
**Peran Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai melalui Komitmen di Rumah Sakit Umum Daerah
Kabupaten Karanganyar**

**The Role of Competence, Work Involvement and Workload in Improving Employee
Performance through Commitment at the Regional General Hospital of
Karanganyar Regency**

Ismaini Indriastuti, I Gusti Putu Diva Awatara

Universitas Dharma AUB Surakarta

Email : indriastutiismaini@gmail.com¹, igustiputudivaawatara25@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar. Data penelitian menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Sampel mengambil 25 % dari populasi berjumlah 100 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data meliputi analisis instrumen penelitian, uji linearitas, uji hipotesis, analisis regresi jalur dan analisis jalur. Hasil uji t membuktikan bahwa : kompetensi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen namun beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen; Kompetensi, keterlibatan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F membuktikan kompetensi, keterlibatan kerja, beban kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji R² total sebesar 0,911 artinya kinerja di jelaskan oleh kompetensi, keterlibatan kerja, beban kerja dan komitmen sebesar 91,1 % dan sisanya sebesar 8,9 % di jelaskan faktor lain di luar model penelitian ini, misalnya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif dan dominan untuk peningkatan kinerja. Penggunaan variabel komitmen sebagai variabel intervening atau mediasi terbukti tidak efektif sebagai pemediasi pada pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, Komitmen, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine, test and empirically analyze the significance of the influence of competence, work involvement and workload on employee commitment and performance at the Karanganyar District General Hospital. The research data used primary data with data collection techniques, namely questionnaires. The sample took 25% of the population of 100 respondents using simple random sampling techniques. Data analysis techniques include research instrument analysis, linearity test, hypothesis test, path regression analysis and path analysis. The results of the t-test prove that: competence and work involvement have a significant effect on commitment but workload has no significant effect on commitment; Competence, work involvement and commitment have a significant effect on performance but workload has no significant effect on performance. The results of the F-test prove that competence, work involvement, workload and commitment have a significant effect on performance. The total R² test result of 0.911 means that performance is explained by competence, work involvement, workload and commitment by 91.1% and the remaining 8.9% is explained by other factors outside the research model, such as leadership variables and job satisfaction. Path analysis proves that the direct influence of competence on performance is an effective and dominant path for improving performance. The use of the commitment variable as an intervening or mediating variable has proven ineffective as a mediator in the influence of competence, work involvement and workload on performance.

Keywords : Competence, Work Involvement, Workload, Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang perlu diperhatikan dengan serius supaya peran rumah sakit dalam membangun bangsa dan negara dapat terlaksana lebih optimal serta dapat memberikan layanan yang memuaskan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keluhan terhadap layanan kepada masyarakat diantaranya sarana, prasarana dan system IT yang belum optimal, kelambanan pelayanan kesehatan termasuk pelayanan farmasi (obat) dan sebagainya, yang tidak jarang membuat pasien atau masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan di rumah sakit. Salah satu penyebab permasalahan tersebut yaitu dari sumber daya manusia atau pegawai yang melakukan pelayanan, dan pihak rumah sakit menyadari akan hal tersebut. Guna kelangsungan hidup organisasi, maka sumber daya manusia yang merupakan asset atau investasi rumah sakit perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen rumah sakit, dengan harapan bahwa pegawai dapat meningkatkan kinerjanya yaitu memberikan pelayanan yang maksimal yang memuaskan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi seperti Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawai. Wibowo (2018: 2) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Setiap organisasi selalu akan berusaha untuk melakukan peningkatan kinerja pegawainya dengan harapan menjadi tujuan organisasi tercapai. Mencapai hasil tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu kompetensi, keterlibatan kerja, beban kerja dan komitmen dari seorang pegawai.

