

The Effect Of Workload And Work Discipline On The Performance Of Employees Of Bungursari Tasikmalaya Health Center

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya

Tirta Haidar Surya¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Suci Putri Lestari²⁾

¹⁾ Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ¹⁾ thsurya26@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ suciputri@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received 24 Juli 2024]

Revised [28 Oktober 2024]

Accepted [01 November 2024]

KEYWORDS

Workload, Work Discipline,
Employee Performance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 33 responden pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Workload and Work Discipline on the Performance of Bungursari Tasikmalaya Health Center Employees. The method used was a quantitative approach with a research sample of 33 respondents of Bungursari Tasikmalaya Health Center employees. The data used are primary and secondary data. The analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 23. The results showed that simultaneously Workload and Work Discipline had a significant effect on Employee Performance. Partially Workload has no effect on performance. Partially, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance.

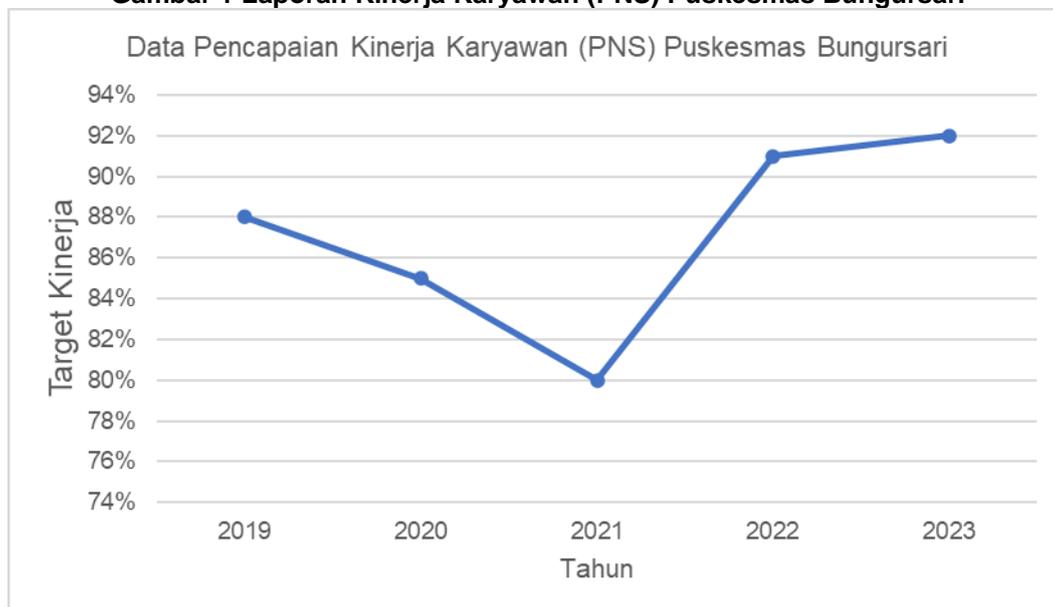
PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan mempunyai pegawai yang kompeten dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya maka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Atau, kinerja sudah menjadi landasan utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Menurut Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka beban kerja perlu diperhatikan, baik itu beban kerja fisik maupun mental. Organisasi bisa mengetahui sejauh mana karyawan nya dapat mampu memberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri jika organisasi itu dapat memberikan beban kerja yang efektif terhadap pegawainya. Dengan beban kerja yang efektif dan tidak berlebihan maka karyawan bisa meningkatkan kinerja nya. Menurut Wilson Bangun dalam Yusnandar (2020:62) Kinerja yaitu gambaran 2 mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja kerja merupakan hasil kerja individu karena telah menyelesaikan tugas atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pada teori dinyatakan disiplin merupakan salah satu faktor tercapainya prestasi kerja pegawai karena disiplin merupakan salah satu bentuk kecakapan pengalaman serta kesungguhan. menurut Sutrisno (2019), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Puskesmas Bungursari berlokasi di JL. Bungursari, Kec. Bungursari, Tasikmalaya, Jawa Barat. yang merupakan suatu organisasi layanan kesehatan dari pemerintah yang bersifat jasa guna memberikan pelayanan publik kesehatan serta kepuasan terhadap masyarakat. Pegawai Puskesmas Bungursari terdiri dari 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS) 14 Pegawai BLUD dan 5 pegawai PTT dengan jumlah keseluruhan 52 orang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi megharapkan pegawainya mau

bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Handoko (2012:135), mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Tata Usaha Puskesmas Bungursari, Berikut adalah laporan Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari tahun 2019 sampai 2023 :

Gambar 1 Laporan Kinerja Karyawan (PNS) Puskesmas Bungursari



Sumber: Data Puskesmas Bungursari 2023

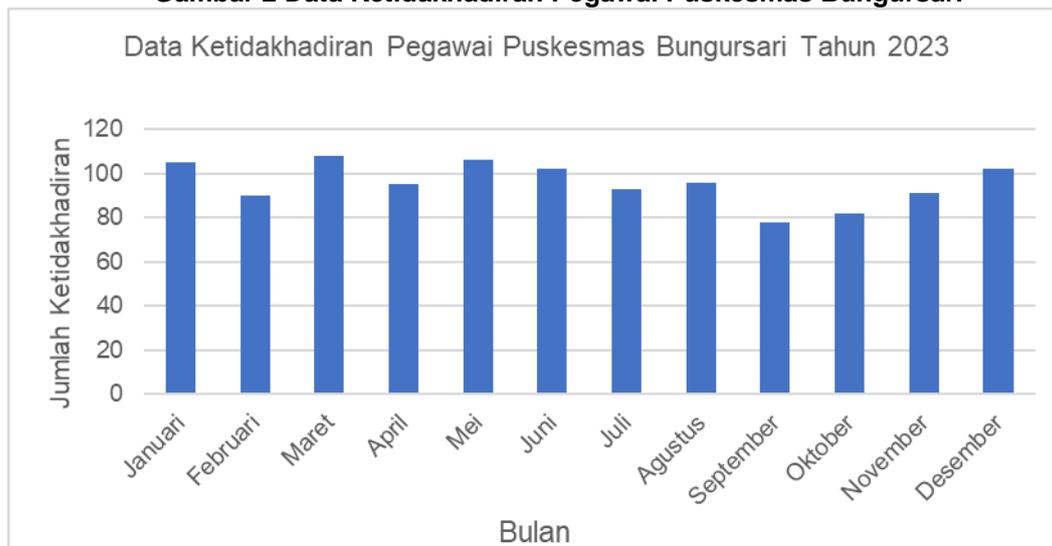
Berdasarkan Gambar 1 pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan nilai Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari yang cukup signifikan, menurut hasil wawancara dengan Bapak Eko Anggoro Sulistyaji, dr selaku kepala Puskesmas Bungursari penurunan kinerja ini terjadi karena pegawai Puskesmas mendapatkan Beban Kerja yang berlebihan karena pada saat itu sedang maraknya *COVID-19* sehingga banyak pegawai Puskesmas yang *double job* seperti penambahan poli *Screening* setiap pegawai dibebankan memantau pasien *COVID-19* dan kontak erat, melakukan sosialisasi kepada masyarakat, melakukan vaksin di luar gedung dan didalam gedung ke masyarakat. Para pegawai juga mengalami ketakutan akan terpapar *COVID-19* sehingga banyak pegawai melakukan pekerjaannya secara tidak maksimal. Selain itu, penerapan WFH 50% juga mengakibatkan kinerja pegawai Puskesmas Bungursari menurun, karena adanya pengurangan pegawai yang bekerja di lingkungan Puskesmas seperti shift pagi harusnya 20 orang, karena adanya kebijakan WFH 50% pekerjaan jadi dilakukan oleh 10 orang, sehingga beban kerja para pegawai menjadi semakin banyak.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas bungursari adalah Beban Kerja yang terlalu berlebihan. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2019:104) beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan akan menyebabkan stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) individu, Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami yang akan berpengaruh pada penurunan kinerja individu. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Tata Usaha di Puskesmas Bungursari dan beberapa orang karyawan di puskesmas bungursari, dari keseluruhan pegawai yang ada di puskesmas Bungursari terindikasi mengalami penurunan kinerja dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai, seperti di bagian keperawatan yang memiliki tupoksi sebagai berikut, Mengkoordinasikan pelayanan KIA-KB yang bersifat UKM, Mengkoordinasikan pelayanan gizi yang bersifat UKM, Mengkoordinasikan pelayanan pencegahan dan penegendalian penyakit, Mengkoordinasikan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat, Mengkoordinasikan pelayanan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala puskesmas. Tetapi berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan hasil dari wawancara, menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan tupoksi yang sudah ditentukan, seperti perawat merangkap juga di bagian pemegang barang inpentaris puskesmas, selain di bagian

