

ANALISIS KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA: STUDI EMPIRIS PADA APARATUR UPTD PUSKESMAS BOJONG RAWALUMBU

Rini Ardista¹, Aditya Putra Kusuma²

^{1, 2}Universitas Muhammadiyah Bekasi Karawang, Jl. Dewi Sartika No. 1, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
Email: riniardista@ibm.ac.id

Article History

Received: 28-04-2026

Revision: 12-06-2026

Accepted: 17-06-2026

Published: 16-07-2026

Abstract. This study aims to analyze the influence of work commitment and compensation on employee work effectiveness at UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu. An explanatory quantitative approach was used with a total sampling technique involving 33 employees. Primary data were gathered via questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work commitment and compensation simultaneously have a significant impact on work effectiveness, explaining 55.4% of the variance. Partially, work commitment has a positive and significant effect on work effectiveness, while compensation does not show a significant effect. These findings suggest that public health sector apparatuses are driven more by intrinsic motivation and professional dedication than financial incentives. This study is limited by its small sample size and single-site setting, which may restrict the generalizability of the findings. Future research is recommended to expand the sample across multiple health centers and incorporate additional variables such as employee well-being, burnout, and servant leadership to more comprehensively explain work effectiveness in public sector organizations.

Keywords: Work Effectiveness, Work Commitment, Compensation, Human Resources, Public Sector

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja dan kompensasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu Kota Bekasi. Pendekatan kuantitatif eksplanatori diterapkan dengan menggunakan teknik total sampling terhadap 33 pegawai. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan kemampuan menjelaskan variasi sebesar 55,4%. Secara parsial, komitmen kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan kompensasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa aparatur sektor kesehatan publik lebih didorong oleh motivasi intrinsik dan dedikasi profesi dibandingkan faktor finansial. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan lingkup lokus tunggal, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai puskesmas dan mengeksplorasi variabel tambahan seperti kesejahteraan pegawai, kelelahan kerja, dan kepemimpinan melayani guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang efektivitas kerja di sektor publik.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Komitmen Kerja, Kompensasi, Sumber Daya Manusia, Sektor Publik

How to Cite: Ardista, R., & Kusuma, A. P. (2026). Analisis Komitmen dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja: Studi Empiris pada Aparatur UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (4), 4112-4123. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i4.5456>

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya layanan kesehatan, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor operasional, tetapi juga sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama pada instansi pelayanan publik seperti puskesmas yang berhadapan langsung dengan pemenuhan standar pelayanan kesehatan masyarakat (Ardista et al., 2024; Salamun et al., 2021). Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan kesehatan, puskesmas dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian target kerja, ketepatan waktu pelayanan, serta kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Efektivitas yang rendah akan berdampak pada menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi pelayanan kesehatan (Pamuji & Kiswara, 2023; Zebua et al., 2025).

Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, di antaranya komitmen kerja dan kompensasi. Komitmen kerja mencerminkan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang berimplikasi pada loyalitas dan kinerja (Utama & Yusaini, 2021). Sementara itu, kompensasi yang adil dan layak terbukti mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja (Rofiki et al., 2024). Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh komitmen kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Rofiki et al., 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan apabila tidak didukung oleh komitmen kerja yang kuat (Simanjuntak, 2022). Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi sektor kesehatan daerah yang memiliki karakteristik beban kerja dan tekanan pelayanan yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan telaah dokumen internal UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu Kota Bekasi, efektivitas kerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang masih berada di bawah target yang ditetapkan, serta adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pelayanan kesehatan pada sebagian kasus (Podungge & Aneta, 2020). Selain itu, masih ditemukan adanya keluhan masyarakat terkait waktu tunggu pelayanan dan kesesuaian waktu pelayanan dengan

standar operasional yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar pelayanan yang ditetapkan dengan realisasi di lapangan (Hadi & Hidayatullah, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu yang mengkaji komitmen kerja, kompensasi, dan efektivitas kerja menunjukkan temuan yang beragam. Utama & Yusaini (2021) menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Rofiki et al., (2024) membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan turnover karyawan. Di sisi lain, Simanjuntak (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan apabila tidak disertai komitmen organisasi yang kuat. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel bersifat kontekstual dan belum banyak dikaji secara spesifik pada organisasi layanan kesehatan tingkat pertama di Indonesia.

