

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TAPAN DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Atika Frimalendra¹, Yulasmi², Selvi Yona Sari³

Fakultas , Ekonomi dan bisnis,

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang Email

atikafrimalendraa@gmail.com , yulasmi@upiyptk.ac.id

selviyonasari@upiyptk.ac.id

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 15 Februari 2025

Direvisi 03 April 2025

Diterima 25 Mei 2025

Tersedia Online 25 Mei 2025

KATA KUNCI:

Pelatihan, Disiplin Kerja,
Kinerja, Beban Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Ce By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis,
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Training and Work Discipline on Performance with Workload as an Intervening Variable on Tapan Health Center Employees. The method of determining the sample in this study used the total sampling method so that from 96 populations a sample of 96 respondents was obtained. The data collection method was by literature study and field study. The analysis method used was descriptive analysis, structural equation modeling analysis and hypothesis testing. The analysis tool used in this study was SmartPls 3. The results of this study indicate that training affects workload, work discipline does not affect workload, training affects performance, work discipline does not affect performance, workload affects performance. While workload mediates training on performance and workload does not mediate work discipline on performance*

Keywords: *Training, Work Discipline, Performance, Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Tapan. Cara penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling sehingga dari 96 populasi diperoleh sampel sebanyak 96 responden. Metode pengumpulan data ini adalah dengan studi pustaka dan studi lapangan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis structural equation modeling dan uji hipotesis. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPls 3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap beban kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap beban kerja, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan beban kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja dan beban kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja.

Katakunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja, Beban Kerja

1. PENDAHULUAN

Pemerintah telah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten / kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu. Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Puskesmas dapat mengetahui kinerja pelayanan dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pelayanan (Mandacan & Aco, 2021). Pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efektif merupakan hal penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Puskesmas merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dasar. Namun, meskipun memiliki peran yang penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan, beberapa Puskesmas masih menghadapi tantangan dalam mencapai efektivitas pelayanan yang optimal.

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas bersifat kompleks dan melibatkan berbagai aspek, mulai dari faktor internal hingga eksternal. Faktor internal mencakup manajemen dan organisasi puskesmas, sumber daya manusia, infrastruktur, dan sistem informasi kesehatan. Sedangkan faktor eksternal melibatkan aspek sosial, ekonomi, dan politik yang mempengaruhi pelayanan kesehatan di puskesmas. Puskesmas dapat mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pelayanan.

Sebagai pusat pelayanan kesehatan, puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Puskesmas sebagai pemberi layanan kesehatan kepada masyarakat yang dianggap dapat membantu dalam memberikan pertolongan pertama yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan. tidak berjalannya tugas edukatif di Puskesmas yang berkaitan dengan penyuluhan kesehatan yang sekaligus berkaitan dengan tugas promotif. Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparat pemerintah adalah selain berbelit–belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum pegawai yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan- rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai tambah bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas (Rizal Fahlevi Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Pemerintahan STIA , Annisa Dwi Salfaritzki 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan di Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan pelayanan antara lain: kurangnya tanggung jawab tenaga paramedis terhadap pelayanan kesehatan masyarakat, hal ini ditunjukkan dengan relative lambatnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Para tenaga paramedis belum terlihat berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pelayanan kesehatan kepada pasien, penanganan yang dilakukan tidak sesuai waktu yang diharapkan disebabkan karena kurangnya kedisiplinan, tenaga paramedis masih sering datang terlambat dan pulang kantor sebelum jam keluar bahkan meninggalkan kantor pada saat jam kerja.

Hal-hal lain juga merupakan masalah budaya dalam organisasi yaitu lemahnya pengawasan pimpinan terhadap tenaga paramedis, adanya rasa canggung atau segan terhadap pimpinan, sehingga tenaga paramedis tidak begitu terbuka dalam menyampaikan kritik atau saran dan ketidakterbukaan dalam menerima kritik dan saran dari masyarakat, bahkan cenderung diabaikan. Masalah berikut yaitu masih adanya diskriminasi dalam pelayanan yang mempunyai hubungan kekerabatan (keluarga/kolega), cenderung lebih diutamakan, demikian hal dalam pengadaan pelatihan, yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan lah yang lebih diutamakan (Yulihardi 2016).

