



Determinasi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu: Peran beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja

Determination of employee performance at the Rokan Hulu District Health Office: The role of cognitive workload, work culture, and work resilience

Ahmad Redo Saputra, Abd. Rasyid Syamsuri*, Sharnuke Asrilsyak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 112 pegawai yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SmartPLS 4. Pengujian data meliputi asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja kognitif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh resiliensi kerja dan budaya kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa 77,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini terbatas pada satu instansi pemerintah daerah dengan desain penelitian cross-sectional, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen sehingga belum mencakup seluruh faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Implikasi – Secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi kepada organisasi sektor publik, khususnya instansi kesehatan, untuk mengoptimalkan pengelolaan beban kerja kognitif, memperkuat budaya kerja yang positif, serta meningkatkan resiliensi pegawai melalui program pengembangan kapasitas, pelatihan, dan dukungan psikologis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menegaskan pentingnya faktor kognitif, budaya organisasi, dan faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kebaruan – Penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan secara simultan beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja sebagai determinan kinerja pegawai pada organisasi sektor kesehatan daerah, yang masih relatif jarang dikaji dalam satu model penelitian terpadu.

Kata Kunci: Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, Resiliensi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

Purpose – This study aims to empirically examine the effects of cognitive workload, work culture, and work resilience on employee performance at the Rokan Hulu District Health Office, Riau Province, Indonesia.

Design/methodology/approach – This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 112 employees, all of whom were included as respondents through a saturated sampling (census) technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed

through multiple linear regression with the assistance of SmartPLS 4 software. Data analysis included classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2).

Findings – The results indicate that cognitive workload, work culture, and work resilience have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. Cognitive workload was found to be the most dominant predictor of employee performance, followed by work resilience and work culture. The coefficient of determination (R^2) value of 0.779 indicates that 77.9% of the variance in employee performance can be explained by these three variables.

Research limitations – This study was limited to a single local government institution and employed a cross-sectional research design, which restricts the generalizability of the findings. In addition, the study only incorporated three independent variables and therefore did not encompass all factors that may influence employee performance.

Implications – Practically, the findings provide recommendations for public sector organizations, particularly healthcare institutions, to optimize cognitive workload management, strengthen a positive work culture, and enhance employee resilience through capacity-building programs, training, and psychological support. Theoretically, this study enriches the public sector human resource management literature by highlighting the importance of cognitive, organizational, and psychological factors in improving employee performance.

Originality – This study offers a more comprehensive perspective by simultaneously integrating cognitive workload, work culture, and work resilience as determinants of employee performance within a regional healthcare organization context, an area that has received relatively limited attention in previous research using an integrated research model.

Keywords: Cognitive Workload, Work Culture, Work Resilience, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 12 April 2026, Direvisi: 19 Juni 2026, Disetujui: 22 Juni 2026, Dipublikasikan: 24 Juni 2026.

*Penulis Korespondensi:

abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1126>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor publik yang berorientasi pada penyediaan layanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki (Yang et al., 2024). Dalam konteks sektor kesehatan, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pencapaian indikator pembangunan kesehatan.

Secara teoritis, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor kognitif, budaya organisasi, dan kondisi psikologis. Dalam perspektif *Cognitive Load Theory*, beban kerja kognitif mencerminkan tingkat tuntutan mental yang dialami individu dalam memproses informasi selama pelaksanaan tugas (Sweller et al., 2019). Beban kerja kognitif yang dikelola secara optimal dapat meningkatkan efektivitas kerja, namun jika berlebihan dapat menurunkan kinerja akibat kelelahan mental. Selain itu, budaya kerja berperan sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Arischa & Frinaldi, 2023). Di sisi lain, resiliensi kerja menjadi faktor penting yang mencerminkan kemampuan pegawai untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit dari tekanan kerja (Yuliana & Kurniawan, 2021). Ketiga faktor tersebut secara teoritis memiliki peran penting dalam menjelaskan kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

