

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI ASN PUSKESMAS KARANGANYAR  
KABUPATEN KEBUMEN**

**Ane Solihati**  
Program Studi Manajemen S1  
Universitas Putra Bangsa  
[anesolihati10@gmail.com](mailto:anesolihati10@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 40 orang responden yang bekerja sebagai Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. (3) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar (4) Beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of workload, work discipline and work motivation on the performance of ASN employees at Karanganyar Public Health Center, Kebumen Regency, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 40 respondents who work as ASN Employees at Karanganyar Public Health Center, Kebumen Regency. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which previously tested prerequisite analyzes including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.*

*After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Workload has a positive and significant effect on the performance of ASN employees at the Karanganyar Health Center. (2) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of ASN employees at Karanganyar Health Center. (3) Work motivation has a positive and significant influence on the performance of ASN employees at Karanganyar Health Center (4) Workload, work discipline, and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of ASN employees at Karanganyar Health Center.*

*Keywords: workload, work discipline, work motivation and performance.*

**PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan yang berada di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan

hidup sehat bagi setiap penduduk agar mendapat derajat kesehatan yang optimal.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan pereorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan

masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014).

Menurut Azrul Azwar (1996), **Puskesmas** yaitu suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu.

Untuk menjangkau wilayah di seluruh pelosok tanah air, puskesmas diperkuat dengan puskesmas pembantu dan puskesmas keliling. Untuk daerah yang jauh dari sarana pelayanan rujukan, puskesmas dilengkapi dengan fasilitas rawat inap. Organisasi dalam bidang bisnis, pemerintahan, sosial, keagamaan, dan pendidikan yang memanfaatkan sumber daya terbatas harus berupaya untuk memperoleh hasil yang direncanakan. Pada masa depan, organisasi yang unggul adalah organisasi yang dapat menumbuhkan komitmen setiap orang dan meningkatkan kapasitas belajar di semua tingkat organisasi. Suatu organisasi meraih keberhasilan yang mengesankan dan memuaskan justru karena cara memperlakukan anggota organisasi tersebut senang datang ke organisasi dengan moral kuat dan produktivitas yang lebih tinggi. Organisasi membutuhkan orang yang bersemangat, manajemen partisipatif, serta tim kerja yang terarah dan terpadu di tempat kerja. Kemampuan memaksimalkan potensi pegawai ditentukan oleh aspek manajemen lunak meliputi cara individu diperlakukan, diberi inspirasi dan tantangan untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka, serta bimbingan manajer menjadikan performa pegawai yang luar biasa.

Pada abad ke-21, tantangan yang dihadapi setiap perusahaan terfokus pada pelayanan kebutuhan pelanggan, tidak hanya pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) tetapi lebih berorientasi pada nilai (*customer value*). Jika ingin unggul dalam persaingan pasar, puskesmas harus mampu cepat tanggap terhadap kebutuhan pelanggan dengan konsekuensi organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan kemampuan unik. Untuk mewujudkan hal tersebut, puskesmas harus berorientasi pada pembentukan kualitas sumber daya manusia yang mampu menjawab tuntutan perubahan. Hal ini dapat terwujud apabila pegawai bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Berbagai organisasi menghadapi perubahan dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya. Manajer masa kini dan masa depan dituntut tidak hanya luwes tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan yang bergerak sangat dinamis. Setiap organisasi dalam berinteraksi dengan organisasi lain harus selalu peka terhadap aspirasi, keinginan, tuntutan, dan kebutuhan berbagai kelompok yang berinteraksi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Wirawan (2009:5) "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

Penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan Erdiansyah,SE.,M.M (2016) menyatakan bahwa antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Patakaran Palembang berpengaruh secara signifikan dan simultan

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan bahwa Puskesmas Karanganyar saat ini menunjukkan kondisi pegawai dengan beban kerja yang cukup tinggi dari yang seharusnya, karena kekurangan tenaga kerja. Walaupun demikian pegawai tetap dituntut untuk memberikan asuhan kepegawaian kepada pasien sesuai dengan proses dan kegiatan praktik kepegawaian yang berpedoman pada standar kepegawaian dalam lingkup kewenangan serta tanggung jawab kepegawaian.

Berbagai perilaku pegawai yang ada saat ini dijumpai masih ada pegawai sering datang terlambat masuk kerja, ada pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal tersebutlah yang membuat seseorang pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi dan kepuasan kerja bagi pegawai agar mutu asuhan kepegawaian yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik (Ahmad Jais dan Mubasyir Hasanbasri, 2007:2).

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001).

