
PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS NEGERI BARU KABUPATEN WAY KANAN

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UPT PUSKESMAS NEGERI BARU WAY RIGHT DISTRICT

Santi pradesi^{1*}, Nuzleha² Junaidi

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence santipradesi61@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Beban kerja terhadap kinerja UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 41 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) di UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 74,2%. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan dengan tingkat pengaruh sebesar 59,4%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan, dengan tingkat pengaruh sebesar 75,9%

Kata Kunci : Disiplin, Beban Kerja, Kinerja

Abstract

The aim of this research is to determine: 1. The influence of discipline on employee performance 2. The influence of workload on employee performance 3. The influence of discipline and workload on the performance of employees at the New State Health Center, Way Kanan Regency. This research uses quantitative descriptive research methods to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 41 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Work Discipline (X₁) on Performance (Y) at Upt Puskesmas Negeri Baru Way Kanan Regency, with an influence level (R-square) of 74.2%. There is an influence of workload on performance at Upt Puskesmas Negeri Baru Way Kanan Regency with an influence level of 59.4%. There is an influence of Work Discipline and Workload together on Performance at Upt Puskesmas Negeri Baru Way Kanan Regency, with an influence level of 75.9%

Keywords: Discipline, Workload, Performance

PENDAHULUAN

Disiplin dan beban kerja merupakan dua aspek krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Di UPT Puskesmas Negeri Baru, kedua faktor ini sangat menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Puskesmas Negeri Baru.

Disiplin adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan prosedur, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas dengan pekerjaan yang terlalu rendah dapat membuat pegawai merasa kurang termotivasi dan tidak produktif. Menentukan beban kerja yang optimal adalah tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen Puskesmas untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan efisien dan efektif tanpa mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari proses kerja yang mencerminkan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja yang baik, diukur dari berbagai aspek termasuk kecepatan, ketepatan, kualitas layanan, dan kepuasan pasien. Pada Instansi UPT Puskesmas Negeri Baru, kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk menjamin bahwa pelayanan kesehatan dapat diberikan dengan standar yang tinggi dan memenuhi harapan masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan disiplin dan mengatur beban kerja yang seimbang, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan

secara optimal.

Puskesmas Negeri Baru seringkali menghadapi tantangan berupa sumber daya manusia yang terbatas, sedangkan jumlah pasien yang harus dilayani sangat banyak. Situasi ini dapat menyebabkan tekanan kerja yang tinggi bagi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan melihat bagaimana kondisi nyata di lapangan mempengaruhi kinerja tanggung jawab. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, absen yang tinggi, dan penurunan produktivitas (Prihantoro, 2015:65). Di Puskesmas, disiplin kerja sangat penting karena pelayanan kesehatan membutuhkan ketepatan waktu dan keandalan dalam memberikan layanan kepada pasien.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga memainkan peran signifikan dalam kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya menurunkan kualitas kerja. Disisi lain, beban kerja termasuk faktor-faktor eksternal seperti dukungan manajemen dan kondisi lingkungan kerja.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 29 Mei 2024 di UPT Puskesmas Negeri Baru terkait dengan peraturan pegawai yang diterapkan di sana, ditemukan permasalahan yang menurut peneliti faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Negeri Baru diantaranya adalah:

Masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

Masih terdapat pegawai yang berbincang-bincang di jam kerja berlangsung. Masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (bolos) dan masih banyak lagi yang lainnya.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Negeri Baru ini tidak hanya bermanfaat bagi manajemen Puskesmas, tetapi juga bagi seluruh pegawai dan masyarakat yang dilayani. Melalui peningkatan disiplin dan pengaturan beban kerja yang tepat,

diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan pelayanan kesehatan dapat diberikan dengan lebih. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang mendasari penelitian tertarik mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan".

KAJIAN TEORI

Disiplin merujuk pada keteraturan dan ketertiban dalam mengikuti aturan, perintah, atau standar yang telah ditetapkan, baik dalam konteks pribadi maupun organisasi. Dalam dunia kerja, disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, penyelesaian tugas sesuai dengan jadwal, serta kemampuan menjaga etika profesional dalam lingkungan kerja (Indriani et al., 2023:288).

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ada dan ditanamkan pada dalam diri tiap pegawai, karena hal ini dapat menyangkut tanggung jawab dan moral pegawai itu (Asnora, 2020:74). Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja, seperti mematuhi peraturan yang telah tertulis dan peraturan yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan Pegawai (Azhar et al., 2020: 48).

