

ASLI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA / 18 / 2024

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS

MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG



Skripsi

Oleh:

UTAMI DWI PUTRI

01011382025211

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih gelar Sarja Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS MUARA PINANG**  
**KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Disusun Oleh:

Nama : Utami Dwi Putri  
NIM : 01011382025211  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal:



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 18/2024  
FAKULTAS EKONOMI / 7

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS MUARA PINANG**  
**KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Disusun Oleh:

Nama : Utami Dwi Putri  
NIM : 01011382025211  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua



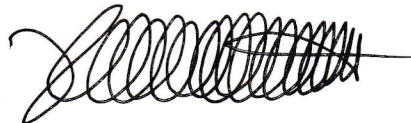
Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang,  
Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 19890711201831001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Utami Dwi Putri  
NIM : 01011382025211  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Pembimbing:

Ketua : Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 09 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang,

Pembuat Pernyataan



Utami Dwi Putri

NIM. 01011382025211

## **MOTTO**

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..."

-Q.S Al Baqarah: 286

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

- Allah SWT
- Kedua orang tua saya
- Saudara kandung saya
- Keluarga dan kerabat
- Teman-teman seperjuangan
- Guru dan dosen yang telah berjasa, serta
- Almamter kebanggaan

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan Syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Esa, karena berkat kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat lawang**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Manajemen di Universitas Sriwijaya. Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Maka dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nia Meitisari,SE.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Penulis sangat berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih.

Palembang, Juli 2024

**Penulis**



**Utami Dwi Putri**

**Nim: 01011382025211**

## UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka dari itu izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang mana karena berkat dan karunia beliaulah penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Busri. Terima kasih telah mengajarkan kepada penulis untuk tidak pernah mengeluh dan menyerah untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan dalam sesulit apapun. Terimakasih selalu ada dan mengatakan iya ketika penulis meminta dan menginginkan apapun itu walaupun dalam kondisi sulit tapi selalu diusahakan untuk memenuhi kebutuhan penulis.
3. Pintu surgaku, Ibu Sumarni. Terimakasih sudah menjadi ibu yang paling terbaik yang mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang selalu mengatakan semangat dan jaga kesehatan kepada penulis yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dalam mengerjakan skripsi ini, dan terima kasih selalu percaya dan mengapresiasi penulis dalam hal apapun.
4. Kakak perempuan yaitu Meilinda Utari dan adek laki-laki yaitu Abiyan Darussalam. Terimakasih sudah ikut serta mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu ada untuk penulis.
5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. Selaku sekretaris jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran,

masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
11. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhususnya Kak Adi, Kak Helmi, Mba Badaria yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
12. Teman-teman manajemen angkatan 2020, yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.
13. Terakhir, untuk diri saya sendiri Utami Dwi Putri terimakasih sudah kuat sejauh ini dalam menyelesaikan skripsi, terimakasih sudah bertahan dan sudah bertanggung jawab dalam menyelesaikan skripsi ini. Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG

Oleh:  
**Utami Dwi Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 52 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M  
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi,



Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
NIP.198605202020122010

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUSKESMAS  
MUARA PINANG EMPAT LAWANG DISTRICT****By:****Utami Dwi Putri**

*This research aims to determine whether there is an influence of work discipline and workload on employee performance at the Muara Pinang Community Health Center, Empat Lawang Regency. This type of research is quantitative descriptive, the population in this research is employees with Civil Servant (PNS) status at the Muara Pinang Community Health Center, Empat Lawang Regency, totaling 52 employees. This research uses a saturated sampling technique (census). The data used is primary data with data collection techniques through questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance and workload does not have a significant effect on employee performance at the Muara Pinang Community Health Center, Empat Lawang Regency.*

**Keywords: Work Discipline, Workload, Employee Performance.**

*Know,  
Head of Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M  
NIP. 19890711201831001

*Thesis guide,*



Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
NIP.198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 10/2024  
FAKULTAS EKONOMI MUARA PINANG

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa

Inggris dari mahasiswa:

Nama : Utami Dwi Putri

NIM : 01011382025211

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami

setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M  
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi,



Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
NIP.198605202020122010

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Utami Dwi Putri  
NIM : 01011382025211  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Sukarami/09 November 2003  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Desa Sukarami, Kecamatan Lintang Kanan  
Kabupaten Empat Lawang  
Alamat Email : utamidwiputri9113@gmail.com  
No. Telp : 085269562472  
Pendidikan Formal  
SD : SD Negeri 15 Lintang Kanan  
SMP : SMP Negeri 1 Lintang Kanan  
SMA : SMA Negeri 1 Lintang Kanan  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori .....	10
2.1.2. Kajian Pustaka.....	10
2.2 Kinerja Karyawan.....	11
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan. ....	11
2.2.2. Metode penilaian kinerja karyawan.....	11
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	12
2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.3. Disiplin Kerja .....	14

