

**Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Pengadilan Militer III – 15 Kupang Dengan Kepuasan Kerja  
Sebagai Variabel Intervening**

**Muchlis Abdi Ahmad<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>, Fitriingsih Amal<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel Intervening. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri atas Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur (Path Analysis), Uji Hipotesis dan Uji Sobel. Hasil Penelitian dalam penelitian ini adalah Secara parsial variabel Beban Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Militer III-15 Kupang, serta Berdasarkan Uji Sobel Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi variabel Beban Kerja variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Pengadilan Militer III-15 Kupang;Kepuasan Kerja.

**Kata kunci : Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja**

**Abstract**

*The purpose of the study was to determine the effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance partially, and to determine the effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening variable. The research method used in this research is the data analysis technique in this study consists of Instrument Test, Classical Assumption Test, Path Analysis, Hypothesis Test and Sobel Test. The results of the research in this study are partially the Workload and Organizational Commitment variables have a positive and significant effect on Employee Performance at Military Court III-15 Kupang, and based on the Sobel Test, the Job Satisfaction variable cannot mediate the Workload variable Organizational Commitment variable on the Employee Performance variable at Military Court III-15 Kupang; Job Satisfaction.*

**Keywords: Workload, Organizational Commitment, Employee Performance, Job Satisfaction**

## **Pendahuluan**

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu Instansi Pemerintahan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja suatu Instansi Pemerintahan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku pegawai yang dimiliki Instansi Pemerintahan tersebut (Zaki dan Marzolina, 2016).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang bagi dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Komitmen Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan.

Robbins (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu sampai dimana pegawai loyal dalam organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat, Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Selain komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2018), beban kerja adalah keinginan untuk menguraikan bagian-bagian dan target dari jumlah pekerjaan dalam satuan waktu dan satuan hasil. Kinerja adalah kunci bagi setiap pegawai yang ingin memiliki karir yang bagus dalam Instansi Pemerintahan. Dan untuk membentuk kinerja yang baik salah satunya bisa melalui pemberian tambahan tugas untuk melatih kemampuan dari pegawai tersebut.

Organisasi menuntut terhadap pegawai meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas pokok dengan baik yang diberikan oleh organisasi. Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan kualitas kinerja para pegawai, sehingga organisasi dituntut selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam jangka waktu tertentu (Notoatmodjo, 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak, karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tindakan seseorang / pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen Instansi Pemerintahan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Militer III – 15 Kupang?; 2) Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III – 15 Kupang dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Armstrong dan Baron seperti dikutip oleh Wibowo (2018) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

sedangkan menurut Simanjuntak (2015), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja pegawai ada lima, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan;
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal;
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya
4. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan
5. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadapegawai

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2018), beban kerja adalah tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan Menurut Mudayana (2010), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Dengan demikian, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

### **Dimensi Beban Kerja**

Munandar (2018), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut

1. Tuntutan Fisik, Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja;
2. Tuntutan Tugas, Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Putera (2016), indikator-indikator beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robert dan Kinicki (Kreitner, 2016), komitmen organisasi adalah cerminan di mana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Sdangkan Mowday (Sopiah, 2018) menyebut bahwa komitmen kerja adalah sebagai istilah lain dari komitmen organisasional..

Komitmen organisasional merupakan dimensi

perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam Instansi Pemerintahan tersebut.

### **Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Luthans, 2018) ada tiga aspek komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen berkesinambungan
3. Komitmen Normatif

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Minner (dalam Sopiah, 2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai dalam organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan (satisfaction) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan (satisfaction)

diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu.

Seseorang yang puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia Instansi Pemerintahan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2018). Kemudian oleh Vrom (As'ad, 2013) dikatakan sebagai “refleksi dari attitude yang bernilai positif”.

### **Aspek – Aspek Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa cara pengukuran kepuasan kerja dan sangat bervariasi, baik dari segi analisis statistik maupun proses pengumpulan datanya.