Beban kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Griffiths *et all*(2008). Faktor yang berpengaruh dalam resiko terjadinya penurunan kinerja salah satunya yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan pegawai yang tersedia. Sedangkan menurut Amstrong (2009) mengemukakan bahwa beban kerja pegawai merupakan indikator yang mengakibatkan terjadinya penurunan kualitas kinerja pegawai saat ini. Dari hasil survey diketahui bahwa kondisi saat ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai beban kerja yang cukup tinggi dari yang seharusnya. Kekurangan tenaga pegawai yang membuat pegawai yang ada

memiliki pekerjaan yang lebih banyak. Walaupun demikian pegawai tetap dituntut untuk memberikan asuhan kepegawaian kepada pasien sesuai dengan proses dan kegiatan praktik kepegawaian yang berpedoman pada standar kepegawaian dalam lingkup kewenangan serta tanggung jawab kepegawaian (Sujono Riyadi dan Hari Kusnanto, 2007:3).

Dewasa ini persaingan antar instansi pemerintah di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu instansi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry dalam Sutrisno (2014:87) mengatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Penelitian yang dilakukan Erdiansyah SE.,M.M (2016) Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan fenomena di Puskesmas Karanganyar masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu, keluar disaat jam kerja sehingga karyawan menjadi tidak disiplin. Selain dari disiplin yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disuatu perusahaan, ada faktor lain yang menentukan yang berasal dari dalam diri setiap karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut yaitu motivasi kerja.

Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja disini adalah merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Sujono Riyadi dan Hari Kusnanto, 2007:3).

Berdasarkan fenomena karyawan Puskesmas Karanganyar datang tidak tepat waktu. Selain itu

setelah datang terlambat ke tempat kerja, karyawan juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan.

Dari latar belakang di atas penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Karanganyar. Faktor tersebut antara lain, beban kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar”**.

#### **METODE**

##### Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Indikator kinerja penelitian ini mengutip dari penelitian Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Faustino Cardoso (1993: 135) dibatasi pada:

- 1) *Quantity of work*
- 2) *Quality of work*
- 3) *Job knowledge*
- 4) *Creativeness*
- 5) *Cooperative*
- 6) *Dependability*
- 7) *Initiative* yaitu
- 8) *Personal qualities*

##### Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Soleman (2011) yaitu:

- 1) Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.
- 2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

##### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Lateiner dalam Soejono (1993:72) yaitu:

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
- 2) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

- 3) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- 4) Memiliki tanggung jawab.

#### Motivasi Kerja

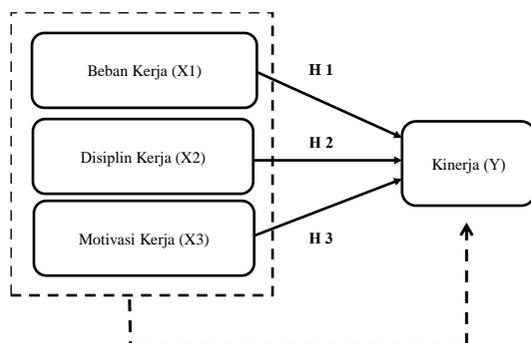
Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Herzberg dalam Hasibuan (2003:109-110) yaitu:

- 1) Prestasi.
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan potensi diri

#### Model Empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dan variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja.

**Gambar 1. Model Empiris**



#### Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Karanganyar.  
 H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Karanganyar.  
 H3 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Karanganyar.  
 H4 : Ada pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Karanganyar.

#### Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 40 orang.

#### Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono:2014). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 40 orang.

#### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan program SPSS 24.0 for windows

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 didapat df = 40-2 = 38, diperoleh nilai r tabel = 0,3120.

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 24.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji validitas**

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	6	Signifikan	Valid
X2	5	Signifikan	Valid
X3	5	Signifikan	Valid
Y	7	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel beban kerja, disiplin kerja motivasi kerja, dan kinerja seluruhnya valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,60	0,807	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,60	0,829	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,919	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Multikolinieritas

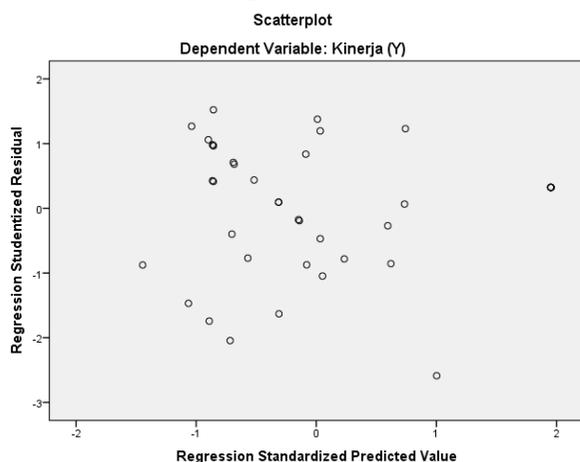
**Tabel 3 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja (X1)	,563	1,776
Disiplin Kerja (X2)	,492	2,035
Motivasi Kerja (X3)	,559	1,788