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja (Darmayasa dan Puja, 2022). Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan (Bagyo dan Khusnia, 2021). Rumah Sakit memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang beragam latar belakang pendidikan dengan kompetensi yang berbeda-beda. Pegawai harus meningkatkan kompetensi diri dan profesional secara memadai untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu komponen organisasi dalam memberikan layanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar. Namun masih terdapat fenomena terkait kompetensi pegawai, seperti beberapa pegawai yang memiliki posisi dan tugas khusus masih belum memberikan kemampuan keterampilan tertentu yang berkualitas, apalagi dalam dunia kesehatan yang terus berkembang. Sebagai contoh untuk pegawai yang bertugas di layanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) memerlukan kemampuan khusus untuk memberikan layanan kegawatdaruratan karena pelayanan di IGD memberikan pelayanan pertama pada pasien dengan ancaman kematian dan kecacatan secara terpadu dengan melibatkan berbagai multidisipin, oleh karenanya diperlukan syarat-syarat khusus bagi tenaga kesehatan yang akan ditempatkan di IGD.

Selain syarat secara pendidikan formal, tenaga kesehatan harus sudah mengikuti pelatihan-pelatihan khusus serta memiliki sertifikasi kompetensi kegawatdaruratan yang harus *diupgrade* secara berkala. Rumah Sakit tentunya bercita-cita untuk selalu mengembangkan pelayanan seiring dengan perkembangan jenis penyakit. Contoh pengembangan layanan hemodialisa, maka dibutuhkan kemampuan khusus bagi tenaga medis maupun tenaga kesehatan terkait pelayanan yang akan dikembangkan tersebut atau dengan kata lain kompetensi khusus untuk pelayanan hemodialisa, yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan bagi tenaga medis maupun tenaga kesehatan. Untuk tenaga kesehatan yang bertugas di bangsal khusus, contoh di ruang *Intensive Care Unit (ICU)*, harus memiliki kompetensi untuk melakukan perawatan di ruang ICU. Demikian juga untuk bangsal-bangsal perawatan yang lain, memerlukan kompetensi yang berbeda-beda sesuai dengan tempat tenaga kesehatan ditugaskan.

Peningkatan kompetensi dengan pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh eksternal rumah sakit ataupun internal rumah sakit. Bagi tenaga rekam medik, diperlukan sumber daya manusia yang dapat melakukan pembacaan/*coding* rekam medik, yaitu kegiatan pengolahan data rekam medik untuk memberikan kode dengan huruf dan angka yang mewakili komponen data. Pemberian kode ini merupakan kegiatan klasifikasi penyakit dan tindakan yang mengelompokkan penyakit dan tindakan berdasarkan kriteria tertentu yang telah disepakati. Pengkodean yang tidak akurat dapat menyebabkan prosedur yang salah. Apabila diagnosis yang dimasukkan salah, akan berisiko bagi pasien bahkan dapat mengubah lokasi prosedur yang dilakukan. Oleh karenanya sangat diperlukan tenaga kesehatan lainnya yang memiliki kompetensi *coding* di instalasi rekam medik. Bagi tenaga kesehatan lainnya pada instalasi gizi bertanggung jawab atas pelayanan dan pengasuhan gizi pasien rawat inap dengan cara menyiapkan menu sesuai dengan kondisi penyakit dan memberikan panduan untuk meningkatkan kesehatan, harus memiliki kemampuan untuk mengukur kandungan gizi pada makanan yang akan diberikan kepada pasien. Bahkan seluruh civitas hospitalia, diharuskan memiliki kemampuan pertolongan pertama terhadap pasien atau disebut Bantuan Hidup Dasar (BHD). Demikian juga untuk sumber daya manusia (SDM) yang bertugas pada manajemen rumah sakit, harus memiliki kemampuan manajerial pengelolaan rumah sakit. Salah satu cara untuk peningkatan kompetensi bagi pegawai Rumah Sakit sebagai unit kerja yang memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat adalah dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk *mengupgrade* serta pembaruan keilmuan yang akan bermanfaat dalam peningkatan kualitas diri pegawai, karena ilmu kesehatan dan teknologi yang selalu berkembang.