pemegang barang, bagian bendahara juga di pegang oleh perawat dan Bidan, perawat juga melakukan promkes yang harusnya ada bagian sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha di Puskesmas Bungursari, Selain beban kerja yang tidak sesuai, ada fenomena lain yang terindikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Bungursari. Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan puskesmas Bungursari seperti ada beberapa karyawan tidak masuk kerja, dengan beragam alasan ketidakhadiran seperti sakit, izin, alfa, libur lepas malam, cuti alasan penting, cuti melahirkan dan cuti tahunan dan ada juga karyawan yang mengisi presensi tidak sesuai dengan jam yang sudah di tentukan. Berdasarkan data dari Kepala Tata Usaha di Puskesmas Bungursari, diperoleh data ketidakhadiran pegawai pada tahun 2023 sebagai berikut :

Gambar 2 Data Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas Bungursari



Sumber: Data Puskesmas Bungursari 2023

Pada Gambar 2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai Puskesmas Bungursari pada tahun 2023, tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi yaitu pada bulan maret yaitu 108 ketidakhadiran, kenaikan tingkat ketidakhadiran tersebut dikarenakan alasan kepentingan pribadi, selain dari alasan kepentingan pribadi, pada bulan maret bertepatan dengan tradisi mungghahan dalam rangka menyambut Bulan Suci Ramadhan sehingga banyak karyawan yang mengajukan cuti dan izin. Selanjutnya ketidakhadiran pada bulan Mei yaitu sebanyak 106 ketidakhadiran, kenaikan tersebut dikarenakan ada 2 orang karyawan yang cuti melahirkan, sehingga pada bulan Mei 2 pegawai tersebut full tidak masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pada bulan maret dan Mei mengalami peningkatan. Kemudian tingkat ketidakhadiran paling rendah adalah pada bulan September yaitu sebanyak 78 ketidakhadiran dan di bulan Oktober yaitu sebanyak 82 ketidakhadiran pegawai, hal tersebut dikarenakan pada bulan September dan Oktober para pegawai sibuk mempersiapkan akreditasi, sehingga para pegawai tidak banyak yang mengambil cuti atau tidak masuk kerja. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Puskesmas Bungursari mengalami fluktuasi.

Berdasarkan data yang tersaji pada Gambar 2 dan penjelasan dari Kepala Tata Usaha di Puskesmas Bungursari dapat diketahui bahwa ketaatan pada peraturan kerja yang menggambarkan dimensi disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Bungursari masih belum sesuai target. Hal ini karena masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja terutama tentang kehadiran dan waktu kerja yang tidak sesuai. Di sisi lain Gambar 2 juga menjelaskan dimensi frekuensi kehadiran yang cenderung fluktuatif pada data ketidakhadiran pegawai. Dari fenomena masalah yang telah digambarkan Gambar 2 Terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti yaitu ketaatan pada peraturan yang data nya diwakili oleh Gambar 2.