Adapun dimensi kepuasan kerja terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu:

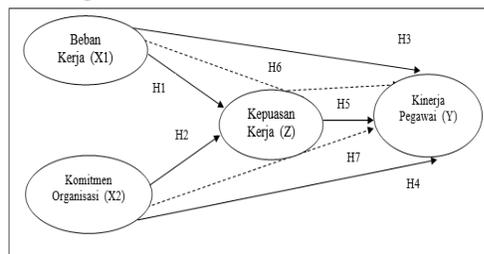
1. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerjaan (five core job dimensions) yang terdiri dari ragam ketrampilan, identitas pekerjaan, keberartian pekerjaan, otonomi dan umpan balik.
2. Supervisi (pengawasan kerja), suatu usaha untuk memimpin dengan mengarahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik, serta memberikan hasil yang maksimum
3. Gaji, Merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan kepuasan kerja. Gaji.
4. Rekan kerja, Bagi kebanyakan pekerja, kerja juga membutuhkan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

### Kerangka Teoritis



Keterangan:

- : Pengaruh Langsung
- : Pengaruh Tidak Langsung

### Metode

#### Lokasi dan 2. Waktu Penelitian Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Militer III – 15 Kupang Jl. Perintis Kemerdekaan I, Kelurahan Kayu Putih Kecamatan Oebobo Kota Kupang. Waktu berlangsungnya penelitian ini adalah pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret tahun 2023

#### Populasi Dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III – 15 Kupang yang berjumlah 30 Orang.

##### b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai atau pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III – 15 Kupang sebanyak 30 orang yaitu dengan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh..

#### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data lapangan menggunakan

studi pustaka dan penelitian lapangan. Studi pustaka yakni penulis melakukan telahan berbagai literature, jurnal, majalah, dan sumber lainnya yang relevan dengan tulisan ini. Sedangkan penelitian lapangan yakni penulis terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuisoner

### Uji Instrumen

1. Uji Validitas, untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengkukap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Selain itu, juga menggunakan Content Validity yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang diukur.
2. Reliabilitas, adalah tingkat kematangan atau konsistensi suatu alat ukur. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama, Ferdinand (2016).

### Teknik Analisa Data

1. Uji multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.
2. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal.
3. Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

4. Uji autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).
5. Uji Linearitas, merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakan metode analisis jalur. Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap, yaitu :

$$Z = bX_1 + bX_2 + e \quad (1)$$

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bZ + e \quad (2)$$

Keterangan :

Z : Kepuasan Kerja (Intervening)

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Beban Kerja

b : Koefisien regresi

X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi

e<sub>1</sub> : Residual

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji T (Uji secara parsial)

Menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas secara parsial (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap sebagai variabel terikat (Y) (SPSS versi 23).

Kriteria pengujian hipotesis dalam Uji Regresi secara Parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

H<sub>a</sub> diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $\rho \geq \alpha$   
di mana  $\alpha = 0,05$  (5%)

H<sub>o</sub> ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\rho > \alpha$  di  
mana  $\alpha = 0,05$  (5%)

#### 2. Sobel Test

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, dengan nilai Z hitung dibandingkan dengan nilai Z tabel (1,96), jika nilai Z hitung > Z tabel maka dapat

disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Jika nilai Z hitung < Z tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh mediasi.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + a^2 SE_b^2}}$$

Dimana

A : Koefisien regresi variabel independent terhadap variabel mediasi.

B : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE<sub>a</sub> : Standar error of estimation dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerj

Hasil analisis statistik uji t variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,408 > t tabel 2,0686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), artinya secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang.

#### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik uji t variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,701 > t tabel sebesar 2,0686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang

#### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap

### **Kinerja Pegawai.**

Hasil analisis statistik uji t variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,114 > t tabel 2,0686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), artinya secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis statistik uji t variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,552 > t tabel sebesar 2,0686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis statistik uji t variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,049 > t tabel sebesar 2,0686 dengan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), artinya secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang.

