

Determinasi Disiplin, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah

Syukri Soamole^{1*}, Eka Purwanda², dan Etty Sofia³

^{1,2,3} Universitas Sangga Buana, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 17 October 25

Final Revision: 25 October 25

Accepted: 29 October 25

Online Publication: 31 December 25

KEYWORDS

Work Discipline, Workload, Competence, Employee Performance, Regional Hospital

KATA KUNCI

Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit Daerah

CORRESPONDING AUTHOR

drvixazlovic@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v8i1.264

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, workload, and employee competence on employee performance at the Regional General Hospital (RSUD) Weda, Central Halmahera Regency. Using a quantitative method and a total sample of 149 respondents, the study examined the relationships among variables through multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25. The results show that partially, work discipline has no significant effect on employee performance ($\text{Sig.} = 0.131 > 0.05$), while workload and employee competence have a positive and significant effect on employee performance, with significance values of 0.000 each. Employee competence was found to be the most dominant factor in improving performance, with a regression coefficient of 0.425 and a t-value of 6.721. Simultaneously, the F-test results indicate that the calculated F-value of 44.890 is greater than the F-table value of 2.67, with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that work discipline, workload, and employee competence together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.482 indicates that these three independent variables explain 48.2% of the variation in employee performance, while the remaining 51.8% is influenced by other factors outside the model. The findings emphasize the importance of managing workload proportionally and enhancing employee competence to optimize the performance of regional hospital personnel.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan jumlah sampel sebanyak 149 responden, penelitian ini menguji hubungan antar variabel melalui analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai $\text{Sig.} = 0,131 > 0,05$), sedangkan variabel beban kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Sig. masing-masing 0,000. Kompetensi pegawai terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,425 dan nilai t hitung sebesar 6,721. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,890 lebih besar dari F tabel 2,67 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,482 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 48,2% variasi dalam kinerja pegawai, sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional dan peningkatan kompetensi pegawai dalam upaya optimalisasi kinerja aparatur rumah sakit daerah.

1. Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) berperan penting sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat, terutama dalam mewujudkan akses kesehatan yang berkualitas dan merata. Sebagai lembaga publik, RSUD dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan operasionalnya secara efektif, efisien, dan profesional sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan pemerintah [1]. Pelaksanaan fungsi

tersebut tidak hanya bergantung pada kecukupan sarana dan prasarana, tetapi juga pada kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, baik tenaga medis maupun nonmedis. Manajemen yang optimal akan memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan regulasi dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, sehingga pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan konsisten dan berorientasi pada mutu [2].

Kinerja pegawai di lingkungan RSUD menjadi indikator utama keberhasilan institusi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat. Kinerja yang tinggi mencerminkan sejauh mana tenaga kesehatan mampu memenuhi ekspektasi pasien, baik dari aspek kecepatan, ketepatan, maupun empati dalam memberikan layanan [3]. Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan hanya persoalan kemampuan individu semata, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung dan kebijakan organisasi yang memotivasi [4]. Dalam konteks ini, disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai menjadi variabel penting yang memengaruhi capaian kinerja pegawai rumah sakit secara keseluruhan [5].

Disiplin kerja yang kuat menjadi fondasi utama bagi efektivitas kerja pegawai, karena keteraturan dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja berpengaruh langsung terhadap efisiensi pelayanan. Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja yang berdampak pada menurunnya kualitas layanan [6]. Di sisi lain, kompetensi pegawai yang meliputi kemampuan teknis, keterampilan komunikasi, dan penguasaan terhadap prosedur medis turut menentukan ketepatan tindakan dan keputusan yang diambil dalam pelayanan kesehatan [7]. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan dan dukungan manajerial yang kuat menjadi keharusan strategis. Dengan terciptanya sinergi antara disiplin, beban kerja yang seimbang, dan kompetensi yang unggul, maka kinerja pegawai RSUD dapat terus meningkat secara berkelanjutan [8].