Tabel 1.2
Target Dan Capaian Hasil Kegiatan Puskesmas Tapan
Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2024

No	Penempatan	Target	Capaian
1.	Brankar	100 %	92 %
2.	Rawat Inap	100 %	92 %
3.	Satpam	100 %	91 %
4.	Sopir	100 %	92 %
5.	Staff Kepegawaian	100 %	93 %
6.	Rekam Medis	100 %	92 %
7.	Tenaga Administrasi Keuangan	100 %	92 %
8.	IGD(Instalasi Gawat Darurat)	100 %	92 %
9.	Pelaksana Kesling	100 %	91 %
10.	Cleaning Service	100 %	91 %
11.	Tenaga Labor	100 %	92 %

12.	Tenaga gizi	100 %	92 %
13.	Pelaksana Promkes	100 %	91 %
14.	Poli Usila	100 %	93 %
15.	Bidan Desa	100 %	92 %
16.	Pendaftaran	100 %	91 %
17.	Poli KB (Keluarga Berencana)	100 %	92 %
18.	Poli Umum	100 %	91 %
19.	Juru Masak	100 %	92 %

Sumber : Data primer 2024 (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 yang berisi tentang target dan capaian hasil kegiatan puskesmas tapan pada tahun 2024 terdapat adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan dengan capaian yang diperoleh pada beberapa indikator. Meskipun beberapa indikator hampir mencapai target, namun terdapat beberapa indikator yang capaiannya masih dibawah 100 %. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan di Puskesmas Tapan.

1. METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang terletak di Ps.Tapan, Kec.Basa Ampek Balai Tapan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuesioner).

Populasi menurut (Sugiyono 2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas tapan yang berjumlah 96 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas tapan yang berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling/metode penentuan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan menggunakan teknik total sampling adalah karena jumlah populasi penelitian pada objek kurang dari 100.

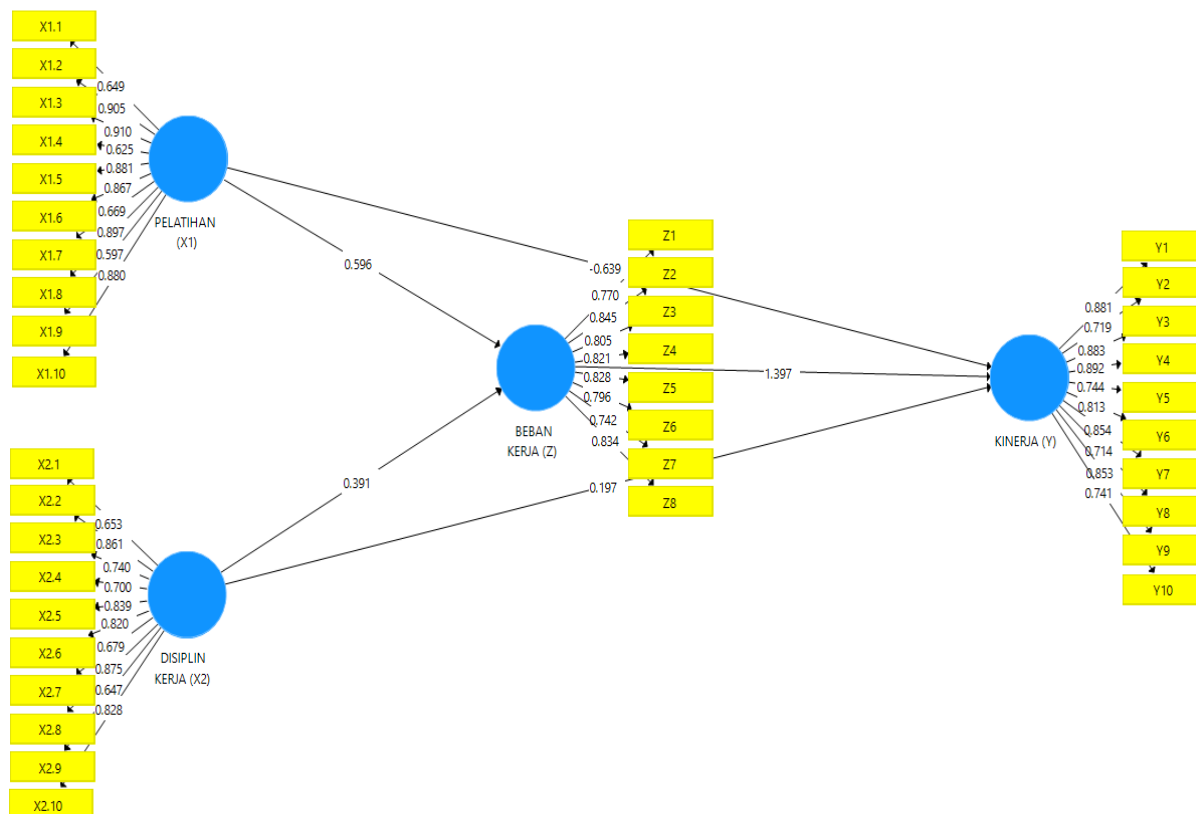
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni suatu metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis statistik deskriptif pengolahan data berguna untuk menggambarkan data melalui tabel, maupun grafik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif / statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Martalena et al., 2011). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SMART PLS 3

