

Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur

Imammul Mauladi Akbar^{1*}, Mukmin Suryatni¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: January 19, 2025

Revised : March 8, 2025

Accepted : April 24, 2025

Published : April 30, 2025

Corresponding Author:
Imammul Mauladi Akbar
mauladiakb@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v6i1.877](https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.877)

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This research aims to determine the influence of each variable of Work Discipline (X1) Workload (X2) and Organizational Commitment (X3) on Performance (Y). The type of research used in this study is Asositive Causal. The data collection method uses the census method with a population of 58 respondents. The type of data used in this study is quantitative data. Testing in this study uses the Multiple Linear Regression Analysis model consisting of the F Test, t Test, and R2 Test. Before conducting the Multiple Linear Regression test, an instrument quality test was first carried out consisting of the Validity and Reliability Test and the Classical Assumption Test consisting of the Normality, Multicollinearity, and Heteroscedasticity Tests to determine whether or not there are violations of the classical assumptions. Data analysis techniques using SPSS Version 25. The results of the study show that: (1) Work Discipline Has a Positive and Significant Influence on Performance. (2) Workload Has a Negative and Significant Influence on Performance (3) Organizational Commitment Has a Positive and Significant Influence on Performance. The research coefficient value shows that work discipline has a stronger influence on performance.

Keywords: Performance, Work Discipline, Workload, Organizational Commitment.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Kedisiplinan Kerja (X1) beban Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asositif Kausal. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sebanyak 58 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda yang terdiri dari Uji F, Uji t, dan Uji R2. Sebelum melakukan pengujian Regresi Linear Berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument yang terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas serta Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolonieritas, dan Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidak pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja. (2) Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja (3) Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja. Nilai koefisien penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi.

How to Cite:

Imammul Mauladi Akbar, & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 27-31. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.877>

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah penting karena mereka adalah penggerak utama organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia harus mendapat perhatian serius, tidak hanya pada tingkat individu tetapi juga dalam konteks kelompok di lingkungan organisasi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan sikap dan perilaku manusia, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Organisasi yang baik, berkembang, dan tumbuh akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan fungsinya secara optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral bagi seluruh anggota organisasi di semua tingkat akan dilakukan. Selain itu, menempatkan Sumber Daya Manusia pada posisi yang tinggi berguna untuk mendorong organisasi dalam menampilkan norma perilaku, nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat. Kedisiplinan kerja adalah kebiasaan yang dimiliki seseorang dan diterapkan di tempat kerja, sehingga memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin perawat, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Disiplin dalam sebuah pekerjaan sangatlah penting dalam lingkungan kerja karena memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, serta hubungan antar pegawai. Produktivitas yang meningkat akan membantu pegawai untuk bekerja lebih fokus. Dengan tidak adanya budaya kedisiplinan yang kuat, instansi atau organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah beban kerja. Eliza et al., (2020) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Kaope dan Sundari (2021) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memikirkan beban kerja yang dimiliki setiap perawat. Beban kerja seorang perawat telah ditentukan oleh perusahaan dalam bentuk standar kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara perawat dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari

kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Griffin dalam Wicaksana (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Metode

Pada Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif Kausal yang bersifat untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur. Populasi sekaligus responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur yang berjumlah 58 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder serta menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Untuk mengukur variabel penelitian menggunakan skala likert yang mempunyai nilai skor 1-5 yang diisi oleh responden sesuai dengan pernyataan indikator masing-masing variabel dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Karakteristik Responden

Informasi identitas responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur berdasarkan jenis kelamin terbanyak ialah Perempuan berjumlah 31 orang, berdasarkan usia 31-35 tahun sebanyak 27 orang, Pendidikan terakhir yaitu jenjang D3, lama bekerja yaitu 1- 5 tahun sebanyak 49 orang serta status kepegawaian terbanyak adalah NON ASN yang berjumlah 45 orang.