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang belum konsisten sehingga menimbulkan celah penelitian (*research gap*) yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai terutama pada sektor kesehatan [9]. Hasil ini berbeda dengan penelitian tertentu yang menegaskan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak diiringi oleh faktor pendukung lain seperti motivasi dan komitmen kerja [10]. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kondisi kontekstual organisasi dan karakteristik individu pegawai yang mungkin berperan sebagai faktor moderator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja.

Hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai juga memperlihatkan hasil yang tidak seragam. Studi yang dilakukan mengungkapkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada pegawai [11]. Penelitian lain justru menunjukkan bahwa beban kerja

yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja [12]. Hasil lain menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bahkan [13]. Inkonsistensi ini memperlihatkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja mungkin dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, atau tingkat kepuasan kerja yang belum banyak dieksplorasi dalam konteks rumah sakit daerah.

Sejumlah penelitian mengenai kompetensi pegawai menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [14]. Namun, temuan yang berbeda menunjukkan bahwa kompensasi dapat memediasi atau bahkan memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja [15]. *Research gap* muncul karena sebagian besar penelitian tersebut belum mempertimbangkan kondisi khas sektor kesehatan daerah, seperti keterbatasan sumber daya, tekanan kerja tinggi, dan kebutuhan keterampilan multidimensi yang memengaruhi efektivitas kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini penting dilakukan untuk memperkuat pemahaman empiris tentang bagaimana disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah.

a) Disiplin Kerja

Kajian pustaka mengenai disiplin kerja menegaskan bahwa variabel ini memiliki peran fundamental dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik seperti rumah sakit dan instansi kesehatan. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan, standar, dan etika kerja yang berlaku di lingkungan organisasi, yang berfungsi menjaga keteraturan, stabilitas, serta efisiensi pelaksanaan tugas. Sejalan dengan pandangan yang menempatkan disiplin sebagai salah satu prinsip utama manajemen, kedisiplinan berkontribusi langsung terhadap terciptanya stabilitas organisasi dan efektivitas operasional [16]. Penelitian tertentu menekankan bahwa penerapan disiplin yang konsisten mampu menekan tingkat absensi, meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta menciptakan iklim kerja yang produktif dan kondusif [17].

Disiplin kerja organisasi kesehatan tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban formal, tetapi juga menjadi wujud profesionalisme dan tanggung jawab moral pegawai terhadap mutu layanan publik [18]. Ketika kedisiplinan terinternalisasi dalam budaya kerja, maka efektivitas pelayanan meningkat, kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kesehatan menguat, dan tujuan strategis organisasi dapat tercapai dengan optimal. Dengan demikian, disiplin kerja yang diukur melalui indikator disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab menjadi pilar penting bagi

kinerja pegawai yang unggul dan berorientasi pada kualitas layanan [17].

b) Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan publik [19]. Berdasarkan teori beban kerja kognitif, dikemukakan bahwa individu memiliki kapasitas terbatas dalam memproses informasi dan menyelesaikan tugas secara simultan [20]. Ketika beban kerja melebihi kapasitas tersebut, akan muncul tekanan psikologis berupa stres dan kelelahan yang dapat menurunkan efektivitas kerja. Melalui model *demand-control* dijelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan tanpa kendali yang memadai dapat meningkatkan tekanan psikologis dan mengurangi keseimbangan kerja individu [21].