Kompetensi pegawai perlu untuk terus ditingkatkan supaya kualitas SDM yang dimiliki dapat terus bersaing serta mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan pelatihan pegawai, utamanya bagi pegawai yang telah memiliki posisi dan tugas khusus yang memerlukan kompetensi dalam hal keterampilan tertentu dimana pembaruan keilmuan akan bermanfaat dalam peningkatan kualitas hasil kerja (kinerja) di kemudian hari (Liana

et. al. 2023). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban *et. al.* (2021), Liana *et. al.* (2023), Darmayasa dan Puja (2022), Bagyo dan Khusnia (2021), Adam *et. al.* (2020), Nafiudin *et. al.* (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Tupti dan Siswadi (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga diduga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (Afridhamita dan Efendi, 2020). Dalam melakukan segala upaya untuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan cenderung memberi pegawai merasakan tanggung jawab dan kepemilikan atas keputusan yang pegawai ikuti. Demikian pula, tingkat kontribusi yang lebih tinggi dalam setiap tindakan organisasi juga akan menimbulkan perasaan pemenuhan pegawai, karena pegawai merasa bahwa organisasi juga berfokus pada mereka sebagai bagian penting dari organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi bukan hanya bagian dari menjalankan fungsi organisasi, namun juga merupakan aset berharga dalam keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja pegawai juga memainkan peran utama dalam kesuksesan jangka panjang organisasi (Hadi dan Mahadika, 2019). Pada akhirnya, hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Fenomena perilaku keterlibatan pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar seperti beberapa pegawai kurang berpartisipasi dalam penyusunan regulasi. Sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah, dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, regulasi menjadi hal yang sangat penting untuk dipedomani. Regulasi inilah yang menjadi rambu-rambu yang harus ditaati oleh seluruh pegawai rumah sakit. Terdapat banyak regulasi yang ada di rumah sakit, mulai yang mengatur pelayanan ataupun kebijakan-kebijakan, termasuk Standar Operasional Prosedur (SOP). Untuk penyusunan regulasi, tidak semua terlibat dalam proses penyusunannya. Akan tetapi regulasi ini dibuat dengan melihat fakta di lapangan, dan tentu saja mempedomani peraturan di atasnya, dimana regulasi yang disusun tidak boleh bertentangan dengan regulasi di atasnya. Terhadap pengambilan kebijakan/keputusan yang tidak melibatkan pegawai, terkadang menimbulkan rasa abai pegawai dan rasa saling lempar apabila terdapat permasalahan. Masih terdapatnya beberapa pegawai kurang mematuhi standar operasional prosedur. serta pegawai terkadang terkesan menunda-nunda pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada tidak fokusnya pegawai dalam menjalani pekerjaannya.

Pegawai dengan melibatkan diri terhadap organisasi, maka pegawai dapat saling berinteraksi dengan rekannya dalam bekerja dan melatih ketrampilan yang di miliki. Hal ini merupakan bukti pegawai memberikan dampak positif melalui hasil kinerja tugas yang mudah maupun sulit yang di kerjakan (Ariyati dan Lelys, 2018). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aliya (2020), Yandi dan Havidz (2022), Liana *et. al.* (2023), Darmayasa dan Puja (2022), Kimbal *et. al.* (2015), Donna dan Soehari (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Hadi dan Mahadika (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebuah organisasi yang beroperasi secara efektif dan efisien, organisasi harus mengetahui beban kerja pegawainya (Juniati, 2018). Bogar *et. al.* (2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan sumber munculnya tekanan karena terdapatnya pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kinerja organisasi dapat dikatakan baik apabila adanya kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Rheznadhiya dan Suryani, 2023). Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar yaitu bahwa beberapa pegawai menghadapi beban kerja yang berlebihan. Seperti beberapa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari dan juga pekerjaan penugasan khusus dari atasan, antara lain mencukupi permintaan kebutuhan data dari Dinas, pihak pemeriksa ataupun dari Kementerian Kesehatan. Beban kerja ini akan lebih berat bagi tenaga kesehatan apabila terdapat lonjakan jumlah pasien.