2. Analisis Deskriptif variabel

Berdasarkan analisis deskriptif variabel menunjukkan bahwa total rata-rata penilaian responden terhadap kinerja tergolong sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,57 dengan indikator tertinggi

yaitu kualitas kerja dengan nilai rata-rata 4,61 yang menunjukkan bahwa pimpinan melihat bahwa kinerja tenaga medis mampu mencapai target yang diharapkan. Selanjutnya variabel kedisiplinan kerja total rata-rata sebesar 4,36 dengan kategori tinggi dengan indikator pernyataan tertinggi adalah penggunaan waktu secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga medis tinggi dan dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. Variabel beban kerja dengan total rata-rata sebesar 3,06 dengan kategori cukup berat serta indikator pernyataan tertinggi adalah “ standar pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 dengan kategori berat. Hal ini menandakan bahwa beban kerja yang dialami tenaga medis cukup berat yang dipicu oleh kerja yang berlebihan. Variable komitmen organisasi dengan rata-rata hasil jawaban setiap kuisioner pada variabel komitmen organisasi sebesar 4,00 dengan kategori tinggi. Jawaban pernyataan tertinggi untuk variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator pernyataan komitmen normatif dengan nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan kategori tinggi dan jawaban terendah terdapat pada indikator pernyataan komitmen kelanjutan dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 dengan kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi dari Perawat RSUD Lombok Timur berada pada kategori tinggi.

3. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rxy	r tabel	Keterangan
1.	Kinerja	0,482-0,665	0.2586	VALID
2.	Kedisiplinan Kerja	0,398-0,663	0.2586	VALID
3.	Beban Kerja	0,494-0,716	0.2586	VALID
4.	Komitmen Organisasi	0,578-0,772	0.2586	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (kedisiplinan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0.2586 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Kriteria
1.	Kinerja (Y)	0,844	0,6	Reliabel
2.	Kedisiplinan Kerja (X1)	0,784	0,6	Reliabel
3.	Beban Kerja (X2)	0,776	0,6	Reliabel
4.	Komitmen Organisasi (X3)	0,832	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki cronbach's alpha lebih besar dari standard cronbach's alpha (0,6). Oleh karena itu, variabel kinerja, kedisiplinan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat dipercaya.

Tabel 3. Hasil pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Kriteria
1.	Kinerja (Y)	0,844	0,6	Reliabel
2.	Kedisiplinan Kerja (X1)	0,784	0,6	Reliabel
3.	Beban Kerja (X2)	0,776	0,6	Reliabel
4.	Komitmen Organisasi (X3)	0,832	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki cronbach's alpha lebih besar dari standard cronbach's alpha (0,6). Oleh karena itu, variabel kinerja, kedisiplinan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
	Mean	.0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.23471582
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.056
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diatas diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu kedisiplinan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi dan Kinerja sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel penelitian terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05.

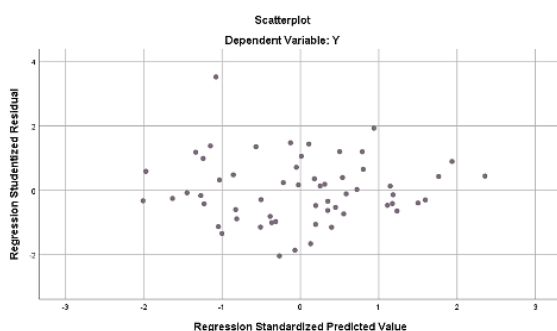
b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kedisiplinan Kerja (X1)	0.980	1.020	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2.	Beban Kerja (X2)	0.995	1.005	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3.	Komitmen Organisasi (X3)	0.984	1.017	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel kedisiplinan kerja adalah 0,980 > 0,10 dan nilai VIF 1,020 < 10, variabel beban kerja adalah 0,995 > 0,10 dan nilai VIF 1,005 < 10, dan variable komitmen organisasi adalah 0,984 > 0,10 dan nilai VIF 1,017 < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.523	.041
X1	.510	.009
X2	-.115	.004
X3	.026	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dirumuskan hasil uji tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.523 + 0,510 X_1 - 0,115 X_2 + 0,026 X_3 + e$$

Nilai Koefisien Konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai constanta (a) sebesar 2.523 yang menunjukkan bahwa jika variabel kedisiplinan kerja beban kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 atau tidak ada, maka besarnya nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 2.523.