Situasi rumah sakit ini sering kali berdampak pada turunnya efisiensi pelayanan dan meningkatnya potensi kesalahan medis. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kompetensi pegawai agar kinerja tetap optimal, karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu berpotensi menimbulkan dampak negatif jangka panjang [22]. Hal tersebut sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat memicu ketegangan psikologis [23]. Sementara, beban kerja yang terlalu ringan justru menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi. Pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi kunci penting dalam menjaga produktivitas, kesehatan mental, dan kesejahteraan pegawai di lingkungan rumah sakit.

c) Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan fondasi utama yang menentukan kualitas kinerja individu dalam organisasi modern. Sebuah studi mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang melekat pada diri seseorang dan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas [24]. Kompetensi tidak hanya mengandung aspek keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga mencakup sikap yang memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Selaras dengan pandangan tersebut, peneliti tertentu menegaskan bahwa kompetensi merefleksikan kemampuan individu dalam menampilkan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di berbagai situasi kerja, baik melalui dimensi teknis maupun psikologis [25]. Studi berbeda bahkan menyoroti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap keberhasilan kerja dibandingkan latar belakang pendidikan formal, karena sifatnya yang dinamis dan dapat dikembangkan melalui pengalaman serta pelatihan yang tepat [26].

Mengklasifikasikan kompetensi pegawai ke dalam tiga dimensi utama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi sosial, dan kompetensi pribadi. Ketiga dimensi ini saling melengkapi dalam membentuk profil pegawai yang adaptif, komunikatif, dan profesional [27]. Studi

berbeda menambahkan bahwa kompetensi juga harus mencakup integritas, komitmen, dan orientasi pada hasil agar mampu meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan [28]. Kompetensi pegawai dipandang sebagai investasi strategis yang wajib diperhatikan oleh organisasi, bukan sekadar sebagai atribut individu. Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang terstruktur, organisasi dapat menumbuhkan kompetensi yang komprehensif, sehingga kinerja pegawai dan efektivitas institusi dapat meningkat secara simultan.

d) Kinerja Pegawai

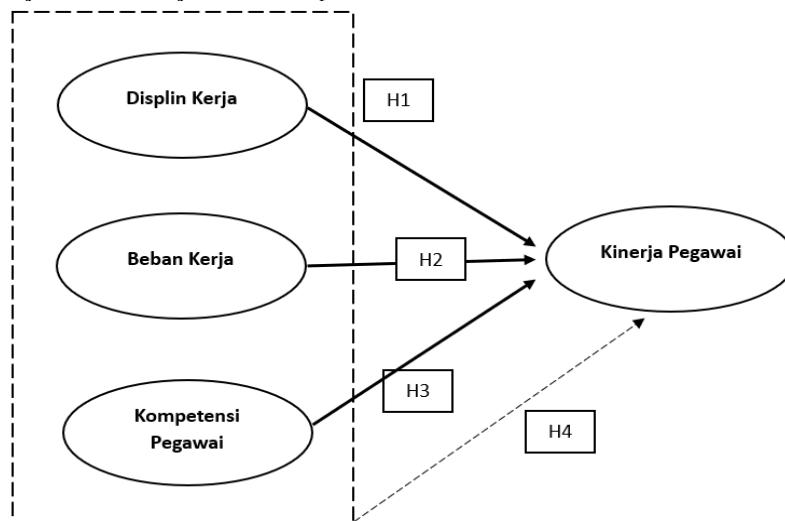
Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama pada sektor publik seperti rumah sakit yang menuntut pelayanan profesional dan berorientasi pada hasil [29]. Kinerja mencerminkan unjuk kerja atau *output* yang dihasilkan dari suatu proses kerja, baik oleh individu maupun sistem dalam organisasi [30]. Pandangan ini sejalan dengan penelitian yang menegaskan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja semata, tetapi juga perilaku individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya [31]. Penelitian berbeda menambahkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan [32].

Sebuah studi menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga dimensi utama, yaitu faktor individu (kemampuan, motivasi, persepsi), faktor pekerjaan (karakteristik tugas dan lingkungan kerja), serta faktor organisasi (kepemimpinan dan sistem penghargaan) [33]. Sementara itu, penelitian tertentu menyatakan pentingnya pengukuran kinerja melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja [17]. Studi tentang pelayanan publik menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan performa pegawai [34]. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola dan mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif [35]. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipandang sebagai hasil sinergi antara kemampuan individu, dukungan organisasi, serta budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada pelayanan [36].