Dalam konteks empiris, dinamika kinerja pegawai di sektor kesehatan daerah menunjukkan kompleksitas yang lebih tinggi. Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu sebagai institusi pelayanan publik menghadapi berbagai tantangan operasional, seperti fluktuasi kinerja pegawai, ketidaktercapaian indikator kesehatan, serta perbedaan tingkat motivasi dan kenyamanan kerja antarpegawai. Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024 menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja utama masih belum mencapai target yang ditetapkan, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu, 2025

No	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Target (%)	Keterangan
1	Prevalensi Stunting	20,1	< Target	Belum mencapai target
2	Cakupan Pelayanan Ibu Bersalin	91,0	100	Belum optimal
3	Cakupan Pelayanan Hipertensi	82,0	100	Belum optimal

Sumber: LKJIP Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu (2026)

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja pegawai tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan aspek kognitif, budaya organisasi, dan ketangguhan psikologis pegawai. Hal ini diperkuat oleh adanya variasi kinerja dan motivasi antarpegawai yang menunjukkan bahwa faktor internal dan lingkungan kerja turut mempengaruhi kualitas kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang lebih integratif dalam memahami determinan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan tuntutan kerja, budaya organisasi, dan ketahanan psikologis memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Beban kerja dan lingkungan kerja yang dikelola secara efektif terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi (Zhenjing et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi yang positif mampu mendorong produktivitas, komitmen, dan kualitas kerja pegawai (Iskamto, 2023; Ludin, 2023). Di sisi lain, resiliensi kerja berperan penting dalam membantu pegawai mempertahankan kinerja yang optimal ketika menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan yang tinggi (Ibrahim et al., 2024; Robertson et al., 2020). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah dan belum mengintegrasikannya dalam satu model penelitian yang komprehensif, khususnya pada konteks organisasi sektor kesehatan daerah.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup aspek kognitif, budaya organisasi, dan kondisi psikologis individu. Pengelolaan tuntutan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai (Zhenjing et al., 2022), sementara budaya organisasi yang positif berperan dalam membangun komitmen, kolaborasi, dan efektivitas kerja (Iskamto, 2023; Ludin, 2023). Selain itu, resiliensi kerja merupakan faktor penting yang membantu pegawai mempertahankan kinerja dalam menghadapi tekanan dan perubahan lingkungan kerja (Robertson et al., 2020). Meskipun demikian, penelitian yang mengintegrasikan faktor kognitif, budaya organisasi, dan resiliensi kerja secara simultan dalam satu model penelitian masih relatif terbatas, khususnya pada organisasi sektor kesehatan daerah. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang mampu menjelaskan kinerja pegawai melalui pendekatan yang lebih holistik dan integratif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara spesifik, penelitian ini berupaya mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan kinerja pegawai serta membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pada organisasi sektor kesehatan.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kualitas kinerja individu maupun kelompok

sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi (Lombogia et al., 2022). Kinerja mencerminkan jumlah dan kualitas hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi (Fitri et al., 2023). Dalam konteks aparatur sipil negara, kinerja pegawai diukur melalui beberapa indikator, antara lain konsistensi pencapaian target kerja, ketepatan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, serta transparansi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja kognitif, budaya kerja, resiliensi kerja, kompetensi, motivasi dan komitmen, sistem pengawasan, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tidak hanya berdampak pada peningkatan prestasi kerja, tetapi juga berperan dalam pengembangan pegawai, penyesuaian kompensasi, serta pengambilan keputusan organisasi.

Dalam perspektif kognitif, beban kerja kognitif merupakan tekanan mental yang dialami individu ketika memproses informasi dalam menyelesaikan tugas, sebagaimana dijelaskan dalam *Cognitive Load Theory* yang membagi beban kognitif menjadi beban intrinsik, ekstrinsik, dan germane (Sweller et al., 2019). Beban kerja kognitif yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta kondisi lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, pengukuran beban kerja kognitif bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat tuntutan mental, menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas individu, serta mencegah terjadinya kelelahan mental yang dapat berdampak pada penurunan kinerja. Di sisi lain, budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan, yang berperan dalam membentuk sikap, meningkatkan kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Arischa & Frinaldi, 2023). Budaya kerja yang kuat ditandai oleh adanya komitmen, tanggung jawab, kejujuran, serta kemampuan bekerja sama antarpegawai, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja organisasi.