Penelitian ini menganalisis secara empiris pengaruh komitmen kerja dan kompensasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu Kota Bekasi menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Berbeda dengan studi sebelumnya yang umumnya berfokus pada sektor swasta atau organisasi pendidikan, penelitian ini secara khusus mengkaji konteks puskesmas sebagai fasilitas layanan kesehatan publik dengan karakteristik beban kerja dan tekanan pelayanan yang tinggi. Penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoritis terhadap kajian MSDM sektor publik sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di tingkat daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja dan kompensasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Seluruh pegawai UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu Kota Bekasi yang berjumlah 33 orang dijadikan sebagai responden melalui teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal instansi dan laporan kinerja. Variabel komitmen kerja diukur melalui indikator keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab. Variabel kompensasi kerja diukur berdasarkan aspek keadilan, kelayakan, dan kesesuaian imbalan. Sementara itu, efektivitas kerja diukur melalui pencapaian target, kualitas hasil, dan ketepatan waktu.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dengan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi dan kelayakan alat ukur. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kompensasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja (Sugiyono, 2020).

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai ambang batas ($r = 0,344$). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil tes uji validitas

Item	Variable	Corrected Item-Total Correlation	Threshold (r)	Decision
1	X1.1	0.379	0.344	Valid
2	X1.2	0.623	0.344	Valid
3	X1.3	0.570	0.344	Valid
4	X1.4	0.747	0.344	Valid
5	X1.5	0.507	0.344	Valid
6	X1.6	0.439	0.344	Valid
7	X2.1	0.643	0.344	Valid
8	X2.2	0.595	0.344	Valid
9	X2.3	0.619	0.344	Valid
10	X2.4	0.748	0.344	Valid
11	X2.5	0.485	0.344	Valid
12	X2.6	0.748	0.344	Valid
13	Y.1	0.422	0.344	Valid
14	Y.2	0.751	0.344	Valid
15	Y.3	0.395	0.344	Valid
16	Y.4	0.452	0.344	Valid
17	Y.5	0.438	0.344	Valid
18	Y.6	0.736	0.344	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 18 item pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas nilai ambang batas $r = 0,344$. Hal ini berarti setiap item mampu mengukur konstruknya secara tepat dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,745, yang lebih besar dari nilai minimum yang dipersyaratkan (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Hasil tes uji relibailitas

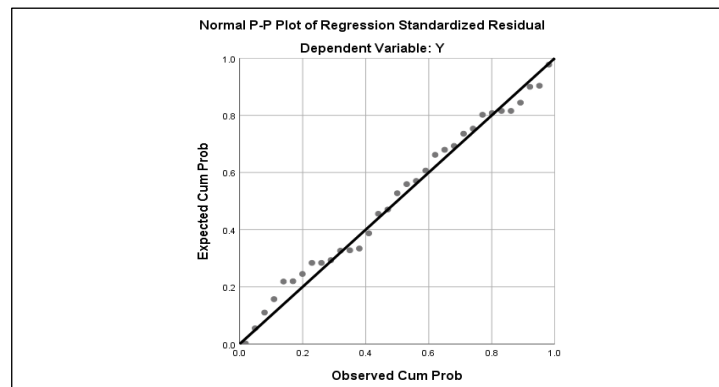
Construct	Number of Items	Cronbach's Alpha	Threshold	Interpretation
All Variables	18	0.745	0.60	Acceptable

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,745 melampaui batas minimum 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat diandalkan untuk pengukuran berulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis grafik *Normal Probability Plot*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.



Gambar 1. Uji normalitas data

Sebaran titik residual yang mengikuti garis diagonal pada Normal Probability Plot mengkonfirmasi bahwa residual model berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10.

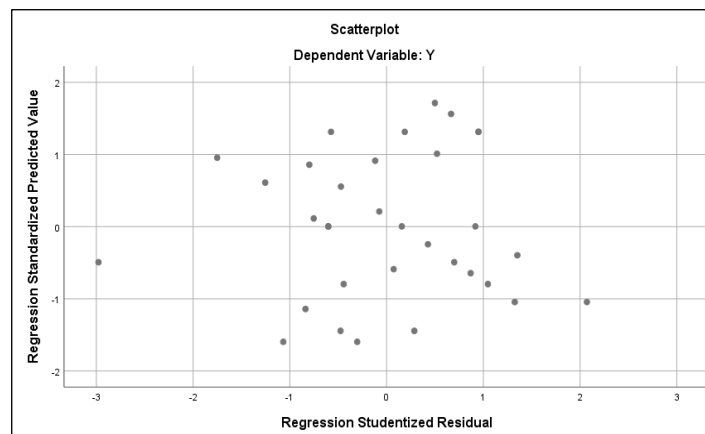
Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF	Interpretation
X1	0.794	1.260	No multicollinearity
X2	0.794	1.260	No multicollinearity

Nilai tolerance kedua variabel independen ($X1 = 0,794$; $X2 = 0,794$) berada di atas 0,10 dan nilai VIF (1,260) berada di bawah 10, yang menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homogenitas varians.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Pola sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu pada *scatterplot* mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin–Watson untuk mendeteksi adanya korelasi antar residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai Durbin–Watson sebesar 2,232.