Menurut Hasibuan (2019:104) beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan akan menyebabkan stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) individu. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami yang akan berpengaruh pada penurunan kinerja individu. Pendapat lain oleh Mangkunegara (2017:157) bahwa beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan individu kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena beban kerja harus sesuai dengan tupoksi nya masing masing agar para karyawan tidak merasa terbebani sehingga produktifitas kerjanya

meningkat. Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dimana karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerjanya akan meningkat. Kinerja karyawan juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan pegawai.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume pekerjaan dan norma waktu (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 12/2008). Berikut beberapa pengertian mengenai Beban Kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli menurut Munandar dalam (Harahap & Falahi, 2021) Beban Kerja sebagai berikut beban kerja adalah kondisi yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu tertentu. Sedangkan menurut Rohman dan Ichsan (2021), menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan pengertian para ahli sebelumnya, Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengalihan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Menurut Jeky KR Rolos (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa : Beban Kerja memiliki makna sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sejalan dengan pengertian para ahli sebelumnya, Menurut Agustini (2019:92) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

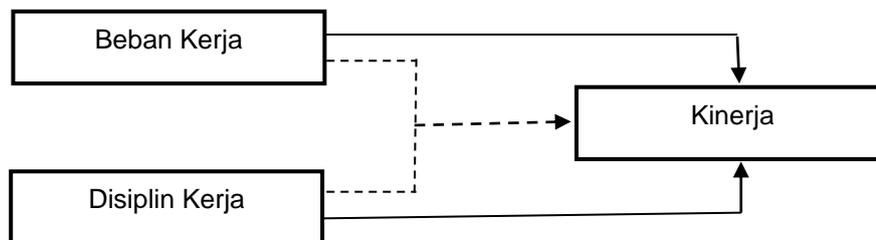
Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) menyatakan bahwa : kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan penelitian para ahli sebelumnya, menurut Afandi (2018: 83), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dan Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu hasil dari tingkatan pencapaian karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran dalam gambar:

Gambar 3 Kerangka Pemikiran



Keterangan

----- = Simultan

———— = Parsial

METODE PENELITIAN

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen, 2 variabel independen yaitu Beban Kerja dan Disiplin Kerja, 1 variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2018:13) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit) digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2018:6) Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakuann perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara, terstruktur dan sebagainya.

Teknik Pengujian Data

Alat pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Untuk memastikan kelayakan data, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner atau alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya (Sugiono dan Rusdin, 2018: 217). Dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Sugiyono, 2016: 173). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah :

1. Jika nilai Alpha $>$ r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Alpha $<$ r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode Cronbachs Alpha dengan

program SPSS. Menurut sugiyono (2017 : 197) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya diatas 0,60 hasil uji dikatakan reliabel.

Alat Analisis Data

Alat analisis regresi berganda dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2017:41), analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Adapun persamaannya regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