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	16
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.4 Beban Kerja .....	17
2.4.1 Pengertian beban kerja .....	17
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
2.4.3 Indikator Beban Kerja .....	18
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja .....	19
2.5.2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. ....	20
2.6 Penelitian Terdahulu.....	21
2.7 Kerangka Pikir Penelitian.....	25
2.8 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	26
3.2. Rancangan Penelitian .....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.3.1 Jenis Data .....	27
3.3.2. Sumber Data .....	27
3.4 Populasi dan Sampel .....	28
3.4.1 Populasi .....	28
3.4.2 Sampel .....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.6 Teknik Analisis Data .....	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.7.1 Uji Validitas .....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.7.3 Metode Suksesif Interval (MSI) .....	31
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.1 Uji Normalitas .....	32
3.8.2 Uji Multikolinearitas .....	32
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	33

3.9 Uji Statistik.....	33
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.9.2 Koefisien Korelasi (r).....	34
3.9.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	34
3.10 Uji Hipotesis.....	35
3.10.1 Uji F (Uji Kelayakan Model) .....	35
3.10.2 Uji t.....	35
3.11 Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
4.1.1. Sejarah Dan Profil Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang .....	40
4.1.2. Visi dan Misi Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang .....	40
4.1.2.1. Visi Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.....	40
4.1.2.2. Misi Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang .....	41
4.1.3. Motto Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.....	41
4.1.4. Tata Nilai Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang .....	41
4.1.5. Struktur Organisasi Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. ....	42
4.2. Hasil Penelitian.....	43
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	43
4.2.2. Usia.....	43
4.2.3. Jenis Kelamin .....	43
4.2.4. Pendidikan .....	44
4.2.5. Lama Bekerja .....	45
4.2.6. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	45
4.2.7. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	45
4.2.8. Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2) .....	50
4.2.9. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	55
4.3. Hasil Uji Instrumen .....	62
4.3.1. Uji Validitas .....	62

4.3.2. Uji Reliabilitas.....	64
4.3.3. Metode Suksesif Interval (MSI) .....	65
4.3.4. Uji Asumsi Klasik .....	65
4.3.5. Uji Normalitas .....	65
4.3.6. Uji Multikolinearitas .....	66
4.3.7. Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.3.8. Hasil Uji Statistik .....	68
4.3.9. Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.3.10. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	70
4.3.11. Hasil Uji Hipotesis .....	71
4.3.12. Hasil Uji F (Kelayakan Model) .....	71
4.3.13. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	72
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.....	75
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
5.1. Kesimpulan.....	81
5.2. Saran .....	81
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang 2023.....	5
Tabel 1.2. Daftar Absensi PNS Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Bulan Januari – September 2023.....	6
Tabel 1.3. Jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang pada Januari – September 2023.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1. Kriteria Penilaian Kuesioner.....	29
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi r.....	34
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	43
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden.....	44
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	45
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1).....	46
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja (X2).....	50
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas Varian Tolerance (VIF).....	64
Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 4.13. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	65

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	67
Tabel 4.15. Hasil Uji F (Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan).....	68
Tabel 4. 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar pengantar penelitian.....	90
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner.....	93
Lampiran 3. Tabel R Uji Validasi .....	98
Lampiran 4. Metode sukses interval (MSI).....	100
Lampiran 5. Hasil Uji Validasi Dan Realibilitas .....	105
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik.....	110
Lampiran 7. Hasil Uji Statistik .....	111
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis.....	112
Lampiran 9. Tabel Uji F .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap instansi ataupun organisasi pasti memerlukan yang namanya sumber daya manusia yang baik, kreatif dan inovatif untuk mencapai tujuan dari setiap organisasi ataupun perorangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik (Mu'tafi, 2020). Perusahaan yang mempunyai banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tercapainya tujuan perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (Malau, *et.,all*, 2020). Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif ditingkat individual, tingkat organisasi kelompok kerja dan juga bisa dilihat dari kinerja karyawan (Wijaya, 2021).

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan (Diah, *et al.*, 2021). Terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016).