Tabel 4. Uji hasil autokorelasi

Model	Durbin–Watson	Lower Bound (dL)	Upper Bound (dU)	Decision
1	2.232	1.2576	1.6511	No autocorrelation

Berdasarkan kriteria pengujian, nilai Durbin–Watson berada di antara dU dan $(4 - dU)$, yaitu $1,6511 < 2,232 < 2,7424$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,554.

Tabel 5. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin–Watson
1	0.744	0.554	0.524	1.387	2.232

Nilai R^2 sebesar 0,554 menunjukkan bahwa komitmen kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,4% variasi efektivitas kerja pegawai, sedangkan 44,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Tabel 6. ANOVA Results

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	71.761	2	35.881	18.638	0.000
Residual	57.754	30	1.925		
Total	129.515	32			

Nilai F hitung sebesar 18,638 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 7. Regression Coefficients

Variable	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	4.575	3.654	-	1.252	0.220
X1	0.599	0.140	0.586	4.280	0.000
X2	0.227	0.117	0.265	1.935	0.062

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4.575 + 0.599X_1 + 0.227X_2$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Sig. = 0,000 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kerja pegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, variabel kompensasi kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Sig. = 0,062 > 0,05), meskipun arah hubungan yang ditunjukkan bersifat positif. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 55,4% ($R^2 = 0,554$). Hal ini sejalan dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyatakan bahwa kebijakan dan praktik pengelolaan SDM memiliki peran strategis dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2016). Secara parsial, komitmen kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,599. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen kerja akan diikuti oleh peningkatan efektivitas kerja pegawai. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan (Luthans et al., 2021; Munandar et al., 2025) yang menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan

psikologis individu terhadap organisasi yang mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelayanan publik dalam konteks organisasi seperti puskesmas, komitmen kerja menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan dengan tanggung jawab moral dan profesional pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk bekerja secara optimal, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2016) yang menegaskan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan yang tepat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,062 > 0,05$, meskipun memiliki arah hubungan positif dengan koefisien regresi sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas kerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Secara teoritis, kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam MSDM untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (Hasibuan, 2016; Kusuma & Ardista, 2025). Namun, dalam konteks organisasi sektor publik seperti puskesmas, sistem kompensasi cenderung bersifat tetap dan terstandarisasi sehingga tidak sepenuhnya berbasis kinerja individu. Kondisi ini menyebabkan kompensasi kurang memiliki daya dorong yang kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai sektor publik lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik dibandingkan faktor ekstrinsik. Komitmen kerja sebagai faktor intrinsik memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja dibandingkan kompensasi sebagai faktor ekstrinsik. Hal ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai tanggung jawab, loyalitas, dan orientasi pelayanan kepada masyarakat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau efektivitas kerja pegawai (Utama & Yusaini, 2021). Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan dengan beberapa penelitian yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta sistem pengelolaan SDM yang diterapkan (Muis et al., 2018; Shaleh & Firman, 2018). Secara konseptual, temuan ini memberikan kontribusi bahwa dalam konteks organisasi pelayanan publik, efektivitas kerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh faktor psikologis dan sikap kerja dibandingkan faktor finansial. Sehingga, organisasi perlu lebih menekankan pada

penguatan komitmen kerja melalui peningkatan keterlibatan pegawai, internalisasi nilai organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas dan tanggung jawab pegawai.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia sektor publik dengan mengkonfirmasi relevansi teori motivasi intrinsik dalam konteks organisasi layanan kesehatan tingkat pertama di Indonesia. Temuan ini memperkuat argumen bahwa faktor psikologis khususnya komitmen kerja sebagai bentuk keterikatan emosional dan identifikasi terhadap organisasi memiliki daya prediksi yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja dibandingkan insentif finansial dalam lingkungan yang bercirikan standarisasi kompensasi. Hasil ini sekaligus memperkaya perdebatan dalam literatur mengenai kondisionalitas pengaruh kompensasi, dengan menunjukkan bahwa konteks institusional sektor publik merupakan variabel moderasi yang signifikan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas organisasi di UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu lebih efektif dilakukan melalui penguatan komitmen kerja pegawai daripada hanya berfokus pada pemberian kompensasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan strategi yang mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi, seperti melalui pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang partisipatif, dan budaya kerja yang menghargai kontribusi individu. Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan sosial pegawai perlu menjadi perhatian utama dalam perencanaan sumber daya manusia guna mendukung efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan kesehatan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Efektivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bojong Rawalumbu nyatanya lebih digerakkan oleh kekuatan ikatan batin dan dedikasi profesi, alih-alih sekadar imbalan finansial. Meskipun komitmen dan kompensasi secara bersama-sama membentuk efektivitas kerja, pengujian secara parsial mengungkap bahwa hanya komitmen kerja yang menjadi motor penggerak utama pencapaian target dan kualitas layanan.