Pelaksanaan tugas dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat, beberapa tenaga kesehatan juga terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yaitu pada fungsi pengadaan barang dan jasa, ataupun fungsi penatausahaan keuangan. Kondisi tersebut mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai. Pegawai menjadi kurang teliti, sulit menjaga mutu pekerjaan, dan mengalami penurunan tingkat kehadiran. Penumpukan tugas yang sulit diselesaikan dalam waktu yang ditentukan mengakibatkan beban kerja berlebih sehingga dapat menghambat kinerja pegawai dalam mencapai standar kerja yang diharapkan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban *et. al.*(2021), Rheznadhiya dan Suryani (2023), Nafiudin *et. al.* (2023), Donna dan Soehari (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Kimbal *et. al.* (2015), Juniati (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi dan dapat berdampak kepada perilaku kerja seperti kinerja pegawai (Kharisma *et. al.*, 2022). Komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dijadikan jaminan untuk menjamin kelangsungan organisasi. Seorang pegawai yang menunjukkan komitmen organisasi adalah orang yang mendukung tujuan organisasi tertentu dan berencana tetap setia menjadi anggota. Seperti yang dijelaskan oleh Yusuf dan Syarif (2018) bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, dengan komitmen organisasional yang baik pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan

dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rahmi dan Mulyadi, 2018). Semakin tinggi komitmen pegawai, maka pegawai akan secara sukarela mematuhi dan memenuhi ketentuan yang ada dalam organisasi serta akan melaksanakan kewajibannya dan menghasilkan kinerja yang baik (Susanto *et al.*, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban *et. al.* (2021), Noviardy dan Aliya (2020), Yandi dan Havidz (2022), Bagyo dan Khusnia (2021), Adam *et. al.* (2020), Rheznadhiya dan Suryani (2023), Nafiudin *et. al.* (2023), Donna dan Soehari (2024), Juniati (2018) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Tupti dan Siswadi (2022) bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan teori dan penjelasan yang sudah disampaikan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu : Peran Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Komitmen di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi

1. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar
3. Pengaruh beban kerja terhadap komitmen pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar
5. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar
6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar
7. Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis Penelitian ini adalah :

- H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
- H₂: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.

H₃: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar

H₄: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar

H₅: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar

H₆: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar

H₇: Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar. Obyek penelitian adalah pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar. Data penelitian menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner.

Sampel mengambil 25 % dari populasi berjumlah 100 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data meliputi analisis instrumen penelitian, uji linearitas, uji hipotesis, analisis regresi jalur dan analisis jalur.

1. Persamaan Regresi sebagai berikut

Persamaan I :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Keterangan:

X₁ = Kompetensi

X₂ = Keterlibatan kerja

X₃ = Beban kerja

Y₁ = Komitmen pegawai

$\beta_{1, 2, 3}$ = Koefisien regresi

e₁ = *error*

Persamaan II :

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_4 + e_2$$

Keterangan:

X₁ = Kompetensi

X₂ = Keterlibatan kerja

X₃ = Beban kerja

X₄ = Komitmen pegawai

Y₂ = Kinerja

$\beta_4 \dots \beta_7$ = Koefisien regresi
 e_2 = error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas untuk semua variabel dan semua item pernyataan didapatkan hasil nilai $r_{hitung} >$ nilai $r_{tabel} = 0,194$ dan semua item pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian

2. Pengujian Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas bahwa semua variabel dengan nilai alpha hitung $> 0,600$, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan semua variabel yang ada dalam keadaan reliabel, sehingga dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data serta dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas bahwa nilai R^2 sebesar 0,00 dengan jumlah sampel 100, besarnya nilai c^2 hitung = $100 \times 0,000 = 0$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 124,34. Nilai c^2 hitung $<$ c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

Hasil analisis jalur persamaan pertama dan kedua :

Tabel 1
 Hasil analisis jalur persamaan pertama dan kedua

Pers	Hubungan Variabel	β	Ket
Pertama	Kompetensi terhadap komitmen	0,261	Positif
	Keterlibatan kerja terhadap komitmen	0,476	Positif
	Beban kerja terhadap komitmen	0,110	Positif
Kedua	Kompetensi terhadap kinerja	0,484	Positif
	Keterlibatan kerja terhadap kinerja	0,222	Positif
	Beban Kerja terhadap kinerja	0,066	Positif
	Komitmen terhadap kinerja	0,192	Positif