Ajrianto (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Chew & Taylor (2021), disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Hal ini serupa dengan yang disampaikan Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesedihan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma social yang berlaku di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang dapat ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan

kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiensinya terhadap perusahaan tersebut (Abrianto, 2019). Berdasarkan hasil jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan haruslah memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan- karyawan (Qoyyimah, 2019).

Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampuhnya. Gilbson dalam Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut dua para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dengan jumlah pekerjaan yang terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam rentang waktu yang singkat.

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dengan memberdayakan dan mendorong peran aktif masyarakat dalam segala

bentuk upaya kesehatan (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009). Puskesmas sebagai salah satu bagian dari sistem kesehatan nasional (SKN) adalah pengelolaan kesehatan yang diselenggarakan oleh semua komponen bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya (Perpres no. 72 tentang Sistem Kesehatan Nasional). Memiliki kedudukan sebagai sarana pelayanan kesehatan strata pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Permenkes RII No. 43 Tahun 2019 menjelaskan juga bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat, serta mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, dalam lingkungan sehat, dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes RI No. 43 Tahun 2019).

Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kabupaten Empat Lawang Kecamatan Muara Pinang yang melayani 24 jam pasien dan memiliki karyawan yang cukup banyak. Berikut adalah jumlah pegawai pada Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang:



**Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang 2023**

No	Status	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	53
2.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	6
3.	Honorar	70
	Jumlah	129

*Sumber : Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang,2023*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang mempunyai karyawan dengan ststus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan honorer yang berjumlah 129 orang dituntut oleh pihak puskesmas untuk memiliki kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi masih ada karyawan yang melanggar salah satu kedisiplinan yang ditetapkan oleh instansi yaitu kehadiran. Pernyataan tersebut di dukung oleh pra-riset yang peneliti lakukan dengan melakukan survey ke Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Hasil dari pra-riset yang didapatkan data kehadiran karyawan. Berikut adalah data absensi pegawai pada tahun 2023.

**Tabel 1.2. Daftar Absensi PNS Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Bulan Januari – September 2023**

No	Bulan	Jumlah PNS	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alfa	Dinas Luar 1	Jumlah
1.	Januari	53	26	3	4	3	2	12
2.	Februari	53	22	2	5	0	4	11
3.	Maret	53	24	2	5	1	5	13
4.	April	53	22	4	2	2	4	12
5.	Mei	53	23	1	4	3	8	16
6.	Juni	53	23	4	3	1	7	15
7.	Juli	53	25	5	6	0	4	15
8.	Agustus	53	25	14	7	1	3	24
9.	September	53	25	6	4	2	2	17
7.	Oktober	53	25	7	3	1	1	12
8.	November	53	25	4	4	2	4	14
9.	Desember	53	25	3	2	1	6	12

*Sumber : Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang,2023*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa diperoleh Tingkat alfa paling banya di bulan Januari dan Mei sebanyak 3 orang. Namun selain dari absen di atas terdapat pula karyawan yang sering terlambat datang dan pulang duluan. Hal ini diketahui karena peneliti mewawancarai salah satu karyawan yang ada di puskesmas Muara Pinnag Kabupaten Empat Lawang yaitu ibu Nur Aini mengatakan bahwa masih terdapat adanya karyawan yang terlambat datang mulai dari 5-30 menit dan pulang duluan 10-45 menitan. Keterlambatan dan pulang duluan ini biasanya terjadi pada hari Jum'at dan Sabtu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau Perusahaan tersebut (Qoyyimah, 2019). Berikut jumlah kunjungan pasien yang ada di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang dari bulan Januari- September 2023.

**Tabel 1.3. Jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang pada Januari – September 2023**

No	Bulan	Target (Orang)	Jumlah Kunjungan (Orang)	Persentase (%)
1.	Januari	500	478	95,6
2.	Februari	500	537	107,4
3.	Maret	500	538	107,6
4.	April	500	532	106,4
5.	Mei	500	587	117,4
6.	Juni	500	523	104,6
7.	Juli	500	495	99
8.	Agustus	500	590	118
9.	September	500	708	141,6
7.	Oktober	500	519	103,8
8.	November	500	512	102,4
9.	Desember	500	527	105,4

*Sumber : Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang,2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang mempunyai target kunjungan pasien sebesar 500 orang per bulannya, sedangkan data di atas menunjukkan bahwa setiap bulan, Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang mendapat kunjungan pasien lebih dari target yang ada. Persentase jumlah kunjungan pasien Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang yang paling banyak yaitu di bulan September sebesar 141,6% dan persentase yang paling sedikit di bulan Juli sebesar 99,0, dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan beban kerja yang dituntut ke pihak puskesmas dan diberikan kepada karyawan Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2022) dan Yuliantini (2021), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dengan Raymond (2023) dan Siahaya (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian tentang beban kerja juga memiliki perbedaan hasil dapat dilihat pada

penelitian Raymond (2023), Yuliantini (2021) dan Siahaya (2022), yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2022), bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan masih ada kesenjangan hasil terdahulu dari uraian di atas, maka perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang .**”