#### **6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.**

Berdasarkan hasil Uji Sobel diperoleh nilai t hitung = 0,360 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05

yaitu sebesar 2,0686, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi antara variabel Beban Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang berarti berpengaruh negative dan signifikan.

#### **7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.**

Berdasarkan hasil Uji Sobel diperoleh nilai t hitung = 0,360 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,0686, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi antara variabel Beban Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang berarti berpengaruh negative dan signifikan.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang;
2. Secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang;
3. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang;
4. Secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang;

5. Secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang;
6. Berdasarkan Uji Sobel Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang; dan
7. Berdasarkan Uji Sobel Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi variabel Komitmen Organisasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Militer III-15 Kupang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak instansi sebaiknya memperhatikan hal-hal yang penting dalam hal komitmen organisasi instansi, khususnya mengenai yang bersangkutan dengan beban kerja, tingkat kenyamanan jam kerja yang di rasakan yang berefek kepada beban kerja yang berlebihan yang dirasakan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai;
2. Disarankan kepada pihak instansi untuk mengetahui kepuasan para pegawai dan lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawai agar tidak terjadinya keinginan untuk mencari pekerjaan lain; dan
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat melakukan kajian yang lebih tajam lagi mengenai kinerja pegawai

dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja selain variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja.

### Daftar Pustaka

- Ali Imron, 2015. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Agustine Ferdinand, 2016. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Undip.
- Al.Haryono Jusup, 2016. *Dasar- Dasar Akuntansi*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Andini, R., 2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- As'ad, 2018. *Kepemimpinan Efektif Dalam Instansi Pemerintahan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Deliana, & Irwan., 2016. *Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan*. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 152–161.
- Dita, Made Ambara dan I Wayan Putra. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Integritas Pegawai sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15, No.1, ISSN 2302-8556. April 2016.
- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak, 2016. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui*

- Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. PT. Gramedia Pustaka.
- Daryanto S.S, 2019. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo.
- Fred Luthans, 2016, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, 2018. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Bandung: Penerbit ALUMNI.
- Luthans, Fred, 2018. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Mariandja, Marihat Tua Efendi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Mudayana Ahid, Ahmad, 2010. “*Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*”. ISSN : 1978-0575 Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143. file:///F:/SUMBER/1098-4245-1-PB.pdf. (Diakses tanggal 18 November 2022)
- Munandar, 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Ui Chapline JP (1999) *Kamus Lengkap Psikologi* Jakarata.
- Newstrom. John W., Davis, Keith,, 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Pasolong, Harbani, 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Putera dan Adnyani. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. PT BPR JAYA KERTI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali.
- Siagian, Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J, 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suprihanto John, dkk, 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Taurisa Chaterina Melina & Intan Ratnawati, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kerja Pegawai Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170–187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412- 3126 170. ([http:// www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/viewFile/1740/650](http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/viewFile/1740/650)). (Diakses tanggal 18 November 2022)
- Veithzal Rivai Zainal, S, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Pemerintahan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A, 2017. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia (Terjemahan M. Shobaruddin)*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Wibowo, A. B. & Dwiarti, R. 2018. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan,*

- Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan.* Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB), 06(02), 157–170.
- Wijono, Djoko, 2018. *Manajemen Mutu Rumah Sakit dan Kepuasan Pasien.* Surabaya: CV. Duta Prima Airlangga.
- Zaki, H., & Marzolina, 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Keadilan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. AdiraQuantum Multifinance Cabang Pekanbaru.* Jurnal Tepak Manajemen Binis Vol. VIII. No. 3
- Wardani & Aris Triyono. 2019. *Manajemen Pemasaran.* Deepublish. Yogyakarta
- Widana, M.E dan Sinaga B. 2010. *Dasar Dasar Pemasaran. Cetakan Pertama.* Karya Putra Darwat. Bandung