Didapatkan analisis jalur persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,261 X_1 + 0,476 X_2 + 0,110 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = 0,484 X_1 + 0,222 X_2 + 0,066 X_3 + 0,192 X_4 + \epsilon_2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi persamaan pertama (β_1) bahwa pengaruh kompetensi terhadap komitmen sebesar 0,261 bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka komitmen akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi persamaan pertama (β_2) bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen sebesar 0,476 bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen artinya apabila keterlibatan kerja ditingkatkan, maka komitmen akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi persamaan pertama (β_3) bahwa pengaruh beban kerja terhadap komitmen sebesar 0,110 bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen artinya apabila beban kerja ditingkatkan, maka komitmen akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien regresi persamaan kedua (β_4) bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,484 bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja akan mengalami peningkatan.
5. Koefisien regresi persamaan kedua (β_5) bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,222 bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila keterlibatan kerja ditingkatkan, maka kinerja akan mengalami peningkatan.
6. Koefisien regresi persamaan kedua (β_6) bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,066 bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila beban kerja ditingkatkan, maka kinerja akan mengalami peningkatan.
7. Koefisien regresi persamaan kedua (β_7) bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja sebesar 0,192 bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila komitmen ditingkatkan, maka kinerja akan mengalami peningkatan..

Hasil Uji t

Hasil Uji t Persamaan Pertama dan Kedua

Tabel 2
 Hasil Uji t persamaan pertama dan kedua

Pers	Hubungan Variabel	Sig	Ket
Pertama	Kompetensi terhadap komitmen	0,016	Signifikan
	Keterlibatan kerja terhadap komitmen	0,000	Signifikan
	Beban kerja terhadap komitmen	0,247	Tidak Signifikan
Kedua	Kompetensi terhadap kinerja	0,000	Signifikan
	Keterlibatan kerja	0,019	Signifikan

	terhadap kinerja		
	Beban kerja terhadap kinerja	0,378	Tidak Signifikan
	Komitmen terhadap kinerja	0,018	Signifikan

Penjelasan:

1. Persamaan pertama bahwa pengaruh kompetensi terhadap komitmen dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hipotesis pertama kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen adalah terbukti (Hipotesis 1 terbukti).
2. Persamaan pertama bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hipotesis kedua keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen adalah terbukti (Hipotesis 2 terbukti).
3. Persamaan pertama bahwa pengaruh beban kerja terhadap komitmen dengan nilai signifikansi sebesar $0,247 > 0,05$, artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen. Hipotesis ketiga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen adalah tidak terbukti (Hipotesis 3 tidak terbukti).
4. Persamaan kedua bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis keempat kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah terbukti (Hipotesis 4 terbukti).
5. Persamaan kedua bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hipotesis kelima keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen adalah terbukti (Hipotesis 5 terbukti).
6. Persamaan kedua bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,378 > 0,05$, artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hipotesis keenam beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah tidak terbukti (Hipotesis 6 tidak terbukti).
7. Persamaan kedua bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ketujuh komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah terbukti (Hipotesis 7 terbukti).

Hasil Uji F

1. Hasil uji F persamaan pertama sebesar 51,030 dan nilai probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa secara bersama – sama (*simultan*) kompetensi, keterlibatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

2. Hasil uji F persamaan kedua sebesar 78,553 dan nilai probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa secara bersama – sama (*simultan*) kompetensi, keterlibatan kerja, beban kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji R² total

Hasil uji koefisien determinasi (R²) total pengaruh diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 \text{ total} &= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) \\ &= 1 - (0,385 \times 0,232) \\ &= 1 - 0,08932 \\ &= 0,911 = 91,1 \% \end{aligned}$$

Hasil uji koefisien determinasi (R²) total sebesar 0,911 artinya kinerja dijelaskan oleh kompetensi, keterlibatan kerja, beban kerja dan komitmen sebesar 91,1 % dan sisanya sebesar 8,9 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian ini, misalnya variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Tabel 3
 Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