A = Konstants

b₁ = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

e = Error/variabel lain yang tidak ditentukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Deskripsi hasil penelitian ini akan menjabarkan mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang berlokasi di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya. Untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, disini penulis melakukan penyebaran angket sebanyak 33 kuisisioner untuk 33 pegawai di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya sebagai acuan untuk dilakukannya berbagai uji sehingga penulis dapat mengetahui hasil atau kesimpulan jawaban dari responden mengenai Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
X1,1	0,582	>	0,344	Valid
X1,2	0,654	>	0,344	Valid
X1,3	0,632	>	0,344	Valid
X1,4	0,481	>	0,344	Valid
X1,5	0,597	>	0,344	Valid
X1,6	0,597	>	0,344	Valid
X1,7	0,654	>	0,344	Valid
X1,8	0,754	>	0,344	Valid
X2,1	0,556	>	0,344	Valid
X2,2	0,634	>	0,344	Valid
X2,3	0,611	>	0,344	Valid
X2,4	0,746	>	0,344	Valid
X2,5	0,727	>	0,344	Valid
X2,6	0,692	>	0,344	Valid
X2,7	0,518	>	0,344	Valid
X2,8	0,675	>	0,344	Valid
X2,9	0,719	>	0,344	Valid
X2,10	0,650	>	0,344	Valid
Y1	0,603	>	0,344	Valid
Y2	0,695	>	0,344	Valid
Y3	0,742	>	0,344	Valid
Y4	0,756	>	0,344	Valid
Y5	0,629	>	0,344	Valid
Y6	0,776	>	0,344	Valid
Y7	0,809	>	0,344	Valid
Y8	0,675	>	0,344	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Hasil uji validitas pada Tabel menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan dari masing masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.344.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dimana reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan batasan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,762	Reliabel
Disiplin Kerja	0,837	Reliabel
Kinerja	0,858	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Hasil uji reliabilitas pada Tabel menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25914406
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.121
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Hasil uji normalitas Tabel menunjukkan bahwa seluruh data variabel yang digunakan dapat dikatakan normal, hal ini karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,958	1.044
Disiplin Kerja	0,958	1.044

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel menunjukkan bahwa data variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, hal ini karena nilai *tolerance* lebih dari angka 0,10 serta nilai VIF kurang dari angka 10,0.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.731	4.118			-.177	.860
X1	-.063	.089	-.128		-.709	.484
X2	.104	.083	.228		1.258	.218

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Berdasarkan table diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,484 > 0,05 sedangkan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,218 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

DU	DW	4 - DU
15770	2.291	2,432

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Hasil uji autokorelasi pada Tabel menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (Beban Kerja dan Disiplin kerja) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat ketergantungan antara residual regresi pada waktu-waktu sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi mengenai ketidakadaan autokorelasi dalam model regresi telah terpenuhi.

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.399	6.028			
X1	.104	.130	.121	.958	1.044
X2	.447	.121	.554	.958	1.044

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

$$Y = 11,399 + 0,104 X_1 + 0,447 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,399 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Beban Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar 11,399.
2. Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,104 menunjukkan apabila X₁ (Beban Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X₂ (Disiplin Kerja) sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,104 atau 10,4%.
3. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X₂ (Disiplin Kerja) 0,447 menunjukkan apabila X₂ (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X₁ (Beban Kerja) sama dengan nol atau dianggap tidak mengalami perubahan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,447 atau 44,7%.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa baik Beban Kerja maupun Disiplin Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Keduanya saling berkontribusi untuk meningkatkan kinerja Pegawai, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Oleh karena itu,

penting bagi Puskesmas untuk memperhatikan kedua aspek ini dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai dan kualitas kerja para pegawai, serta mengoptimalkan hasil kerja para pegawai.

Tabel 8 Koefisien Korelasi Simultan (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.306	2.333

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Nilai koefisien (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,591 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi atau hubungan antara variabel bebas (independent) Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam klasifikasi cukup kuat karena berada pada nilai 0,400 – 0,599. Dalam artian semakin baik Beban Kerja dan Disiplin Kerja yang diterapkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya.

Sedangkan nilai R Square adalah sebesar 0,349. Sehingga perhitungan nilai koefisiensi determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar [KD = 0,349 x 100% = 34,9%]. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya yaitu sebesar 34,9% sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk mengetahui Tingkat signifikansi pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya dilakukan uji simultan.

Tabel 9 Signifikansi Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.590	2	43.795	8.045	.002 ^b
Residual	163.319	30	5.444		
Total	250.909	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Berdasarkan hasil Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara simultan Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama sama dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai. Artinya Beban Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Tingkat Kinerja Pegawai sehingga para pegawai prestasi nya akan meningkat.