Selain faktor kognitif dan budaya, resiliensi kerja juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan kinerja pegawai. Resiliensi kerja merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit dari tekanan maupun tantangan dalam lingkungan kerja (Yuliana & Kurniawan, 2021). Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi, berpikir optimis, serta menghadapi permasalahan secara efektif, sehingga tetap produktif dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Resiliensi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti efikasi diri, regulasi emosi, dukungan sosial di tempat kerja, serta gaya kepemimpinan yang mendukung. Dengan demikian, beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja merupakan faktor penting yang secara teoritis dan empiris berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan menempatkan ketiga variabel tersebut sebagai determinan utama dalam model penelitian.

METODE

Metode penelitian dalam studi ini dirancang secara sistematis untuk menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Pradana & Reventiary, 2023). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 112 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*census*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 responden. Data penelitian

terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan terkait variabel beban kerja kognitif, budaya kerja, resiliensi kerja, dan kinerja pegawai, dengan menggunakan skala interval sebagai alat ukur. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, literatur ilmiah, serta sumber relevan lainnya yang mendukung penelitian.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Tahap awal meliputi pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan perangkat lunak SPSS. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi hasil analisis dilakukan melalui uji parsial (*t-statistic*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual, uji simultan (*F-statistic*) untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan demikian, pendekatan analisis ini memungkinkan pengujian pengaruh beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dapat merepresentasikan konstruk yang diukur sesuai dengan tujuan penelitian (Gulo, 2015). Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu diuji melalui *pilot test* terhadap 30 responden ASN pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Rokan Hulu yang memiliki karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang relatif serupa dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu. Pengujian validitas dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dengan skor total variabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian (Hair et al., 2022). Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kriteria Pengukuran	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Konsistensi pencapaian target kerja	0,971	0,5	Valid
	Ketepatan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan	0,860	0,5	Valid
	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0,802	0,5	Valid
	Transparansi dalam pelaksanaan tugas	0,925	0,5	Valid
Beban Kerja Kognitif (X1)	Tingkat kebutuhan berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan	0,971	0,5	Valid

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Kriteria Pengukuran	Keterangan
	Banyaknya informasi yang harus diproses	0,849	0,5	Valid
	Tingkat konsentrasi yang diperlukan	0,832	0,5	Valid
	Kompleksitas pengambilan keputusan	0,886	0,5	Valid
	Besarnya usaha mental yang dikeluarkan	0,879	0,5	Valid
Budaya Kerja (X ₂)	Jujur dalam bekerja	0,971	0,5	Valid
	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	0,849	0,5	Valid
	Memiliki komitmen yang tinggi	0,849	0,5	Valid
	Mendapat kepercayaan lebih dari orang sekitar	0,922	0,5	Valid
	Berinteraksi dan bekerja sama dengan baik	0,904	0,5	Valid
Resiliensi Kerja (X ₃)	Mampu dalam tekanan	0,904	0,5	Valid
	Keyakinan dan kemampuan mengatasi kesulitan	0,883	0,5	Valid
	Kemampuan mengidentifikasi permasalahan	0,762	0,5	Valid
	Kemampuan membaca karakteristik seseorang	0,954	0,5	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai, Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, dan Resiliensi Kerja memiliki nilai Corrected Item Total Correlation di atas kriteria pengukuran sebesar 0,50. Nilai korelasi berkisar antara 0,762 hingga 0,971. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat sehingga dapat digunakan pada tahap pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi internal instrumen penelitian sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang telah memenuhi kriteria validitas dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Menurut Sahir (2022), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sedangkan nilai Cronbach's Alpha < 0,70 menunjukkan bahwa instrumen belum reliabel. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,919	0,70	Reliabel
Beban Kerja Kognitif (X1)	0,932	0,70	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,943	0,70	Reliabel
Resiliensi Kerja (X3)	0,921	0,70	Reliabel