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

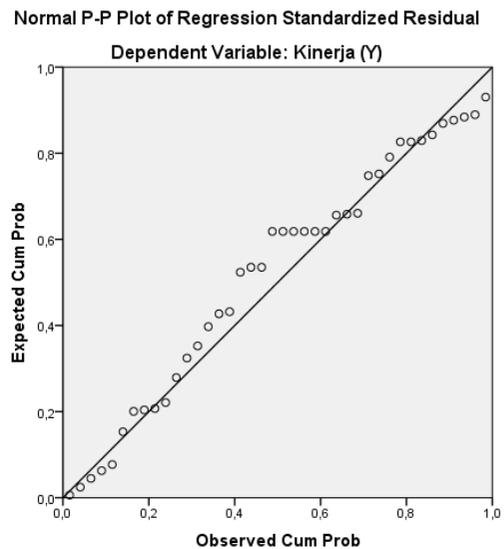
**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

**Gambar 3. Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 4**

**Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Beranda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-7,420	3,022	
Beban Kerja (X1)	,528	,174	,351
Disiplin Kerja (X2)	,505	,220	,285
Motivasi Kerja (X3)	,605	,196	,358

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = -7,420 + 0,528 X_1 + 0,505 X_2 + 0,605 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta  $a = -7,420$ , berarti apabila variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja (Y) pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar masih minus yaitu -7,420.
2. Nilai  $b_1 = 0,528$ , berarti apabila variabel disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel beban kerja (X1) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja (Y) pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar naik sebesar 0,528.

3. Nilai  $b_2 = 0,505$ , berarti apabila variabel beban kerja (X1), dan motivasi kerja (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja (Y) pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar naik sebesar 0,505.
4. Nilai  $b_3 = 0,605$  berarti apabila variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja (Y) pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar naik sebesar 0,605.

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 5 Uji t Coefficients**

No.	Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	Signifika nsi	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	3,026	2,026	,005	Berpengaruh
2.	Disiplin Kerja (X2)	2,293	2,026	,028	Berpengaruh
3.	Motivasi Kerja (X3)	3,078	2,026	,004	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

##### a) Hubungan Beban Kerja dan Kinerja.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar  $0,005 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,026 > t_{tabel} 2,026$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

##### b) Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja.

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar  $0,028 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,293 > t_{tabel} 2,026$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

##### c) Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar  $0,004 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 2,026$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

#### Uji simultan F

**Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji F simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	331,179	3	110,393	31,967	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	124,321	36	3,453		
Total	455,500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Dari tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 31,967  $> F_{tabel} 3,25$ , dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja lebih baik maka kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

#### Uji koefisien determinasi

**Tabel 7. Uji koefisien determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,727	,704	1,85832

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $Adjusted R Square$  persamaan diatas sebesar 0,704, artinya 70,4% variabel kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 3,026 > t_{tabel} 2,026$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa tinggi rendahnya beban kerja yang diterima seorang pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramita Dewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prahastari, Oktaviana Ayu (2016) yang

menyatakan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan atau berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang, Penempatan karyawan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan dari karyawan akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 2,293 > t_{tabel} 2,026$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari para pegawai ASN maka kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016:157) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, oleh karena itu penting bagi instansi untuk menjaga serta meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai ASN tersebut. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 2,026$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja dari para pegawai ASN maka kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary Sutrichastini (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu menjaga dan meningkatkan motivasi para pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, ini bertujuan untuk

meningkatkan kinerja dari para pegawai ASN tersebut. Seseorang yang termotivasi cenderung lebih bahagia dan produktif, dengan perasaan senang (bahagia) karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang di tentukan/ kinerja yang optimal.