Berangkat dari hasil identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan mendasar terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Pertama, apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, mengingat disiplin merupakan fondasi utama terciptanya efektivitas organisasi [37]. Kedua, sejauh mana beban kerja turut memengaruhi kinerja pegawai, sebab beban kerja yang berlebihan sering kali menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja [28].

Ketiga, apakah kompetensi pegawai berperan penting dalam peningkatan kinerja, karena kompetensi mencerminkan kemampuan profesional dan kualitas individu dalam melaksanakan tugas [38]. Terakhir, penelitian ini juga menguji apakah ketiga variabel tersebut disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi

pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah, sebagaimana bahwa kinerja merupakan hasil gabungan dari motivasi, kemampuan, dan kondisi lingkungan kerja yang saling berkaitan [29].



Gambar 1. Model Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai karakteristik variabel penelitian. Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis secara empiris.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 pegawai, dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 149 responden yang dinilai telah mewakili populasi secara statistik. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini meliputi empat variabel utama, yaitu Disiplin Kerja yang diukur dengan indikator disiplin waktu, peraturan, tanggung jawab, SOP, dan jadwal kerja [17]; Beban Kerja yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target, jenis pekerjaan, dan volume pekerjaan [22]; Kompetensi Pegawai yang diukur melalui dimensi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat [30]; serta Kinerja Pegawai yang dilihat dari mutu, volume, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja [17]. Seluruh indikator diukur menggunakan skala ordinal melalui instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 149 orang pegawai aktif di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Responden dipilih secara *purposive sampling*, dengan kriteria pegawai yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan maupun administrasi rumah sakit serta memiliki masa kerja minimal enam bulan, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, profil responden dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik demografis dan profesional yang beragam, baik dari segi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, posisi jabatan, maupun masa kerja. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 26–45 tahun (65,1%), dengan dominasi tenaga medis (41,6%) dan latar belakang pendidikan sarjana (52,3%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa RSUD Weda memiliki struktur sumber daya manusia yang relatif matang dan berpengalaman, sehingga menjadi konteks empiris yang kuat dalam menilai pengaruh disiplin, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Keberagaman demografis ini turut memperkaya validitas eksternal hasil penelitian karena mencerminkan kondisi nyata di lingkungan kerja rumah sakit daerah.

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17–25 tahun	18	12,08
	26–35 tahun	45	30,20
	36–45 tahun	52	34,90
	46–55 tahun	28	18,79
	> 56 tahun	6	4,03
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	42,95
	Perempuan	85	57,05
Tingkat Pendidikan	SMP	10	6,70
	SMA	45	30,20
	S1	78	52,30
	S2 atau lebih	16	10,80
Jabatan atau Posisi Kerja	Tenaga Medis	62	41,60
	Tenaga Administrasi	34	22,80
	Tenaga Teknis	28	18,80
	Tenaga Kebersihan dan Keamanan	15	10,10
	Lainnya	10	6,70
Masa Kerja di RSUD Weda	< 1 tahun	14	9,40
	1–3 tahun	33	22,10
	4–7 tahun	46	30,90
	8–10 tahun	31	20,80
	>10 tahun	25	16,80
Total		149	100,00

Berdasarkan hasil Tabel 2, uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian, diperoleh hasil bahwa setiap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (DK), Beban Kerja (BK), Kompetensi Pegawai (KP), dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit (KPRS) memiliki nilai korelasi *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid karena mampu

mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Validitas yang tinggi pada setiap indikator juga memperkuat keyakinan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki kesesuaian konseptual dengan teori yang mendasari, sehingga hasil yang diperoleh dari responden benar-benar merepresentasikan kondisi empirik di lapangan, khususnya dalam konteks pegawai RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi Item-Total	Kriteria Validitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Reliabilitas
Disiplin Kerja (DK)	5	0,493 – 0,763	Valid	0,637	Cukup Reliabel
Beban Kerja (BK)	5	0,266 – 0,884	Valid	0,637	Cukup Reliabel
Kompetensi Pegawai (KP)	6	0,470 – 0,788	Valid	0,759	Reliabel
Kinerja Pegawai Rumah Sakit (KPRS)	5	0,591 – 0,864	Valid	0,815	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, menandakan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik. Variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja memperoleh nilai sebesar 0,637 yang tergolong reliabel cukup baik, sedangkan Kompetensi Pegawai menunjukkan reliabilitas tinggi dengan nilai 0,759.

Variabel Kinerja Pegawai Rumah Sakit bahkan mencapai nilai 0,815 yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Dengan demikian, secara keseluruhan, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak digunakan karena memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga data yang dikumpulkan dapat dijadikan dasar yang kuat untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Asumsi Klasik

Jenis Uji	Tujuan Pengujian	Nilai Hasil	Kriteria / Acuan	Kesimpulan
Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)	Memastikan data residual berdistribusi normal	Sig. = 0,060 DK: <i>Tolerance</i> 0,982; VIF 1,018	Sig. > 0,05 → Data normal	Data normal berdistribusi
Uji Multikolinearitas	Mengetahui hubungan antar variabel bebas	BK: <i>Tolerance</i> 0,704; VIF 1,420 KP: <i>Tolerance</i> 0,715; VIF 1,399	<i>Tolerance</i> > 0,10 VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatter Plot</i>)	Menguji kesamaan varian residual	Sebaran titik acak tanpa pola tertentu	Titik menyebar acak di sekitar 0	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin–Watson)	Memastikan tidak ada korelasi antar residual	DW = 2,039	Nilai mendekati 2 → Tidak ada autokorelasi	Model bebas autokorelasi

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh asumsi klasik dalam model regresi linear berganda telah terpenuhi. Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$, yang berarti data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas juga memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat dipastikan tidak terdapat hubungan yang berlebihan antar variabel bebas. Dengan demikian, model regresi memiliki struktur yang stabil dan tidak mengalami gangguan korelasi internal antar prediktor.

Uji heteroskedastisitas melalui *scatter plot* menunjukkan pola sebaran titik residual yang acak di

sekitar garis horizontal nol, menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson juga menunjukkan nilai $DW = 2,039$, yang berada di kisaran ideal sekitar angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model bersifat independen atau bebas autokorelasi. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah telah memenuhi seluruh asumsi dasar, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan interpretasi hubungan antar variabel secara valid dan reliabel.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Jenis Analisis	Hasil Utama	Nilai Statistik	Signifikansi (Sig.)	Interpretasi
Regresi Linear Berganda	$Y = 1,258 - 0,058X_1 + 0,312X_2 + 0,425X_3$	DK = -0,058; BK = 0,312; KP = 0,425	DK = 0,131; BK = 0,000; KP = 0,000	BK dan KP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan DK tidak signifikan
Koefisien Korelasi (r)	DK-Kinerja = 0,763 BK-Kinerja = 0,731 KP-Kinerja = 0,668		0,000	Hubungan positif kuat antara variabel independen dan kinerja pegawai
Koefisien Determinasi (R^2)	$R = 0,607$ $R^2 = 0,369$			36,9% variasi kinerja dijelaskan oleh DK, BK, dan KP secara simultan

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel beban kerja (BK) dan kompetensi pegawai (KP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Weda, sedangkan disiplin kerja (DK) tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi masing-masing variabel memperlihatkan bahwa peningkatan satu satuan pada beban kerja yang wajar dapat menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,312 satuan, dan peningkatan kompetensi pegawai dapat mendorong kinerja sebesar 0,425 satuan. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan koefisien negatif (-0,058), yang menandakan bahwa kedisiplinan formal semata tidak cukup menjamin peningkatan kinerja tanpa diimbangi oleh kompetensi dan manajemen beban kerja yang efektif. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai rumah sakit lebih ditentukan oleh keseimbangan antara kemampuan profesional dan beban kerja yang proporsional.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (t, F, dan R^2)