Menurut Onsardi dan Finthariasari, (2022), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau Pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi beban kerja adalah

sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja adalah istilah umum yang merujuk pada sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi dalam suatu periode, yang dievaluasi berdasarkan sejumlah standar seperti biaya-biaya yang telah terjadi atau yang diproyeksikan, dengan mempertimbangkan efisiensi, tanggung jawab, atau akuntabilitas manajemen dan aspek-aspek sejenisnya (Uno dan Nina Lamatenggo, 2022:77)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden pada UPT Puskesmas Negeri Baru.

Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi pada UPT Puskesmas Negeri Baru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Observasi: Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2013:42).

Kuisisioner Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti (Pranatawijaya et al., 2019:123).

Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan :Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-

undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiyono, 2013:46).

Analisis Kuantitatif Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Tabel 1 Uji Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.936	2.703		1.826	.073
	Disiplin Kerja	.861	.069	.862	12.472	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 12.472. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.683, maka t_{hitung} 12.472 > t_{tabel} 1.683 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja

(Y) adalah $Y = 4.936 + 0.861 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan sebesar 0.861 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut

Tabel 2 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.738	1.902

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,862 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,742 x 100% = 74,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁)

menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Upt Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Uji Beban Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh

Tabel 3
Uji Hipotesis Beban Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.097	3.549		2.000	.051
	Beban Kerja	.807	.091	.771	8.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8.886. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.683, maka t_{hitung} 8.886 > t_{tabel} 1.683, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Beban Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.807 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Beban Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi antara variabel

Tabel 4

Koefisien Determinasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.584	.586	2.388

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,771 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Kinerja (Y) sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,584 \times 100\% = 59,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.256	2	287.628	83.419	.000 ^b
	Residual	182.744	53	3.448		
	Total	758.000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Disiplin Kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 83.419 jauh lebih besar dari

nilai F_{tabel} 3.226 maka Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 6
 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.750	1.857

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,871 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,759 \times 100\% = 75,9\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap

Kinerja sebesar 75,9 % dan sisanya sebesar 24,1 % disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7
 Perhitungan Regresi Berganda Disiplin Kerja , Beban Kerja dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.900	2.846		1.019	.313
	Disiplin Kerja	.686	.114	.686	6.024	.000
	Beban Kerja	.228	.119	.218	1.910	.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 2.900 + 0,686 X_1 + 0,228 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,686 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Beban Kerja sebesar

satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,228 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,686$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,228$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja hampir sama

dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,862 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Disiplin Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 12.472 > t_{tabel} 1.683$.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar Besarnya koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 74,2%, dengan persamaan regresi Disiplin Kerja dan Kinerja adalah sebesar $Y = 4.936 + 0.861 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan sebesar 0.861 point, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan” diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja Pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja Pegawai yang rendah.

Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) Yang menyatakan bahwa motivasi menyatakan salasatu yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan optimal. Hal ini memberikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai di Upt Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Beban Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Upt Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan sebesar 0,771 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 8.886 > t_{tabel} 1.683$. Berdasarkan hasil penelitian ini di samping motivasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 59,4%. Untuk model persamaan Beban Kerja regresinya adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Beban Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.807 point. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. secara parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karna memperoleh signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh Beban Kerja UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Beban Kerja yang baik akan memperoleh kinerja Pegawai yang baik pula sedangkan dengan lingkungan yang rendah akan menghasilkan kinerja Pegawai yang rendah pula.

Hal dengan teori Nitisemito (2000 :183) bahwa suatu kondisi Beban Kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sedangkan Beban Kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Beban Kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya Beban Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Pegawai. Suatu Beban Kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 83.419 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.226. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,871 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan, sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan Beban Kerja kinerja Pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam karena selain Disiplin Kerja dan Beban Kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja Pegawai. Misalnya saja meskipun Beban Kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja Pegawai dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja Pegawai juga dapat kurang optimal agar kita dapat mencapai kinerja Pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Kinerja Pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Upt Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 12.472 > t_{tabel}$ 1.683. Dengan persamaan regresi $Y = 4.936 + 0.861 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.861 point. Besarnya hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja sebesar 0,862 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 8.886 $>$ t_{tabel} 1.683. Persamaan regresi Beban Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.807 point. Besarnya hubungan Beban Kerja dan Kinerja adalah 0,771 (termasuk dalam kategori Kuat), sedangkan besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Negeri Baru Kabupaten Way Kanan. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 83.419 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.226. Persamaan regresi berganda antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 2.900 + 0,686 X_1 + 0,228 X_2$. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Disiplin Kerja dan Beban

Kerja terhadap Kinerja adalah 0,871 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Fransiska, Y., & TUPTi, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156–163.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M. M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi*

& Keuangan, 24–33.

Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022).
Teori kinerja dan pengukurannya. Bumi
Aksara.