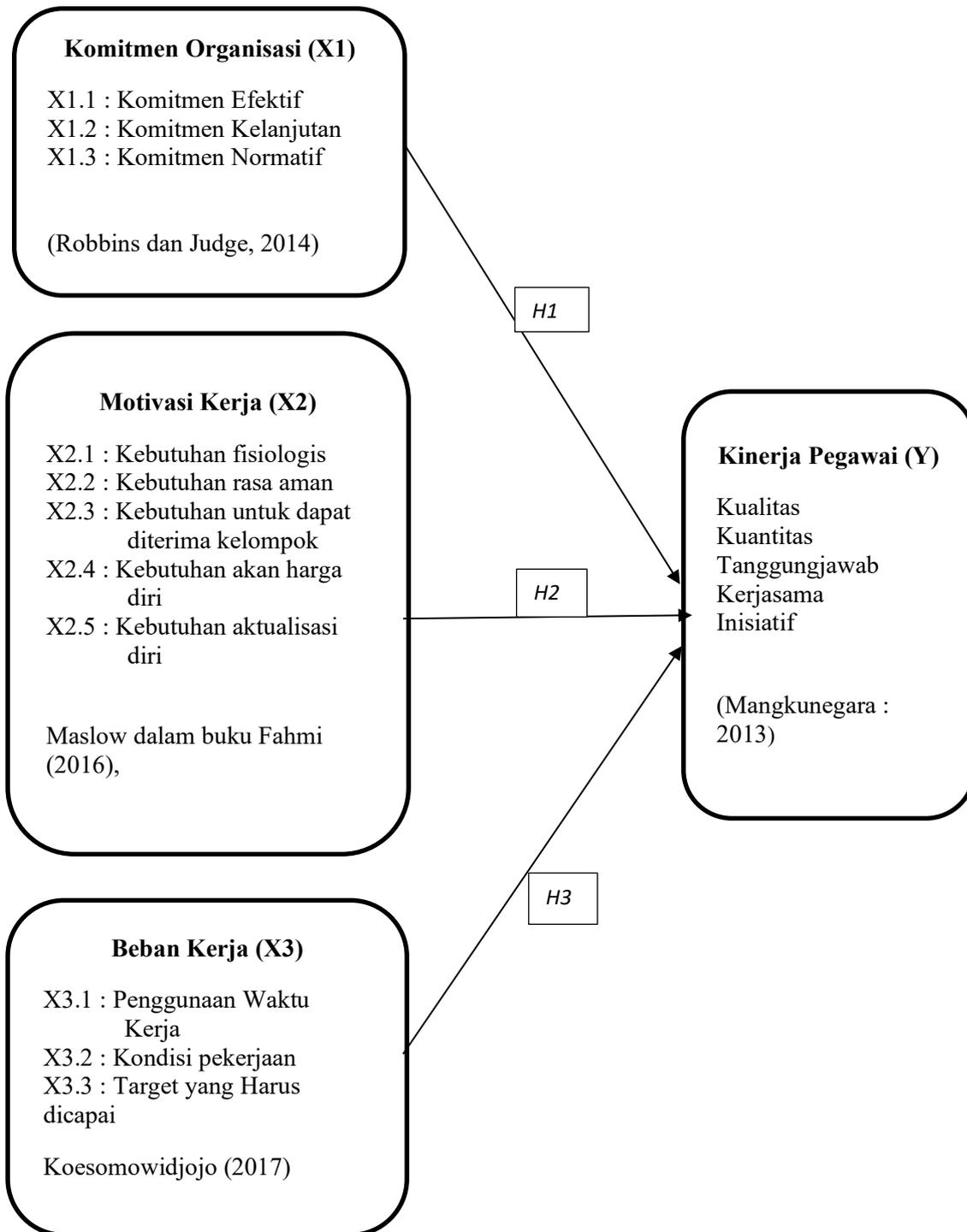
Gambar.3 Hasil Uji Bootstrapping

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai t-statistic sebesar 3.018, nilai original sample sebesar 0.332 dan nilai P Values sebesar 0.003. Nilai P Values lebih besar dari nilai t-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai t-statistic sebesar 2,014, nilai original sample sebesar -0,185 dan nilai P Values sebesar 0.045. Nilai P Values lebih besar dari nilai t-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai negatif, hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai t-statistic sebesar 5,513, nilai original sample sebesar 0,532 dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai P Values lebih besar dari nilai t-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gambar 4jj . Rerangka Pemikiran



## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada UPT Puskesmas Cipayung, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Cipayung. Dengan indikator pernyataan "Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini".
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi pegawai tercipta maka akan meningkatkan kinerja mereka setelah mencapai hal-hal yang memotivasi mereka untuk bekerja. Dengan indikator pernyataan "Saya mendapat tantangan dalam melaksanakan pekerjaan".
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa apabila beban kerja sesuai dengan kapasitas pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan indikator pernyataan "Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik".

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi, maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Bagi Puskesmas  
Kinerja yang baik dapat terjadi apabila setiap pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, motivasi kerja yang baik, serta beban kerja yang sesuai dengan kapasitas terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepala puskesmas UPT Puskesmas Cipayung disarankan untuk dapat menerapkan kinerja pegawai partisipatif di lingkungan UPT Puskesmas Cipayung serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Saran untuk peneliti selanjutnya, penelitian yang akan dilakukan di puskesmas atau instansi lain dengan pengembangan kembali variabel-variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini.  
Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat diharapkan menjadi referensi penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat berkembang maka peneliti dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti produktivitas kerja, kepemimpinan, pelatihan kerja, sikap dan etika kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir.  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber data berdasarkan faktor yang berbeda, jumlah sampel yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda. Dan penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)." Riau: Zanafa Publishing (2018).
- Arfani, Moh Rizal, and Bachruddin Saleh Luturlean. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung." *eProceedings of Management 5.2* (2018).
- David, Yunita Bella, Daisy SM Engka, and Jacline I. Sumual. "Pengaruh angkatan kerja bekerja dan jumlah penduduk terhadap pengangguran di Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7.3* (2019).
- Edi, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2010). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal: 22.
- Saifuddin, Azwar. "Reabilitas dan validitas." Yogyakarta: pustaka pelajar (2012).
- Sangadji, Etta Mamang., Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Ajimat. Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1-10.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 13-31.
- Arifah, D.A., dan Romadhon, C., (2015), Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai *Variabel Intervening*, *Conference in Business, Accounting, and Management*, 2(1).
- Budiyanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Ginting, I.K. Rahmat, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arma Anugrah Abadi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1(1).
- Hamali, A.Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, L.T. Yuliana. Darnelly. & Pratiwi. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 236-244
- Lang, P. Trang, I. & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 61-70
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*, 1(2),127.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eri, M, (2020). *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. International Review of Management and Marketing*, 2020, 10(3), 54-63.