No.	Antar Variabel	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Kompetensi → Kinerja	0,484**		
2	Kompetensi → Komitmen → Kinerja		= 0,261 X 0,192 = 0,050**	= 0,484 + 0,050 = 0,534
3	Keterlibatan Kerja → Kinerja	0,222**		
4	Keterlibatan Kerja → Komitmen → Kinerja		= 0,476 X 0,192 = 0,091**	= 0,222 + 0,091 = 0,313
5	Beban Kerja → Kinerja	0,066		
6	Beban Kerja → Komitmen → Kinerja		= 0,110 X 0,192 = 0,021	= 0,066 + 0,021 = 0,087

Penjelasan :

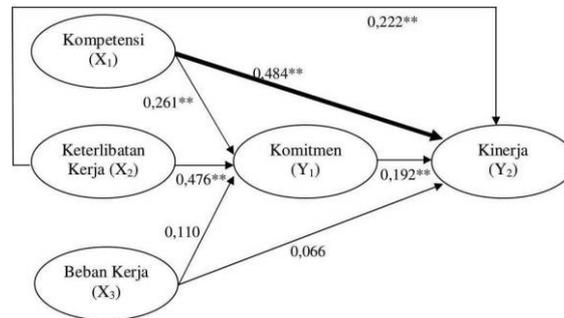
1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen.

- a. Pengaruh langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = 0,484.
 - b. Pengaruh tidak langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = $0,261 \times 0,192 = 0,050$.
 - c. Pengaruh total kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen dengan nilai koefisien sebesar = $0,484 + 0,050 = 0,534$.
 - d. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung.
 - e. Komitmen tidak efektif sebagai pemediasi hubungan kompetensi dengan kinerja.
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen.
- a. Pengaruh langsung keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = 0,222.
 - b. Pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = $0,476 \times 0,192 = 0,091$.
 - c. Pengaruh total keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen dengan nilai koefisien sebesar = $0,222 + 0,091 = 0,313$.
 - d. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung.
 - e. Komitmen tidak efektif sebagai pemediasi hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen.
- a. Pengaruh langsung beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = 0,066.
 - b. Pengaruh tidak langsung beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = $0,110 \times 0,192 = 0,021$.
 - c. Pengaruh total beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen dengan nilai koefisien sebesar = $0,066 + 0,021 = 0,087$.
 - d. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung namun hasil tidak signifikan.
 - e. Komitmen tidak efektif sebagai pemediasi hubungan beban kerja dengan kinerja.

Kesimpulan hasil analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa :

1. Analisis jalur membuktikan bahwa jalur langsung kompetensi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif dan dominan untuk meningkatkan kinerja, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain sebesar = 0,484.
2. Penggunaan variabel komitmen sebagai variabel intervening atau mediasi terbukti tidak efektif sebagai pemediasi pada pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Hasil akhir penelitian dapat disajikan pada diagram hasil penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Diagram Hasil Penelitian

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen

Hasil analisis jalur membuktikan jalur langsung kompetensi terhadap kinerja nilai koefisien lebih besar daripada jalur tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa jalur langsung lebih efektif untuk meningkatkan kinerja, jadi komitmen sebagai pemediasi tidak efektif memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Hasil pengaruh langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN, artinya apabila kompetensi ditingkatkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN secara signifikan. Hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN mendukung penelitian sebelumnya oleh Silaban *et. al.* (2021), Liana *et. al.* (2023), Darmayasa dan Puja (2022), Bagyo dan Khusnia (2021), Adam *et. al.* (2020), Nafiudin *et. al.* (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Tupti dan Siswadi (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa peningkatan kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi secara langsung terhadap kinerja. Upaya yang dilakukan guna meningkatkan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar, dapat dilakukan

dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel kompetensi pada nomor 7, 3 dan 10, yaitu:

- a. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan.
 - b. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap terkait sifat pegawai yang selalu termotivasi dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan pegawai.
 - c. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan ketrampilan yang dapat dipertanggungjawabkan untuk kepentingan organisasi
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen

Hasil analisis jalur membuktikan jalur langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja nilai koefisien lebih besar daripada jalur tidak langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa jalur langsung lebih efektif untuk meningkatkan kinerja, jadi komitmen sebagai pemediasi tidak efektif memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Hasil pengaruh langsung keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN, artinya apabila keterlibatan kerja ditingkatkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN secara signifikan. Hasil penelitian keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN mendukung penelitian sebelumnya oleh Aliya (2020), Yandi dan Havidz (2022), Liana *et. al.* (2023), Darmayasa dan Puja (2022), Kimbal *et. al.* (2015), Donna dan Soehari (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Hadi dan Mahadika (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

Hasil penelitian ini bahwa peningkatan kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan kerja secara langsung terhadap kinerja. Upaya yang dilakukan guna meningkatkan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel Keterlibatan Kerja pada nomor 7, 6 dan 9, yaitu:

- a. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya dapat meningkatkan karakteristik kondisi kerja yang menunjang pegawai dalam bekerja.
- b. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan pegawai yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya dapat meningkatkan karakteristik organisasi yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen

Hasil analisis jalur membuktikan jalur langsung beban kerja terhadap kinerja nilai koefisien lebih besar daripada jalur tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen namun hasil tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa jalur langsung lebih efektif untuk meningkatkan kinerja, jadi komitmen sebagai pemediasi tidak efektif memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja.

Hasil pengaruh langsung beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN, artinya apabila beban kerja ditingkatkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN namun hasil tidak signifikan. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN mendukung penelitian sebelumnya oleh Kimbal *et. al.* (2015), Juniati (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Dan tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Silaban *et. al.*(2021), Rheznadhiya dan Suryani (2023), Nafiudin *et. al.* (2023), Donna dan Soehari (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

Hasil penelitian ini bahwa peningkatan kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan meningkatkan beban kerja secara langsung terhadap kinerja. Upaya yang dilakukan dikarenakan hasil tidak signifikan cukup dengan mempertahankan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel beban kerja pada nomor 7, 2 dan 8, yaitu:

- a. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mempertahankan standar kerja organisasi bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan selalu menjaga kepercayaan yang dimandatkan dari atasan.
- b. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk mempertahankan target pasti yang dicapai pegawai bekerja agar memberikan dorongan pegawai bekerja lebih baik.
- c. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk mempertahankan sikap dalam bekerja dengan standar hasil kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian adalah :

1. Hasil uji t membuktikan bahwa :

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
 - b. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
 - c. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
 - d. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
 - e. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
 - f. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
 - g. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Hasil uji F membuktikan kompetensi, keterlibatan kerja, beban Kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,911 artinya kinerja dijelaskan oleh kompetensi, keterlibatan kerja, beban kerja dan komitmen sebesar 91,1 % dan sisanya sebesar 8,9 % di jelaskan faktor lain di luar model penelitian ini, misalnya kepemimpinan dan kepuasan kerja.
 4. Analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif dan dominan untuk peningkatan kinerja pegawai ASN.
 5. Penggunaan variabel komitmen sebagai variabel intervening atau mediasi terbukti tidak efektif sebagai pemediasi pada pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Saran

Beberapa saran antara lain :

1. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar, yaitu:
 - a. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan.
 - b. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap terkait sifat pegawai yang selalu termotivasi dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan pegawai.