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan akademis dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terkait variabel disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi puskesmas, sehingga dapat dipertimbangkan dan dapat diterapkan oleh puskesmas tentang disiplin kerja dan beban kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghnesia carolina siahayal, s. H. (2022). *The influence of workload, work discipline, and workenvironment on organizational commitment and employeepformance at the kesbangpol agency ofsouth sulawesi province.*
- Ali mu`tafi, m. (2020). *Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia.* Volume 20, no. 2,.
- Arif dhermawan1, m. P. (2020). *Pengaruh kompensasi, disipln kerja, dan beban kerja terhadap kinerja rumah sakit aisyyiah purworejo.*
- Diah ayu septi faujin) (2021). *Determinan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten nganjuk.* Journal of law, administration, and social science.
- Diana, y. (2019). *Effect of training competence and discipline on employee performance in company. (case study in pt. Asuransi bangun askrinda).* .
- Donovan, J. J., & Radosevich, D. J. (2020). Goal setting in the workplace: A review and critical analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1291-1312
- Ervin nora susanti1\*, f. J. (2022). *Effect of work discipline, workload, and career development on employee performance.*
- Freeman, R Edward dan McVea, John. 1984. Strategic management: A Stakeholder Approach to Strategic management. *Working paper.* No. 1(p.46). Boston: Pitman.
- Ghozali , imam ;. (2018 ). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 25.* Semarang : badan penerbit universitas diponegoro .
- Hasibuan, malayu s.p. 2012. *Manajemen sumber daya manusia.* Edisi revisi. Jakarta: penerbit bumi aksara.
- Hasibuan, m. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (cetakan ke-18) (revisi ed.).* Jakarta: pt bumi aksara.
- I made chrisnantara putra (1), p. A. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada co. Bali rivan production.*

Jenny sultanto1, e. (2023). *The effect of workload, job satisfaction, and work discipline on employee performance of pt. Bdmn rantauprapat.*

Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) (edisi ke-5).* Pt raja grafindo persada.

Khairi, r. H. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.*

Koesomowidjojo, suci r. Ma'rih. 2017. *Analisis beban kerja.* Jakarta. Raih asa sukses.

Kriyantono, R. 2017. *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik.* Jakarta: Kencana. Robbins, P. Stephen &

Kusuma, (2020). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Remaja rosdakarya, bandung

Maria handayani yunita wale, m. S. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan bebapengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadapkerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan penelitian kabupaten sikka.*

Nadella kamalia rifani1, m. D. (2022). *The effect of workload and work discipline on nurse performance with work stress as an intervening variable.*

Nurhayati manurung1, h. T. (2021). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten.*

Paryanti2, n. I. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional (porter) pt. Ardhya bumi persada.*

[perpres 72 tahun 2012 tentang sistem kesehatan nasional](#)

Pusparini, p. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup provinsi dki jakarta.* 14–31.

Putra. *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada co. Bali rivan production.*

- Raymond1), d. L. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa.*
- Rivai, veithzal, 2004, manajemen sumber daya manusia, untuk perusahaan, cetakan pertama, raja grafindo, jakarta.
- Robbins, stephen p. And mary coulter. 2016. Manajemen, jilid 1 edisi 13, alih bahasa: bob sabran dan devri bardani p, erlangga, jakarta.
- Safira, f. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi perindustrian dan perdagangan.*
- Suci melinda sari, w. E. (2023). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di polresta barelang batam.*
- Suhadi eko purnomo1, a. S. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat bawaslu provinsi kalimantan barat.*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Delapan .* Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d.* Bandung : alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d.* Bandung:alfabeta.
- Ariesni1\*, S. (2021). *Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Negeri Padang, Indonesia: Volume 5, Number 3, P-ISSN: 1979-7095 E-ISSN: 2615-4501.
- Syardiansah, m. R. (2022). *Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Tine yuliantini1\*, s. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Wijaya, e. A. (2021). *Determinan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten nganjuk.* Journal of law, administration, and social science.
- Winda tetty agustina manullang1, r. V. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hilon.*
- Zebua, y. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten labuhanbatu utara.*