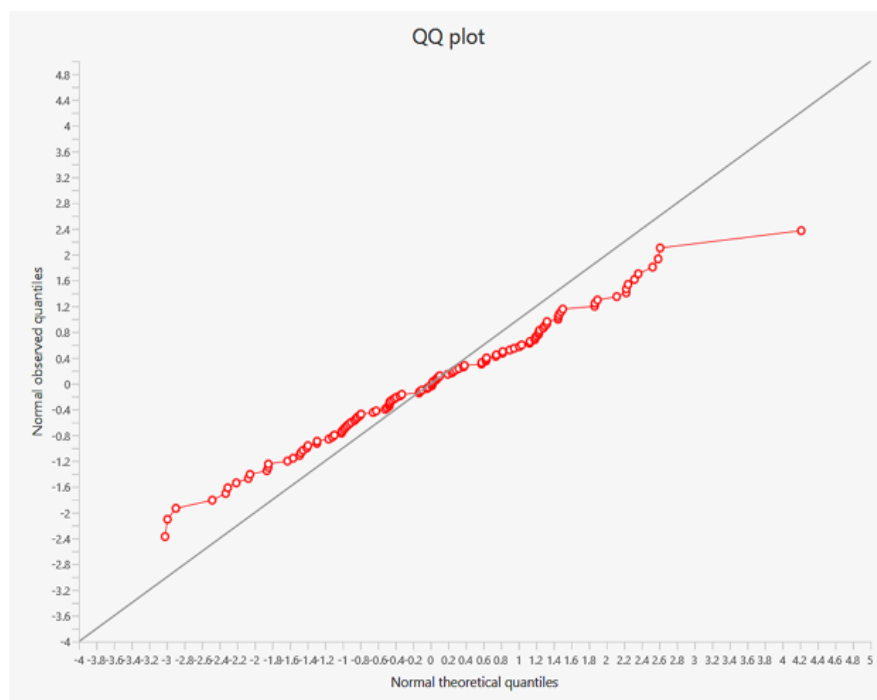
Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menganalisis tingkat konsistensi internal antaritem pada setiap variabel penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919, variabel beban kerja kognitif (X1) sebesar 0,932, variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,943, dan variabel resiliensi kerja (X3) sebesar 0,921. Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimal 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik (high reliability).

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan grafik Normal Q-Q (Quantile-Quantile) Plot. Grafik ini digunakan untuk melihat pola penyebaran data residual terhadap distribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Gambar 1 berikut:

**Gambar 1.** Grafik Normal Q-Q Plot

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan hasil QQ Plot, terlihat bahwa sebagian besar titik observasi berada di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mengikuti distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor kiri dan terutama ekor kanan, penyimpangan tersebut tidak terlalu besar. Oleh karena itu, secara visual data dapat dinyatakan memiliki distribusi yang mendekati normal. Normalitas data juga dapat dievaluasi melalui nilai

skewness. Semakin mendekati nol nilai skewness, semakin simetris distribusi data yang dihasilkan. Hasil analisis skewness untuk variabel penelitian ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Nilai Skewness Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Skewness	Kriteria
Kinerja Pegawai (Y)	0,050	Simetris (Mendekati Normal)

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, nilai skewness variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,050. Nilai tersebut menunjukkan bahwa distribusi data memiliki tingkat kemencengan yang sangat rendah dan cenderung simetris. Secara umum, nilai skewness yang berada dalam rentang -1 hingga $+1$ menunjukkan bahwa data masih berada pada kategori distribusi yang normal. Oleh karena itu, nilai skewness sebesar 0,050 mengindikasikan bahwa data Kinerja Pegawai (Y) memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Hair et al. (2022), model penelitian dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas menggunakan SmartPLS 4 disajikan pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