2. HASIL DAN DISKUSI

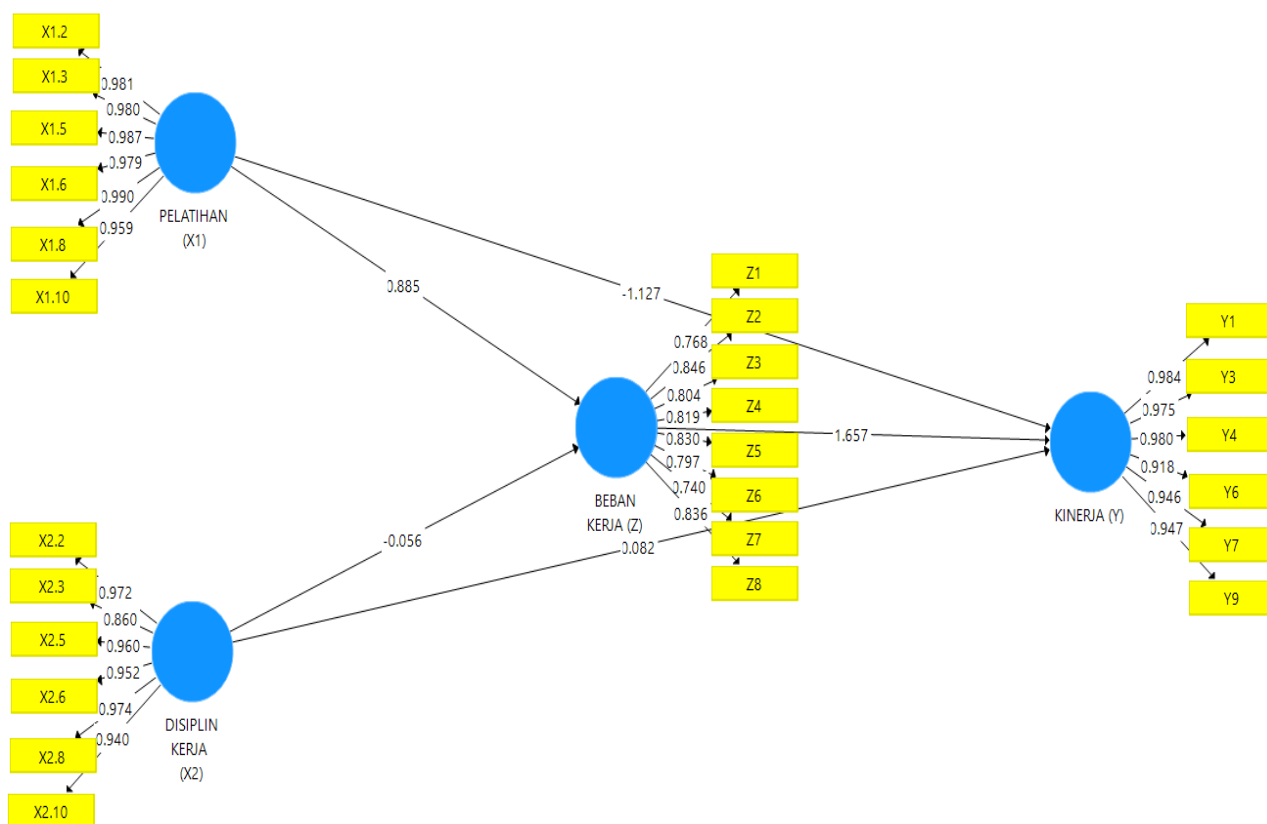
Convergent Validity

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1
Outer Loading Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima (Ghozali,2014). Dalam penelitian Batasan nilai convergent validity diatas 0,70



Gambar 4.2

Outer Loading Setelah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian Batasan nilai convergent validity diatas 0,7. Terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan beban kerja.