Jenis Uji	Variabel Independen	Koefisien (B)	t hitung / F hitung	Sig.	Keterangan
Uji t (Parsial)	Disiplin Kerja (DK)	-0,058	-1,518	0,131	Tidak signifikan
	Beban Kerja (BK)	0,312	4,124	0,000	Signifikan positif
	Kompetensi Pegawai (KP)	0,425	6,721	0,000	Signifikan positif
Uji F (Simultan)	DK, BK, KP → Kinerja Pegawai (KPRS)	-	44,890	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi	$R = 0,694$	$R^2 = 0,482$	-	-	Model kuat dan representatif

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5, diketahui bahwa hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah, yaitu beban kerja dan kompetensi pegawai. Hasil uji t

menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien positif ($B = 0,312$) dengan signifikansi 0,000, sedangkan kompetensi pegawai memperoleh nilai koefisien tertinggi ($B = 0,425$) dengan signifikansi 0,000, yang berarti keduanya memberikan kontribusi

nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menariknya, variabel disiplin kerja justru tidak menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai Sig. 0,131 ($> 0,05$). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan formal tidak selalu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas, melainkan kemampuan dan beban kerja yang proporsional justru berperan lebih besar dalam mendorong efektivitas kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 44,890 lebih besar dari F tabel (2,67) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak dan memiliki kekuatan prediktif yang baik. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,482$) menunjukkan bahwa 48,2% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara beban kerja yang terukur dan kompetensi yang mumpuni menjadi fondasi utama dalam membangun kinerja optimal pegawai RSUD Weda di tengah dinamika tuntutan pelayanan kesehatan daerah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada penelitian ini, bahwa secara parsial hanya dua variabel independen yaitu beban kerja dan kompetensi pegawai yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,131 > 0,05$, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menarik karena secara teoritis disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor fundamental dalam membentuk kinerja, namun dalam konteks RSUD Weda, kedisiplinan tampak belum menjadi penentu utama kinerja individu. Sebaliknya, beban kerja justru memberikan pengaruh positif yang signifikan (Sig. = 0,000; $\beta = 0,312$), mengindikasikan bahwa pegawai dengan tanggung jawab dan beban yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal mungkin karena adanya dorongan profesionalisme dan rasa tanggung jawab terhadap pelayanan publik. Sementara itu, kompetensi pegawai muncul sebagai variabel paling dominan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien $\beta = 0,425$, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi individu, semakin baik pula performa kerja yang dihasilkan. Hasil ini mempertegas pentingnya pengembangan kapasitas dan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan untuk mendukung efektivitas organisasi.

Hasil uji F memperkuat temuan tersebut dengan nilai F hitung sebesar $44,890 > F$ tabel 2,67 dan nilai Sig.

$0,000 < 0,05$, yang berarti variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Weda. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan 48,2% variasi perubahan kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kinerja pegawai RSUD Weda tidak hanya dipengaruhi oleh aspek disiplin, beban kerja, dan kompetensi, tetapi juga mungkin terkait dengan faktor motivasional, kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini memperkaya literatur empiris di bidang manajemen sumber daya manusia sektor kesehatan, sekaligus memberikan dasar bagi manajemen rumah sakit untuk memfokuskan strategi peningkatan kinerja melalui peningkatan kompetensi dan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Weda Kabupaten Halmahera Tengah, diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai memberikan kontribusi yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang dapat mencerminkan bahwa rutinitas dan kepatuhan terhadap aturan belum sepenuhnya menjadi faktor pendorong produktivitas individu di lingkungan rumah sakit. Sebaliknya, beban kerja justru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa intensitas pekerjaan yang tinggi mampu memacu semangat dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Kompetensi pegawai muncul sebagai faktor paling dominan yang meningkatkan kinerja, menggambarkan pentingnya kemampuan profesional dan penguasaan keterampilan dalam mendukung efektivitas layanan kesehatan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti kolaborasi antara disiplin, beban kerja yang proporsional, dan kompetensi yang mumpuni mampu menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di RSUD Weda perlu berfokus pada penguatan kompetensi dan keseimbangan beban kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Daftar Rujukan