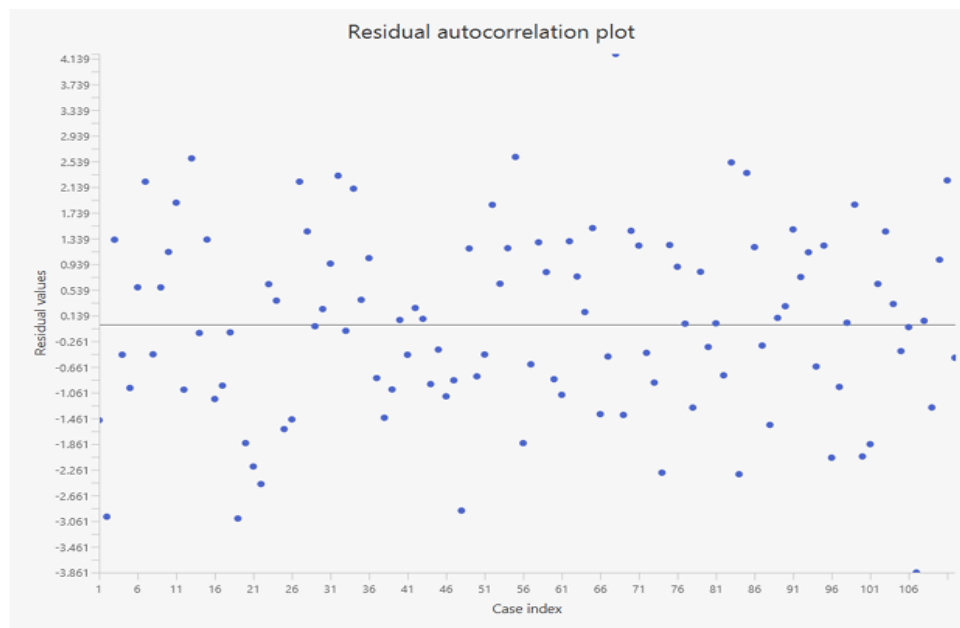
Variabel	VIF	Kriteria (VIF < 10)	Keterangan
Resiliensi Kerja (X3)	1,031	Memenuhi	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja Kognitif (X1)	1,014	Memenuhi	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kerja (X2)	1,018	Memenuhi	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah batas maksimum 10. Variabel Beban Kerja Kognitif memiliki nilai VIF sebesar 1,014, Budaya Kerja sebesar 1,018, dan Resiliensi Kerja sebesar 1,031. Nilai VIF yang mendekati 1 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen relatif rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen layak digunakan dalam analisis lebih lanjut karena masing-masing variabel mampu menjelaskan variabel dependen tanpa adanya hubungan yang kuat antar variabel independen (Hair et al., 2022).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual pada model penelitian bersifat konstan atau mengalami perubahan pada tingkat prediksi tertentu. Hasil pengujian heteroskedastisitas melalui analisis penyebaran residual disajikan pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Residual Autocorrelation Plot
Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut (funnel), melebar, maupun gelombang yang sistematis. Sebaran residual juga relatif merata pada seluruh rentang pengamatan (*case index*). Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap tingkat prediksi model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Oleh karena itu, model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi telah terpenuhi. Salah satu asumsi lain yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah tidak terjadinya heterokedastisitas. Untuk menguji asumsi tersebut digunakan Breusch-Pagan Test. Hasil pengujian heterokedastisitas pada model penelitian disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas (*Breusch-Pagan Test*)

Metode Uji	Statistik Uji	df	p-value
Breusch-Pagan Test	2,688	3	0,442

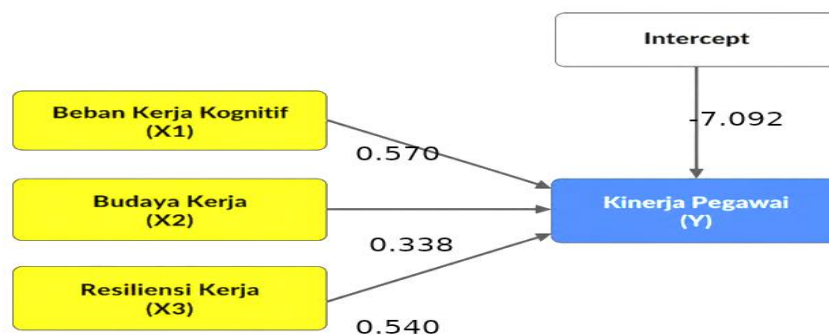
Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan *Breusch-Pagan Test*, diperoleh nilai statistik uji sebesar 2,688 dengan p-value sebesar 0,442. Karena nilai p-value $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi homokedastisitas terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja Kognitif (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Resiliensi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penggunaan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang digunakan mencakup konstanta (*intercept*) sebagai nilai dasar

ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Dengan demikian, model regresi dapat memberikan informasi mengenai besaran dan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Struktur hubungan antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Model Struktural Regresi Linear Berganda
Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa total skor item Beban Kerja Kognitif (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Resiliensi Kerja (X_3) berperan sebagai variabel independen yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Ketiga variabel tersebut dianalisis secara simultan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel terhadap perubahan kinerja pegawai. Selain itu, model juga memasukkan intercept yang merepresentasikan nilai dasar ketika seluruh variabel independen berada pada nilai nol. Keberadaan intercept dalam model struktural penting untuk memastikan bahwa persamaan yang dihasilkan mampu menggambarkan hubungan yang lebih realistis antara variabel penelitian. Dengan demikian, model penelitian ini menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai (Y), sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, dan Resiliensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam konteks penelitian yang dilakukan. Hasil perhitungan koefisien regresi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)
Resiliensi Kerja (X_3)	0,540
Beban Kerja Kognitif (X_1)	0,570
Budaya Kerja (X_2)	0,338
Konstanta (Intercept)	-7,092

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi $Y = -7,092 + 0,570 X_1 + 0,338 X_2 + 0,540 X_3$. Pada persamaan tersebut, Y merupakan Kinerja Pegawai, X_1 adalah Beban Kerja Kognitif, X_2 adalah Budaya Kerja, dan X_3 adalah Resiliensi Kerja. Nilai konstanta sebesar -7,092 menunjukkan nilai dasar Kinerja Pegawai ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi Beban Kerja Kognitif sebesar 0,570 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja Kognitif akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,570 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,338 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Selanjutnya, koefisien regresi Resiliensi Kerja sebesar 0,540 menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan Resiliensi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi, Beban Kerja Kognitif memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,570, diikuti oleh Resiliensi Kerja sebesar 0,540 dan Budaya Kerja sebesar 0,338. Namun, besarnya pengaruh tersebut perlu dikonfirmasi lebih lanjut melalui pengujian signifikansi menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan.

Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji meliputi Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, dan Resiliensi Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*), yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian parsial disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value
Resiliensi Kerja	0.540	0.462	0.054	10.058	0.000
Beban Kerja_Kognitif	0.570	0.588	0.044	12.905	0.000
Budaya Kerja	0.338	0.341	0.045	7.477	0.000
Intercept	-7.092	0.000	1.063	6.670	0.000

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi, seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Resiliensi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,540 dengan nilai *t* sebesar 10,058 dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Resiliensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Beban Kerja Kognitif memiliki koefisien sebesar 0,570 dengan nilai *t* sebesar 12,905 dan *p-value* 0,000, sehingga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Budaya Kerja memiliki koefisien sebesar 0,338 dengan nilai *t* sebesar 7,477 dan *p-value* 0,000, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficient*), Beban Kerja Kognitif ($\beta = 0,588$) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, diikuti oleh Resiliensi Kerja ($\beta = 0,462$) dan Budaya Kerja ($\beta = 0,341$). Dengan demikian, peningkatan pada ketiga variabel tersebut cenderung meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan kontribusi terbesar berasal dari Beban Kerja Kognitif.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen serta menilai signifikansi model regresi. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel independen

secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi tidak signifikan (Sahir, 2022).

Tabel 9. Hasil uji F

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	1056.920	111	0.000	0.000	0.000
Error	233.839	108	2.165	0.000	0.000
Regression	823.081	3	274.360	126.715	0.000

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 126,715 dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dan layak untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Dengan demikian, Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, dan Resiliensi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 823,081 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan *Sum of Squares Error* sebesar 233,839 menunjukkan variasi yang belum dapat dijelaskan oleh model dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Hasil Uji Koefisien determinasi penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 10. Hasil uji Koefisien Determinasi

Statistik Model	Kinerja Pegawai
R-square	0.779
R-square adjusted	0.773
Durbin-Watson test	2.009