Satu temuan yang paling menggugah dari riset ini adalah tidak signifikannya peran kompensasi terhadap efektivitas kerja. Hal ini menegaskan sebuah realitas humanis yang kuat di lingkungan pelayanan kesehatan publik: bagi para tenaga kesehatan dan aparatur puskesmas, nilai pengabdian masyarakat, tanggung jawab moral, dan panggilan profesi memiliki tempat yang jauh lebih esensial dalam memandu kinerja mereka dibandingkan sekadar orientasi materi. Meski demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam

menginterpretasikan temuan ini. Pertama, penelitian menggunakan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 33 pegawai pada satu lokus tunggal, sehingga generalisasi hasil ke puskesmas lain atau instansi kesehatan publik yang lebih luas perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, desain penelitian yang bersifat cross-sectional hanya mampu memotret kondisi pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan komitmen kerja dan efektivitas pegawai dalam jangka panjang. Ketiga, model penelitian hanya mencakup dua variabel independen yang menjelaskan 55,4% variansi efektivitas kerja, yang berarti terdapat faktor-faktor lain yang belum terakomodasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

REKOMENDASI

Menyadari bahwa ikatan emosional adalah kunci utama penggerak kinerja, manajemen dan pemangku kebijakan perlu menggeser strategi pengelolaan sumber daya manusia dari pendekatan yang murni transaksional menuju pendekatan yang lebih relasional. Peningkatan efektivitas layanan tidak lagi cukup diselesaikan lewat hitungan insentif, melainkan harus menyentuh kesejahteraan psikologis pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang mengayomi, penciptaan iklim kerja yang saling memvalidasi dan suportif, serta pemberian ruang bagi pegawai untuk merasa bermakna dalam setiap pelayanan yang mereka berikan. Dengan daya jelaskan model sebesar 55,4%, masih terdapat dinamika sebesar 44,6% di luar variabel penelitian ini yang turut membentuk efektivitas kerja. Guna melengkapi kepingan pemahaman mengenai sisi manusiawi birokrasi, penelitian ke depan sangat didorong untuk mengeksplorasi variabel-variabel yang menyentuh aspek psikososial, seperti tingkat kelelahan kerja (*burnout*), kesejahteraan mental (*employee well-being*), hingga pengaruh kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) di tengah tingginya beban fasilitas kesehatan tingkat pertama.

REFERENSI

- Ardista, R., Kusuma, A. P., & Munandar, A. N. I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah: Tantangan dan Peluang dalam Era Digital. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 4(4), 634–639. <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i4.1932>
- Hadi, R., & Hidayatulah, A. (2023). Optimalisasi Manajemen Pelayanan Gerai Sehat di Layanan Kesehatan Cuma-Cuma (LKC) Dompot Dhuafa Jawa Tengah. *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 5(1), 59–78. <https://doi.org/10.24090/mabsya.v5i1.8236>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Kusuma, A. P., & Ardista, R. (2025). Human Capital dalam Bank Syariah: Antara Barokah, Turnover, dan Kompetensi Digital. *Jurnal Manajemen dan Administrasi (JMA)*, 3(1), 1–15.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). IAP.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, A. N. I., Ratnasari, R. T., Rusgianto, S., & Permana, I. M. (2025). Faith at Work: How Islamic Leadership Transforms Indonesia's Islamic Banking Landscape. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2025-0172>
- Pamuji, R. S. S., & Kiswara, Y. E. (2023). Penguatan Aspek Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Kebangkitan Bisnis Pasca Pandemi melalui Fungsi Kepemimpinan (Studi Kasus Penelitian Kualitatif pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pekalongan). *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 580–593.
- Podungge, A. W., & Aneta, A. (2020). Profesionalisme Pegawai ditinjau dari Aspek Pengorganisasian dalam Pelayanan Publik. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 9(1), 55–65. <https://doi.org/10.31314/pjia.9.1.55-65.2020>
- Rofiki, A., & Hasanah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 1–12.
- Salamun, F., Sandora, P., & Dwirman, L. O. (2021). *Manajemen SDM: Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pendidikan*. CV. Eureka Media Aksara.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Simanjuntak, K. M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga* [Tesis, Universitas Sibolga].
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Utama, I., & Yusaini, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam negeri di Provinsi Aceh. *Jurnal Ekonomi Islam*, 10(2), <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1618>
- Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>