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	11.399	6.028		1.891	.068			
X1	.104	.130	.121	.803	.429	.234	.145	.118
X2	.447	.121	.554	3.682	.001	.579	.558	.542

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Penulis,2024

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,429 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa faktor yaitu, adanya *reward* seperti insentif sesuai dengan Beban Kerja yang dibebankan kepada setiap pegawai, jika ada Beban Kerja yang terlalu banyak maka pekerjaan tersebut dikerjakan oleh tim, dan adanya dukungan dari lintas program dan lintas sektor. Sehingga apabila beban kerja di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya naik ataupun turun maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk mengetahui Tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga apabila Disiplin Kerja di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya naik, maka Kinerja Pegawai nya ikut naik dan apabila Disiplin Kerja di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya turun, maka Kinerja Pegawai pun ikut turun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban Kerja yang diterapkan oleh Puskesmas Bungursari Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat tinggi. Hal ini berarti Beban Kerja yang diterapkan oleh Puskesmas Bungursari Tasikmalaya sudah sesuai dengan standar pekerjaannya. Disiplin Kerja dari para pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat tinggi. Hal ini berarti tingkat disiplin para pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya sudah sangat bagus. Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat tinggi. Hal ini berarti Kinerja para pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya sudah bagus sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Puskesmas.
2. Beban Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya.
3. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak Puskesmas Bungursari Tasikmalaya untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Bagi Puskesmas Bungursari Tasikmalaya
 - a. Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai variabel Beban Kerja, Puskesmas Bungursari Tasikmalaya disarankan menambah pegawai di divisi yang mengalami kekurangan pegawai, sehingga jumlah pegawai sesuai dengan Beban Kerja yang ada di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya. Karena dengan jumlah pegawai yang sesuai dengan beban pekerjaan yang ada, maka pegawai akan bekerja dengan optimal sesuai dengan target yang sudah ditentukan.
 - b. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel Disiplin Kerja, disarankan agar Kepala Puskesmas di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya selalu memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan, karena dengan adanya sanksi yang diberikan maka pegawai tidak akan mengulangi kesalahan yang sudah di perbuat dan disiplin kerja para pegawai akan meningkat.
 - c. Variabel yang paling berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja, sehingga Puskesmas Bungursari Tasikmalaya harus mempertahankan dan meningkatkan lagi Disiplin Kerja Pegawai agar Kinerja Pegawai di Puskesmas Bungursari Tasikmalaya lebih maksimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dan menambahkan variabel variabel penelitian lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain lain, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A. F. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017*.
- A. S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*.
- A.R. Vanchapo, S. M. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alfitri, & Widarta. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 83.
- Ayuningtyas, A. I., & D. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura IR . H. Djuanda. *Jurnal Darma Agung*, 803-805.
- D. L., & Prijati. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12 No 7.
- dkk, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27. Vol.6. No. 4.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Follet, M. P. (2013). *Manajemen dan Sistem Informasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fortuna, E. J., H. W., & S. H. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal Indonesia Of Bussinnes and Management*, VOL 2, NO. 2.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Ardhiya Bumi Persada Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL 2, NO. 3.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesmowidjojo, S. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- M. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.1 2019.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Mathis, & Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- N. A., H. S., & R. B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. e – *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- N. N. (2021). Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2021.
- N. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Volume 8, Nomor 4, Desember 2017.
- Nonchi, M. R., M. Suriyanto, & A. K. (2023). Pengaruh Human Capital, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Intel Brimob Polda Sulsel Bataliyona Pelopor. *Jurnal Magister Manajemen*, VOL 12, No. 7.
- Prasetyo, E. T., & P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 21-30.
- Purnomo, S. E., & A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat. *Management Business Inovation Conference*, Vol 6 (2023).
- Rohman, & I. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri. 2(1), 1–22.

- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & W. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 4 Tahun 2018*.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 265-266.
- Sitompul, S. S., & F. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompennsasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, VOL 2, NO 2*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuningsih, E. S., & Zusana, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Margo Mulyo di Purwokerto. *Manajalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*.
- Yusnandar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Modernisasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial,, 4(1)(1), 61–72*.