Koefisien beta 1 (b1) = 0,510

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diperoleh variabel kedisiplinan kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,510 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,510 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Nilai Koefisien beta 2 (b2) = - 0,115

Koefisien Beban Kerja -0,115 yang artinya koefisien regresi beban kerja menunjukkan arah negatif. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar - 0,115 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Nilai Koefisien beta 3 (b3) = 0,026

Koefisien komitmen organisasi 0,026 yang artinya koefisien regresi komitmen organisasi menunjukkan arah positive. Hal ini berarti jika komitmen organisasi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,026 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994a	.989	.988	.02411

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 Square sebesar 0,989 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 98,9%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari kedisiplinan kerja beban kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja adalah 98,9%. dan sisanya 1,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini

7. Uji F (Uji Kelayakan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.828	3	.943	1621.070	.000b
	Residual	.031	54	.001		
	Total	2.859	57			

Berdasarkan tabel 4.19 di atas hasil uji F di atas diketahui bahwa nilai F hitung 1621.070 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Kemudian F tabel df_1 (k-1) df_2 (n-k) atau F tabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga F tabel df_1 (3-1=2) dan df_2 (58-3=55) Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel sebesar 3,16.

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai F hitung 1621.070 > F tabel 3,16 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kedisiplinan kerja beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat RSUD Lotim ini dinyatakan layak dan hasil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

8. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

No Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
1 Kedisiplinan Kerja	58.975	2.004	.000	Signifikan
2 Beban Kerja	-26.627	2.004	.000	Signifikan
3 Komitmen Organisasi	14.235	2.004	.000	Signifikan

Kedisiplinan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y) diketahui bahwa t hitung variabel disiplin kerja sebesar 58.975 > t tabel dengan nilai 2.004 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD Lotim.

Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Diketahui bahwa t hitung variabel beban kerja sebesar -26.627 > t tabel dengan nilai 2.004 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan Nilai t negatif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang tidak searah atau berlawanan dengan kinerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD Lotim.

Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Diketahui bahwa t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 14.235 > t tabel dengan nilai 2.004 dan taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan Nilai t positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD Lotim.

Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, koefisien regresi sebesar 0,510 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lombok Timur. Ini berarti bahwa kedisiplinan kerja berhubungan langsung dengan kinerja. Koefisien kedisiplinan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan variabel beban kerja dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja. Dengan nilai t hitung sebesar 58.975 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.004 dan nilai

signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja, semakin meningkat pula kinerja. Sebaliknya, jika kedisiplinan kerja menurun, maka kinerja juga akan menurun.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi sebesar -0,115 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat RSUD Lotim. Artinya, beban kerja memiliki hubungan yang berlawanan dengan kinerja. Nilai t hitung sebesar -26,7627 > t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ketika beban kerja tinggi, kinerja menurun, dan ketika beban kerja menurun, kinerja meningkat.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,241 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Lotim. Artinya, komitmen organisasi memiliki hubungan searah dengan kinerja. Dengan nilai t hitung sebesar 3,186 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menandakan bahwa semakin baik komitmen organisasi, semakin meningkat pula kinerja. Sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun, kinerja juga akan menurun.

organisasi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Selain itu, variabel komitmen organisasi menjadi salah satu variabel yang paling dominan terhadap kinerja dengan Nilai yang tinggi

Daftar Pustaka

- Griffin, R.W. 2004. Management. 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Eliza, Y., Masrisal, D., Insani, D., & Jasvia, Y. (2020). Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 2(5), 175-181. <http://www.ajssmt.com/Papers/25175181.pdf>
- Kaope, R, W & Sundari, O 2021, „The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performanceat KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali“, *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Vol 4, No. 2.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Lotim. Ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Selain itu, variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel beban kerja dan variabel komitmen organisasi.
2. Hasil Penelitian juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja di RSUD Lotim. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka kinerja akan menurun. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti dan diterima.
3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Lotim. Ini berarti, semakin tinggi tingkat komitmen