## 4. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $31,967 > F_{tabel} 3,25$ ,

dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja lebih baik maka kinerja pada pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704, artinya 70,4% variabel kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## SIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, dengan responden sebanyak 40 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu penting bagi instansi untuk memperhatikan beban kerja kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Hal ini akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu penting bagi instansi untuk menjaga serta meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai ASN. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan cara memberikan contoh disiplin kerja dari para pimpinan, pengarahan pada saat apel pagi, memasang slogan tentang disiplin kerja dan lain sebagainya. Seseorang yang melihat orang lain disiplin terutama pimpinan atau pegawai senior cenderung akan termotivasi sehingga akan mengikutinya.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu penting bagi instansi untuk menjaga serta meningkatkan motivasi dari para pegawai ASN. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan cara mengadakan seminar. Seseorang yang termot

lebih bahagia dan produktif, dengan perasaan senang (bahagia) karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang di tentukan/ kinerja yang optimal

4. beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti jawaban dari responden yang cenderung kurang teliti sehingga terjadi ketidak konsisten jawaban meskipun sudah diantisipasi dengan cara diawasi.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

### **Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

#### **1. Implikasi Praktis**

- a. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, oleh karena itu penting bagi instansi untuk memperhatikan beban kerja kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Hal ini akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, oleh karena itu penting bagi instansi untuk menjaga serta meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai ASN. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan cara memberikan contoh disiplin kerja dari para pimpinan, pengarahan pada saat apel pagi, memasang slogan tentang disiplin kerja dan lain sebagainya. Seseorang yang melihat orang lain disiplin terutama pimpinan atau pegawai senior cenderung akan termotivasi sehingga akan mengikutinya.
- c. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Karanganyar, oleh karena itu penting bagi instansi untuk menjaga serta meningkatkan motivasi dari para pegawai ASN. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan cara mengadakan

seminar. Seseorang yang termotivasi cenderung lebih bahagia dan produktif, dengan perasaan senang (bahagia) karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang di tentukan/ kinerja yang optimal

#### **2. Implikasi Teoritis**

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya kompetensi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
- b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. [Http://adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com).
- Amstrong. 2009. *Amstrong's Handbook of Human Resource management practice 11th edition*. (terj.: Sumardjo). United Kongdom: Kogan Page.
- Azwar, Azrul. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (edisi kesatu)*. Bandung:Alfabeta.
- Dessler, G.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta : PT Indeks.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain Aswan. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donald J, Bouge. 1973. *Principle of Demography*, New York: John Wiley and. Son. Priface.
- Erdiansyah, SE., M.M. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Patakaran Palembang*. Journal Ecoment Global Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016 ISSN : 2540-816X EISSN : 26856204. telah terakreditasi dalam Garuda

- Fauzi, A. 2004. *Ekonomi Sumberdaya Alam dan Lingkungan*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama
- Gagne dan Briggs. 1979. *Pengertian Pembelajaran*. Diakses dari laman web dari <http://www.scribd.com/doc/50015294/13/B-Pengertian-pembelajaran-menurut-beberapa-ahli>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies. 1994. *Nursing management: System approach*. (3th ed), philadelphia: W. B. Saunders Co.
- Griffith, Peter., Renz Anna., and Marie, Rafferty Anne., 2008, *The Impact of Organization and Management Factors on Infection Control in Hospitals : a Scoping Review*, London :King's College London, University of London.
- Grima dan Berkes, F. 1989. *Common Property Resources: Ecology and community-based Sustainable development*. Belhaven Press. London.
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : PT. Gramedia
- Hasibuan, Melayu S P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Sentot. 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6.ISSN 2443-0633. Hal. 26
- Irnanda, Y. 2011. *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*. Jakarta: FKM UI
- Irwandy, 2007. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006. Makassar.
- Jais, Ahmad dan Hasanbasri,Mubasyir. 2007. *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*, <http://irc-kmpk.ugm.ac.id/id/UPPDF/working/No.5> Ahmad%20Jais\_07\_07.pdf.
- Kurniadi,Anwar. 2013. *Manajemen keperawatan dan prospektifnya teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta: FKUI
- Lusri, Lidia & Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1.Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prahastari, Oktaviana Ayu. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro
- Riyadi, Sujono dan Kusnanto, Hari. 2007. *Motivasi Kerja dan karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura*, [http://irc-kmpk.ugm.ac.id/id/UPPDF/working/No.18\\_Sujono\\_Riyadi\\_04\\_07\\_WPS.pdf](http://irc-kmpk.ugm.ac.id/id/UPPDF/working/No.18_Sujono_Riyadi_04_07_WPS.pdf).
- Satria, Wa. 2013. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat, Unhas Makassar

- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiharto. 2001. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada*. Jakarta: Media Group.
- Tambunan, Rudi M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*, Jakarta: Maistas Publishing.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.