- [1] Trijayati, Y., & Junadi, P. (2024). Perubahan Kelembagaan Rumah Sakit Daerah. *Syntax Idea*, 6(5), 2355–2363. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i5.3367>
- [2] Ariani, S. (2023). Analisis Keberhasilan Implementasi Rekam

- Medis Elektronik Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Mutu Pelayanan. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(2), 7–14. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v2i2.720>
- [3] Ningsih, E. J. (2022). Analisis Kewenangan Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib. *Jurnal Hukum Respublica*, 22(1). <https://doi.org/10.31849/respublica.v22i1>
- [4] Santoso, R. A., Rukhviyanti, N., & Hayati, N. (2023). Pemetaan Lanskap Riset Human Development Index dan Technology Menggunakan Data Scopus dengan Analisis Bibliometrik. *Media Jurnal Informatika*, 15(2), 123. <https://doi.org/10.35194/mji.v15i2.3480>
- [5] FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD SK Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- [6] Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada pengurus barang di lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- [7] Kholidi, A. K. (2024). The Impact of Job Characteristics, Competence, and Job Satisfaction on Employee Performance at RSUD Selong. *Mandalika Social Science Journal*, 1(03), 118–127.
- [8] Ramadhani, A. D. M., Anggara, D., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Analisis Literatur Fokus Pada Kepemimpinan Dan Pengembangan Karyawan 2019-2024. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(5), 2539–2552. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i5.8679>
- [9] Hilardi, A., Modding, B., & Putra, A. H. P. K. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Tata Kelola*, 9(2), 126–140 <https://doi.org/10.52103/jtk.v9i2.1329>
- [10] Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80–89. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- [11] Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan delpack industri branch kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13–19. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.68>
- [12] Sasanti, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561.
- [13] Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3). <https://doi.org/10.35794/emba.9.3.2021.34666>
- [14] Nurimansjah, R. A. (2023). YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 325–340
- [15] Manippi, W. A., Aisyah, N., & Saiful, Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294.
- [16] Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
- [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 19th Edition, Kindle Edition*. Pearson Higher Ed.
- [18] Padmaningrum, S. H. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru.
- [19] Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- [20] Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. [https://doi.org/10.1016/0364-0213\(88\)90023-7](https://doi.org/10.1016/0364-0213(88)90023-7)
- [21] Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308.
- [22] Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [23] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- [24] Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61–71. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- [25] Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- [26] Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- [27] Maulana, I., & Tumanggor, B. F. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 88–116.
- [28] Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182=202. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- [29] Tambunan, F. W. D., & Rukhviyanti, N. (2024). Pengaruh Overtime, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 659–669. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10877>
- [30] Sedarmayanti, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [31] Susilo, R. A., & Kasmir, K. (2022). The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital. *Journal of Social Research*, 2(1), 234–243. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511>
- [32] Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit

- Nem. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i12.1988>
- [33] Ikhsan, A. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 97055. <https://doi.org/10.22441/jimb.v2i1.3688>
- [34] Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- [35] Noorrahman, M. F., & Sairin, M. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Upt Puskesmas Rawat Inap Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5475–5481
- [36] Adinda, P., Eviliana, D., Rukhviyanti, N., Systems, I., & Program, S. (2025). Website-Based Baduy Tourism Information System Using The Software Development Life Cycle Method. *Jurnal Inovtek Polbeng - Seri Informatika*, 10(1), 538–549. <https://doi.org/10.35314/v8vtvt27>
- [37] Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [38] Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>