Discriminant Validity

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 4.15

Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	Rata-rata Varians Dickstrak (AVE)
Kinerja (Y)	0,919
Beban Kerja (Z)	0,649
Pelatihan (X1)	0,959
Disiplin Kerja (X2)	0,891

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS,2024

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Cronbach’sAlpha

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *kehandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach’s alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* > 0,70.

Tabel 4.16

Nilai construct reability dan validity

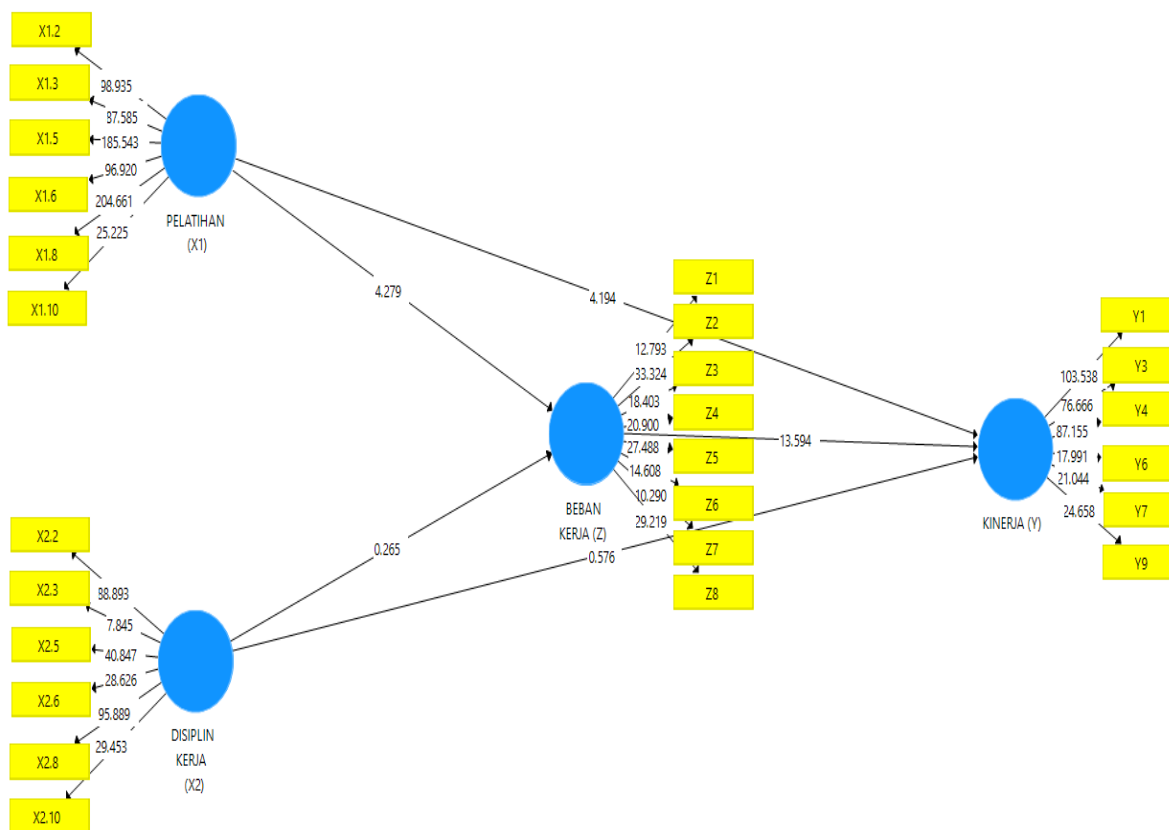
Variabel	Cronbach’s Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Kinerja (Y)	0,982	0,985	Reliabel
Beban Kerja (Z)	0,922	0,937	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,991	0,993	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,975	0,980	Reliabel

Sumber : Hasil uji Outer Loadings

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 4.16 Di atas telah ditemukan nilai *cronbach’s alpha* dimana kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,982, beban kerja (Z) dengan nilai sebesar 0,922, Pelatihan (X1) dengan nilai sebesar 0,991 dan disiplin kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,975. Dapat dilihat semua nilai *cronbach’s alpha* dari semua variabel di atas 0,7 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* yang dimana kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,985, beban kerja (Z) dengan nilai sebesar 0,937, Pelatihan (X1) dengan nilai sebesar 0,993 dan disiplin kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,980 yang dimana masing-masing konstruk di atas >0,7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*

Struktural Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :



Gambar 4.7

Struktural Model Inner

Evaluasi Pengukuran Inner Model

R-Square (R²)

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi R-Square :

Tabel 4.17

Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Beban Kerja (Z)	0,690	0,684
Kinerja (Y)	0,959	0,957

Pada Tabel 4.17, terlihat nilai *R-Square* konstruk beban kerja sebesar 0,690 atau sebesar 69 %, menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk pelatihan dan disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi beban kerja dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* konstruk kinerja sebesar 0,959 atau sebesar 95,9 %, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja dari pelatihan, disiplin kerja dan beban kerja dan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t*-statistik atau *t*-hitung dibandingkan dengan *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t*-statistik/*t*-hitung < *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka *H*₀ ditolak dan Jika *t*-statistik/*t*-hitung > *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka *H*_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 4.18

Uji Hipotesis

Uraian	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pelatihan (X1) -> Beban Kerja (Z)	0.885	0.207	4.279	0.000	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Beban Kerja (Z)	-0.056	0.213	0.265	0.791	Hipotesis ditolak
Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)	-1.127	0.269	4.194	0.000	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja	0.082	0.142	0.576	0.565	Hipotesis ditolak
Beban Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	1.657	0.122	13.594	0.000	Hipotesis diterima
Pelatihan (X1) -> Beban Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	1.467	0.356	4.120	0.000	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Beban Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.093	0.355	0.264	0.792	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2024

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja pegawai Puskesmas

Tapan. Artinya, semakin sering dan berkualitas pelatihan yang diikuti oleh pegawai, semakin ringan beban kerja yang mereka rasakan.

Pelatihan yang berkualitas membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Hal ini memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga mengurangi beban kerja yang tidak perlu. Pelatihan membantu pegawai menguasai teknik-teknik baru dan metode kerja yang lebih efisien. Dengan demikian, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, mengurangi waktu dan usaha yang dibutuhkan. Pelatihan yang relevan dan bermanfaat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa kompeten dan dihargai cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja, sehingga beban kerja terasa lebih ringan.

Puskesmas perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas dan relevan bagi pegawai. Manajemen puskesmas perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan. Puskesmas perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja dan beban kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fitrianto et al., 2024) (Lufiana Muzdalifah Azzahro, 2023) (Raldianingrat, 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap beban kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap beban kerja pegawai puskesmas. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, tidak serta merta mengurangi beban kerja mereka.

Beban kerja pegawai puskesmas tapan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti volume pasien, ketersediaan sumber daya, atau kompleksitas tugas. Disiplin kerja yang diterapkan di puskesmas mungkin belum optimal dalam mengurangi beban kerja pegawai. Misalnya, disiplin kerja yang baik dalam hal kehadiran tidak secara langsung mengurangi beban kerja yang berkaitan dengan tugas-tugas medis atau administratif. Beban kerja merupakan persepsi subjektif individu. Meskipun disiplin kerja pegawai tinggi, mereka mungkin tetap merasa memiliki beban kerja yang tinggi karena faktor-faktor lain seperti tekanan waktu atau tuntutan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Indriani et al., 2023) (Lita Permata Sari et al., 2024) (Raully Sijabat et al., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan pelatihan terhadap beban kerja.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan belum mampu

memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, bahkan cenderung memberikan pengaruh sebaliknya.

Materi pelatihan yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan pegawai puskesmas. Hal ini dapat menyebabkan pegawai merasa tidak termotivasi dan tidak dapat mengaplikasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan mungkin tidak dilakukan secara komprehensif. Hal ini menyebabkan pihak manajemen tidak dapat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam program pelatihan dan tidak dapat melakukan perbaikan yang diperlukan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Misalnya, jika pegawai tidak memiliki kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan, maka pelatihan tersebut tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rimawati, 2022) (Karim Abdul et al., 2023) (Anggoro et al., 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tapan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, cenderung semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun terdapat hubungan positif, pengaruh disiplin kerja tidak cukup kuat untuk secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas selain disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, meskipun tingkat disiplin kerjanya tidak terlalu tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai, bahkan jika tingkat disiplin kerjanya tidak terlalu tinggi. Meskipun disiplin kerja tidak signifikan secara statistik mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas, hasil penelitian ini tetap memberikan implikasi penting bagi manajemen puskesmas. Manajemen puskesmas perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Muhammad Ikhsan, 2024) (Apriliany, 2024) (Lita Permata Sari, 2024) dengan hasil penelitian terhadap pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tapan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan mencari cara-cara inovatif untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Puskesmas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan beban kerja yang optimal. Beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan pegawai merasa kurang termotivasi dan kurang produktif. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi puskesmas untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kapasitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Raldianingrat, 2024) (Ageng Agagis et al., 2024) (Irmarita et al., 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang diikuti oleh pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Beban kerja terbukti menjadi variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai. Artinya, beban kerja memediasi atau mempengaruhi hubungan antara pelatihan dan kinerja.

Pelatihan yang efektif dapat membantu pegawai mengatasi beban kerja yang tinggi dengan memberikan strategi dan teknik manajemen waktu, prioritas, dan delegasi tugas. Dengan demikian, pegawai yang terlatih mampu mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tilaar, 2020) (Komang Witari & Ni Made Sri Ayuni, 2023) (Sa'adah et al., 2023) dengan hasil penelitian beban kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Bahkan, arah pengaruh yang ditemukan cenderung negatif, meskipun tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak serta merta meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak berperan sebagai variabel intervening yang memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak memperlemah atau memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Faktor-faktor lain di luar disiplin kerja dan beban kerja mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas, Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung berkinerja baik, meskipun tingkat disiplin kerjanya tidak terlalu tinggi dan Lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan bebas dari stres dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Manullang et al., 2022) (Sakinah et al., 2024) (Nabil & Dwiridotjahjono, 2024) dengan hasil penelitian beban kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap beban kerja pada pegawai puskesmas tapan
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap beban kerja pada pegawai puskesmas tapan
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas tapan
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas tapan
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas tapan
6. Beban kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas tapan
7. Beban kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas tapan

Daftar Pustaka

- Ageng Agagis, T., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4454>
- Apriliany, N. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(2), 161–167. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i2.216>
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Irmarita, Y. E., Wibisono, C., & Indrawan, M. G. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Pemahaman Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Dana Alokasi Khusus (Dak) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. 8(2), 163–173.
- Issn, J. (n.d.). [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN : 2723-0937. 7(X), 1293–1307.
- Komang Witari, & Ni Made Sri Ayuni. (2023). Pengaruh Pengetahuan Pribadi, Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 11(2), 21–30. <https://doi.org/10.55822/jnana.v11i2.336>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>

- Martalena, malinda, Maya, Belakang, L., & Pasar, T. (2011). *Detail Buku*. 1–112.
- Minat, T., Ulang, B., Tiktok, D. I., & Toraja, K. I. (2023). *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*. 9(2), 102–118.
- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4799>
- Sa'adah, L., Bahri, M. S., & Rahajeng, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(2), 271–280. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i2.1386>
- Sakinah, Netti Nurlenawati, & Flora Patricia Anggela. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5926–5940. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2533>
- Lita Permata Sari, (2024).
- Tilaar, A. F. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pokja Di Lingkungan Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Provinsi Lampung. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 125–137. <https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.216>
- Abdurohim, Santi, N., Yogi, N., I, N. T. S., & Resdiansyah. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Discipline And Technical Training On Employee Performance Of The Secretariat Office Of The Financial Transaction Reports And Analysis Center (PPATK). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 1–9. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Sephia Adelita Turnip. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatian, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 35–44. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118>
- Cahyo, A. D. (2023). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony in Di Kubu Raya*. 7(10), 2191–2202.
- Fitrianto, S., Subyantoro, A., & Siswanti, Y. (2024). The Effect of Training and Competence on Performance with Workload as an Intervening Variable in Employees of Badan Pendidikan Dan Pelatihan DIY. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 2(02), 178–193. <https://doi.org/10.58812/wsjee.v2i02.899>
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 1820–1828. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i2.4469>