Sumber: Output SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,779, yang menunjukkan bahwa 77,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, dan Resiliensi Kerja yang dimasukkan dalam model penelitian. Nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,773 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan 77,3% variasi kinerja pegawai. Perbedaan yang relatif kecil antara nilai *R-square* dan *Adjusted R-square* mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kestabilan yang baik. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 2,009 yang mendekati angka 2 menunjukkan bahwa residual model regresi tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi independensi residual dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Kognitif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja kognitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu. Temuan ini

mengindikasikan bahwa semakin baik pegawai mampu mengelola tuntutan mental dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Beban kerja kognitif dalam penelitian ini tidak dipahami sebagai tekanan yang bersifat negatif, melainkan sebagai tuntutan mental yang masih berada pada tingkat optimal sehingga mampu mendorong pegawai untuk lebih fokus, teliti, dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan tersebut sejalan dengan Cognitive Load Theory yang dikemukakan oleh Sweller et al. (2019), yang menjelaskan bahwa beban kognitif yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kapasitas individu dalam memproses informasi dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dalam konteks organisasi sektor kesehatan, pegawai dihadapkan pada berbagai tugas administratif, pelayanan publik, serta pengambilan keputusan yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian tinggi. Oleh karena itu, kemampuan mengelola beban kerja kognitif menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zhenjing et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pengelolaan tuntutan kerja dan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja individu dalam organisasi. Temuan ini juga didukung oleh Sweller et al. (2019) melalui Cognitive Load Theory yang menjelaskan bahwa beban kognitif yang berada pada tingkat optimal dapat membantu individu memproses informasi secara lebih efektif, sehingga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas. Berdasarkan nilai koefisien regresi dan koefisien terstandarisasi, beban kerja kognitif merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kognitif menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam lingkungan kerja sektor kesehatan yang menuntut ketelitian, konsentrasi, dan kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang tercermin dalam sikap jujur, tanggung jawab, komitmen, dan kerja sama mampu mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai. Secara teoritis, budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan kesamaan persepsi, meningkatkan koordinasi, serta membangun komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan instansi pemerintah, budaya kerja yang positif menjadi fondasi penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Iskamto (2023) dan Ludin (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang produktif melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, peningkatan disiplin, penguatan kerja sama, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang positif cenderung memiliki tingkat kolaborasi yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih baik, dan orientasi kerja yang lebih kuat terhadap kualitas pelayanan. Meskipun demikian, dibandingkan dengan variabel lainnya, budaya kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja tetap merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak sebesar faktor kognitif dan psikologis yang secara langsung memengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan menghadapi tekanan kerja.

Pengaruh Resiliensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu beradaptasi terhadap perubahan, mengelola tekanan kerja, serta bangkit dari berbagai tantangan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Resiliensi kerja merupakan kapasitas psikologis individu untuk bertahan dan berkembang dalam situasi yang penuh tekanan. Dalam organisasi sektor kesehatan, pegawai sering menghadapi beban kerja tinggi, perubahan kebijakan, tuntutan pelayanan masyarakat, serta berbagai permasalahan operasional yang memerlukan kemampuan adaptasi yang baik. Oleh karena itu, resiliensi menjadi salah satu modal psikologis yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Robertson et al. (2020) dan Ibrahim et al. (2024) yang menunjukkan bahwa resiliensi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, mengelola tekanan kerja, serta mempertahankan motivasi dan produktivitas dalam berbagai situasi kerja yang menantang. Pegawai yang resilien juga memiliki kemampuan regulasi emosi dan pemecahan masalah yang lebih baik sehingga mampu menghadapi berbagai hambatan secara konstruktif. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai untuk tetap berkinerja optimal meskipun berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan.

Pengaruh Beban Kerja Kognitif, Budaya Kerja, dan Resiliensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 77,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada sektor publik tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis dan kompetensi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kognitif, budaya organisasi, dan psikologis. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Beban kerja kognitif membantu pegawai dalam memproses informasi dan menyelesaikan tugas secara efektif, budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan resiliensi kerja memungkinkan pegawai tetap mampu berkinerja tinggi meskipun menghadapi tekanan dan perubahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Cognitive Load Theory* yang dikemukakan oleh Sweller et al. (2019), yang menjelaskan bahwa tuntutan mental yang dikelola secara optimal dapat meningkatkan efektivitas pemrosesan informasi dan kualitas pengambilan keputusan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Zhenjing et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pengelolaan tuntutan kerja yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja kognitif terbukti menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh resiliensi kerja dan budaya kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan mental pekerjaan, didukung oleh budaya kerja yang positif dan tingkat resiliensi yang tinggi, mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas pelaksanaan tugas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan

sebesar 77,9% variasi kinerja pegawai. Hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai sektor publik memerlukan pendekatan yang terintegrasi dengan memperhatikan aspek kognitif, budaya organisasi, dan psikologis secara bersamaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi publik lainnya yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu tertentu dan belum mampu menjelaskan perubahan perilaku atau kinerja pegawai dalam jangka panjang. Ketiga, penelitian hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta lingkungan kerja yang belum dimasukkan dalam model penelitian. Keempat, data penelitian diperoleh melalui kuesioner self-assessment sehingga masih dimungkinkan adanya bias persepsi dari responden.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada sektor publik, dengan memperkuat pemahaman bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi dan kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor kognitif dan psikologis. Temuan penelitian mendukung *Cognitive Load Theory* yang menjelaskan pentingnya pengelolaan beban kerja mental dalam meningkatkan efektivitas kerja individu. Selain itu, hasil penelitian memperkuat teori budaya organisasi yang menempatkan nilai, norma, dan perilaku kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga memperluas kajian mengenai resiliensi kerja sebagai modal psikologis yang berperan penting dalam menjaga produktivitas pegawai di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan mengintegrasikan beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja dalam satu model penelitian, studi ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam menjelaskan determinan kinerja pegawai pada organisasi sektor kesehatan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih luas dengan menambahkan variabel mediasi, moderasi, maupun faktor organisasi lainnya.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu dan organisasi sektor publik lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pertama, organisasi perlu mengelola beban kerja kognitif secara proporsional melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi pegawai, penyederhanaan prosedur kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mengurangi kompleksitas pekerjaan administratif. Kedua, organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada integritas, tanggung jawab, disiplin, kolaborasi, dan pelayanan publik. Penguatan budaya kerja dapat dilakukan melalui internalisasi nilai organisasi, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan yang mendukung perilaku kerja positif. Ketiga, peningkatan resiliensi kerja perlu menjadi perhatian organisasi melalui penyelenggaraan program pelatihan pengembangan diri, manajemen stres, penguatan kesehatan mental, *coaching*, mentoring, serta penyediaan dukungan psikologis bagi pegawai. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam

menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan, serta mempertahankan kinerja yang optimal.

Dengan mengoptimalkan pengelolaan beban kerja kognitif, memperkuat budaya kerja yang positif, dan meningkatkan resiliensi pegawai secara berkelanjutan, organisasi akan lebih mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arischa, K. L. A., & Frinaldi, A. F. (2023). Implementasi budaya kerja pada organisasi sektor publik di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (JUMEA)*, 1(2).
- Fitri, N., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2015). *Metodologi penelitian*. Grasindo.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Ibrahim, B. A., et al. (2024). Relationship between Resilience at Work, Work Engagement, Job Satisfaction and Intention to Leave among Healthcare Workers. *BMC Public Health*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Lombogia, J. M. C., Dilapanga, A. R., & Bogar, W. R. (2022). Implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Cabang Dinas Pendidikan Tomohon, Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 1(2), 15–28.
- Ludin, I. (2023). The Impact of Organizational Culture and Working Motivation on Performance of Employee: A Case Study at Government Organization. *East Asian Business and Society Review*.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif untuk manajemen dan bisnis*. Deepublish.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2020). Resilience training in the workplace: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 175–199.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Sweller, J., van Merriënboer, J. J. G., & Paas, F. (2019). Cognitive architecture and instructional design: 20 years later. *Educational Psychology Review*, 31, 261–292.
- Wibowo, A., & Astuti, R. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 87–98.
- Yang, Y., Al Mamun, A., Hayat, N., & Salahuddin, M. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Job Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Frontiers in Psychology*.
- Yuliana, S., & Kurniawan, T. (2021). Hubungan antara resiliensi kerja dan kinerja pegawai pada masa pandemi. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 9(1), 34–45.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5248. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095248>