- c. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan ketrampilan yang dapat dipertanggungjawabkan untuk kepentingan organisasi.
2. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten, yaitu:
 - a. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya dapat meningkatkan karakteristik kondisi kerja yang menunjang pegawai dalam bekerja.
 - b. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan pegawai yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar supaya dapat meningkatkan karakteristik organisasi yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Muhammad Irham, Abadi Sanosra, Arik Susbiani. 2020. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 10 No. 1 Juni, Hal.109-123.
- Afridhamita dan Efendi. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Dharma Transpor." *Jurnal Manajemen Oikonomia*, Volume 16, No. 1, Januari 2020 Hal.13-28.
- Arikunto, S. 2019, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyati dan Lelys. 2018. "Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam." *Jurnal Equilibiria*, Volume 5 No.2 Tahun 2018 Hal.1-9.
- Bagyo Yupono dan Rifatul Khusnia. 2021. "Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kompetensi dan Counterproductive Work Behavior terhadap Kinerja." *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2021, Hal.50-64.
- Budiyanto. 2022. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angksa Indah Mitra." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 25 No. 3, 2022 Hal.202-212.
- Bogar Revaldi, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2021. " Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado." *Productivity*, Vol. 2 No. 4, 2021, Hal.342-347.

- Darmayasa I Gede dan I Made Suasti Puja. 2022. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari 2022*, Vol. 2 (No. 1): Hal.161-169.
- Donna dan Soehari. 2024. "The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable." *Dinasti International Journal of Digital Business and Management (DIJDBM)*, Vol. 5, No. 2, February 2024, Hal.194-202.
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II Edisi Kelima*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Ghozali Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi dan Mahadika. 2019. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam." *Equilibria*, Vol. 6 No. 2, 2019, Hal.1-10.
- Juniati Fifiana Siska. 2018. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT Sinar Sosro Kpb Mojokerto." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6 Nomor 3, Hal.148-156.
- Koesomowidjojo, Suci R Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kharisma. Indah, Juni Trisnowati, Ambyah Atas Aji. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Karanganyar." *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, Vol.20 No.2 April 2022 Hal.119-126.
- Kementerian Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tentang Kesehatan, Jakarta; 2016.
- Kimbal Frenelly F. M., Greis M. Sendow, Decky J. Adare. 2015. "Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal.1061-1072.
- Liana Yuyuk, Septia Viva Pratiwi, Ali Lating, Taufik Djafri. 2023. "Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol. 16, No. 1, Juli 2023, Hal.32-40.
- Nafiudin, Siti Nurjanah, Awaluddin Tjalla, Suparno, Susan Febriantina, Andari, Aini Fujianti, Alfa Fauzan, Brata Sanjaya, Wahyu Suprayogi. 2023. "Study of Workload and Employee

- Competence Towards Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable.” *Jurnal Riset Sains Indonesia*, 14 (2) 2023, Page.01-11.
- Noviardy dan Aliya. 2020. “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan).” *Journal Management, Business, and Accounting*, Vol. 19, No. 3, Desember 2020, Hal.258-272.
- Rahmi dan Mulyadi. 2018. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh.” *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 1, Februari 2018 Hal.68-76.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizwan, Said Musnadi, Faisal. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1. Hal. 78-87.
- Rheznadhiya dan Suryani. 2023. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi.” *IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol 6 No 3 November 2023, Hal.212-220.
- Suma'mur. 2018. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sarwono Jonathan. 2012. *Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Silaban. Rebekah Laura, Agung Wahyu Handaru, Ari Saptono. 2021. “Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables.” *The International Journal of Social Sciences World*, Vol. 3 No. 1, June 2021, Page. 294-311.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Sekaran. Uma, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno. Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Susanto. A.B. *et al.* 2017. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Amara Books.
- Suwanto, dan Priansa, D. J. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Solihah Rika, Amalia Juliana Monika Intan, Yayan Sugiarto. 2022. "The Effect of Work Engagement and Job Satisfaction and Their Impact on Employee Commitment." *Pinisi Discretion Review*, Volume 5, Issue 2, March 2022, Page.437-448.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Endang Sungkawati, Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlina Novi, & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja "Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja" (2nd ed)*. Surakarta: Harapan Press.
- Tuhti, Zulaspan dan Yudi Siswadi. 2022. "Anteseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi." *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu e-ISSN: 2614-1469 Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat di Era Merdeka Belajar*, Vol. 3 No. 1 November 2022, Hal.706-716.
- Yandi dan Havidz. 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*, Volume 3, Issue 3, January 2022 Page.547-565.
- Yusuf, M.R., dan Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.
- Wibowo., 2018, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres