

RESEARCH ARTICLE

Kontribusi Beban Kerja, Disiplin, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak

Fran Herwin^{1*}, Sri Rochani Mulyani², Rukhiyat Syahidin³, Taufan Nugroho⁴, Farida Yuliaty⁵

^{1,2,5} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Sangga Buana, Bandung, Indonesia.

³ Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Langlang Buana, Bandung, Indonesia.

⁴ Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Panca Sakti Bekasi, Bandung, Indonesia.

Email: franherwin79@gmail.com^{1*}, sri.rochani.mulyani@gmail.com², rukhiyatmars@yahoo.com³,
ibr_nug@yahoo.co.id⁴, farida.yuliaty@usbypkp.ac.id⁵

Histori Artikel:

Dikirim 8 September 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 September 2025; Diterima 10 November 2025; Diterbitkan 1 Desember 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Herwin, F., Mulyani, S. R., Syahidin, R., Nugroho, T., & Yuliaty, F. (2025). Kontribusi Beban Kerja, Disiplin, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5865-5876. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5529>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak, Provinsi Kalimantan Barat. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya kinerja pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan pelayanan publik di sektor kesehatan. Beban kerja yang terukur, disiplin kerja yang konsisten, serta budaya kerja yang positif diyakini mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, sehingga diperoleh data yang layak untuk dianalisis. Analisis data meliputi uji deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji korelasi, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif, beban kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik. Secara parsial disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, jika dikelola secara proporsional, beban kerja tetap mendukung pencapaian kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Budaya Kerja; Kinerja Pegawai; Dinas Kesehatan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload, work discipline, and work culture on employee performance at the Health Office of Landak Regency, West Kalimantan Province. The background of the research is based on the importance of employee performance as a key determinant of public service success in the health sector. A well-measured workload, consistent work discipline, and a positive work culture are believed to enhance the effectiveness and productivity of employees in carrying out their duties. The research method employed is a quantitative approach with a survey technique. Data were collected through questionnaires distributed to 60 employees of the Health Office of Landak Regency. The research instrument was tested for validity and reliability using SPSS software, ensuring that the data were suitable for analysis. Data analysis included descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation tests, and determination coefficient tests to examine the influence of each variable. The findings reveal that, descriptively, workload, work discipline, work culture, and employee performance are categorized as fairly good. Partially, work discipline and work culture significantly influence employee performance, while workload does not show a significant effect. However, when managed proportionally, workload still supports performance achievement. Simultaneously, these three variables collectively contribute to improving employee performance.

Keyword: Workload; Work Discipline; Work Culture; Employee Performance; Health Office.

1. Pendahuluan

Dinas Kesehatan merupakan institusi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi kebijakan di bidang kesehatan, baik di tingkat daerah maupun nasional (Santoso *et al.*, 2023). Peran utamanya terletak pada upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai program strategis, seperti promosi kesehatan, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan dasar, hingga pengawasan obat dan makanan (Nur *et al.*, 2021). Dinas Kesehatan juga berkoordinasi dengan rumah sakit, puskesmas, serta pihak swasta untuk memastikan akses layanan kesehatan yang merata dan berkualitas bagi masyarakat (Prasmita *et al.*, 2024). Keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai. Kinerja yang optimal bukan hanya mencerminkan kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan publik dan keberlanjutan organisasi. Organisasi dengan kinerja pegawai yang tinggi akan menunjukkan efisiensi operasional yang lebih baik, peningkatan kualitas layanan, serta daya saing yang lebih kuat dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang (Sari *et al.*, 2024). Di Dinas Kesehatan, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mulai dari perencanaan program, pengawasan fasilitas medis, hingga pelaksanaan program promosi kesehatan (Hanum & Widyaningsih, 2024). Kinerja pegawai di sektor kesehatan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan. Tingginya tuntutan tugas, jadwal kerja yang padat, serta tekanan dalam memberikan pelayanan yang optimal dapat meningkatkan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental (Maghfira *et al.*, 2023). Sebaliknya, distribusi beban kerja yang seimbang memungkinkan pegawai bekerja lebih fokus dan termotivasi (Sasanti & Irbayuni, 2022). Manajemen beban kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja pegawai agar tetap efektif (Alawiyah & Yudhanegara, 2024). Faktor disiplin kerja juga berperan besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta etika profesi yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi biasanya menunjukkan ketepatan waktu, konsistensi dalam melaksanakan tugas, dan kepatuhan pada standar operasional yang ditetapkan (Hilardi *et al.*, 2022). Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi publik (Permatasari *et al.*, 2019). Budaya kerja menjadi fondasi yang membentuk nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi. Budaya kerja yang positif, didukung kepemimpinan yang suportif, komunikasi efektif, serta penghargaan terhadap kinerja, mampu mendorong motivasi dan loyalitas pegawai (Shaleh & Firman, 2018). Lingkungan kerja yang menerapkan budaya kolaboratif, disiplin tinggi, serta komitmen terhadap keselamatan kerja akan menciptakan suasana kondusif yang berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan (Angelina & Supriadi, 2023).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan memerlukan strategi holistik, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, tetapi juga memperhatikan faktor motivasi, kesejahteraan, dan dukungan sistem kerja yang efisien. Pemberian insentif berbasis kinerja, penggunaan teknologi informasi, serta penerapan budaya kerja profesional merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Satato *et al.*, 2022). Berbagai penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil yang belum konsisten, sehingga memunculkan adanya research gap yang menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut. Misalnya, Sinaga & Sihombing (2021) menemukan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Putri *et al.* (2023) justru menemukan bahwa beban kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan motivasi tidak mampu memoderasi hubungan tersebut. Hasil berbeda juga ditunjukkan oleh Noverina *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa beban kerja dan budaya kerja berpengaruh baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti sektor organisasi, karakteristik pegawai, serta metode analisis yang digunakan. Selain itu, inkonsistensi juga terlihat pada pengaruh budaya kerja dan disiplin

RESEARCH ARTICLE

kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (Hilardi *et al.*, 2022; Ircham & Iryanti, 2022; Makkuradde *et al.*, 2021; Nugraha & Rukhviyanti, 2024; Sulistyani *et al.*, 2023), namun temuan lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana budaya kerja maupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Adha *et al.*, 2024; FoEh *et al.*, 2021; Permana & Pracooyo, 2021). Demikian pula, pada variabel beban kerja, terdapat studi yang menemukan pengaruh signifikan (Maghfira *et al.*, 2023; Rukhviyanti & Ambarwati, 2023; Sasanti & Irbayuni, 2022), namun ada pula yang menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan (Uma & Swasti, 2024; Wewengkang *et al.*, 2021). Perbedaan hasil ini menandakan bahwa hubungan antar variabel belum sepenuhnya jelas dan stabil, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan, khususnya pada sektor pemerintahan daerah seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Landak, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor determinan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam mengintegrasikan variabel beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di sektor kesehatan daerah, khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Landak. Studi sebelumnya lebih banyak menyoroti faktor tunggal seperti beban kerja terhadap kinerja (Oktaviani *et al.*, 2020) atau disiplin kerja sebagai determinan kinerja pegawai (Rachma *et al.*, 2020). Namun, penelitian dengan pendekatan kombinasi ketiga variabel tersebut secara komprehensif dalam sektor kesehatan, khususnya di wilayah Kalimantan Barat, masih jarang ditemukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam memahami faktor penentu kinerja pegawai kesehatan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Beban Kerja

Beban kerja dalam konteks Dinas Kesehatan dapat dipahami sebagai keseluruhan tanggung jawab, baik administratif maupun teknis, yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan teori Cognitive Load yang dikemukakan Sweller, (1988), bahwa setiap individu memiliki keterbatasan dalam memproses informasi dan menjalankan tugas secara efektif; ketika beban kerja melebihi kapasitas, maka akan timbul konsekuensi seperti stres, kelelahan, hingga penurunan kinerja (Syagif, 2024). Kondisi ini relevan di birokrasi kesehatan, di mana pegawai sering menghadapi peningkatan volume kerja saat berlangsungnya program nasional, seperti imunisasi massal atau penanggulangan wabah. Penelitian Koesomowidjojo & Mastuti, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja merupakan kumpulan aktivitas yang, jika tidak terkelola dengan baik, berpotensi menimbulkan *work overload*. Demikian pula, Fransiska & Tupti, (2020) menegaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan ketegangan psikologis, sementara beban kerja yang terlalu rendah justru menurunkan motivasi. Keseimbangan beban kerja merupakan faktor kunci untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Untuk mengukur beban kerja secara komprehensif, Indrayana & Putra, (2024) membaginya ke dalam tiga dimensi utama: beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, dan beban kerja waktu (*temporal load*). Dimensi kuantitatif berhubungan dengan volume pekerjaan, target, serta kompleksitas tugas. Dimensi kualitatif menitikberatkan pada tuntutan keterampilan, kesesuaian kompetensi, serta beban kognitif yang ditanggung pegawai. Dimensi temporal menggambarkan tekanan akibat keterbatasan waktu, jadwal ketat, dan keseimbangan kerja-istirahat. Dengan memahami indikator dari ketiga dimensi tersebut, organisasi dapat mengevaluasi dan mengelola beban kerja pegawai secara lebih objektif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif sekaligus mendukung kesehatan mental dan fisik pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan keteraturan, stabilitas, serta efektivitas organisasi. Aryminanto *et al.*, (2024) menegaskan bahwa disiplin adalah salah satu prinsip utama manajemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjaga keteraturan operasional. Dalam konteks organisasi publik, khususnya di sektor kesehatan, disiplin kerja berperan penting untuk memastikan pelayanan kesehatan berjalan sesuai prosedur dan standar yang berlaku.

RESEARCH ARTICLE

Robbins & Judge (2022) juga menekankan bahwa penerapan disiplin yang baik mampu menekan tingkat absensi, meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta membentuk lingkungan kerja yang lebih produktif. Artinya, kedisiplinan pegawai tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban formal, tetapi juga mencerminkan profesionalisme serta tanggung jawab individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara konseptual, disiplin kerja dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab Robbins & Judge, (2022). Disiplin waktu menggambarkan kepatuhan pegawai dalam mengelola waktu kerja secara efektif, yang mencerminkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Disiplin peraturan menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan, tata tertib, serta norma yang berlaku, yang pada akhirnya menjaga keharmonisan dan kondusivitas kerja. Sementara itu, disiplin tanggung jawab berkaitan dengan akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi Padmaningrum 2021). Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten akan menciptakan budaya kerja yang tertib, meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi seperti Dinas Kesehatan.

2.3 Budaya Kerja

Budaya kerja dalam organisasi publik, termasuk di Dinas Kesehatan, merupakan elemen fundamental yang menentukan arah, etos, dan kualitas kinerja pegawai. Budaya kerja mencakup seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas, baik dalam konteks administratif maupun pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Robbins & Judge (2022) menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim, sebab menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan, profesionalisme, serta inovasi. Budaya kerja yang positif membantu membangun komitmen pegawai terhadap kualitas layanan, kepatuhan terhadap regulasi kesehatan, dan efektivitas koordinasi lintas unit. Sejalan dengan itu, (Piliang *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya membentuk perilaku pegawai, tetapi juga memperkuat daya adaptasi dalam menghadapi perubahan kebijakan maupun tantangan kesehatan masyarakat. Hubungan erat budaya kerja dengan dimensi kedisiplinan, profesionalisme, inovasi, serta kepedulian yang melekat pada setiap individu dalam organisasi. Menurut Liana *et al.* (2023), budaya kerja dapat diukur melalui indikator kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap hasil kerja, kreativitas dalam menghadapi perubahan, serta evaluasi berkelanjutan untuk perbaikan. Dimensi tersebut merefleksikan bagaimana pegawai Dinas Kesehatan menjalankan tugas secara konsisten, transparan, dan adaptif, sekaligus menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan rekan kerja dan masyarakat. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan profesional sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya (Aftab *et al.*, 2022). Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari jumlah tugas yang berhasil diselesaikan, tetapi juga dari kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat serta kepatuhan terhadap batas waktu penyelesaian pekerjaan (Yusuff, 2023). Faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi, sarana prasarana, kepemimpinan, serta budaya kerja organisasi menjadi penentu utama dalam membentuk kinerja pegawai (Cheah *et al.*, 2022). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipandang sebagai refleksi dari interaksi antara faktor individu, pekerjaan, dan organisasi yang saling terkait. Robbins & Judge, (2022) menekankan bahwa kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui lima dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Kualitas kerja menggambarkan ketelitian dan standar hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas berhubungan dengan volume output yang dihasilkan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat, sementara efektivitas menekankan pada sejauh mana tugas yang dilakukan mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kemandirian

RESEARCH ARTICLE

mencerminkan inisiatif dan kemampuan pegawai dalam bekerja tanpa supervisi ketat. Penerapan indikator-indikator ini memungkinkan organisasi, termasuk Dinas Kesehatan, untuk menilai kontribusi nyata pegawai terhadap pelayanan publik sekaligus mengidentifikasi area yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut.

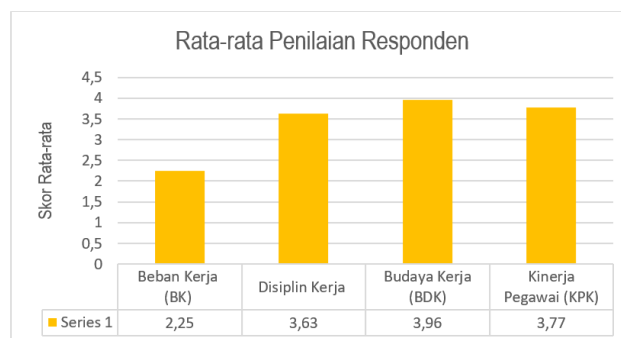
3. Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research, yang bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang dipilih menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, meliputi beban kerja (kuantitatif, kualitatif, dan waktu), disiplin kerja (ketepatan waktu, kepatuhan aturan, akuntabilitas dan komitmen), budaya kerja (kepatuhan, profesionalisme, kreativitas, dan kepedulian), serta kinerja pegawai (kompetensi, produktivitas, efisiensi, hasil, dan kemandirian). Seluruh indikator dioperasionalkan dalam bentuk skala Likert dengan lima kategori jawaban. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, yang meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan ini dipilih karena dinilai tepat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel secara empiris serta didukung oleh metode statistik yang akurat dalam pengolahan data (Hendajany *et al.*, 2023; Sugiyono, 2019).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data, persepsi responden terhadap variabel penelitian menunjukkan adanya perbedaan tingkat penilaian pada setiap aspek. Beban kerja memperoleh skor rata-rata 2,25, yang berada dalam kategori rendah, mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak belum merasakan tekanan beban kerja yang signifikan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sebaliknya, disiplin kerja dan budaya kerja mendapatkan skor rata-rata masing-masing 3,63 dan 3,96, keduanya termasuk dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai telah menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta adanya budaya organisasi yang mendukung terciptanya kinerja yang terarah dan positif. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata 3,77, yang juga berada pada kategori baik, menunjukkan bahwa secara umum pegawai mampu bekerja dengan efektif, mandiri, dan produktif.



Gambar 1. Rata-rata Penilaian Variabel Penelitian

RESEARCH ARTICLE

Temuan ini memberikan gambaran bahwa meskipun beban kerja relatif rendah, namun keberadaan disiplin dan budaya kerja yang baik tetap mampu mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai dan budaya kerja yang sehat menjadi faktor dominan yang menopang kualitas pelayanan di Dinas Kesehatan Kabupaten Landak. Di sisi lain, rendahnya beban kerja dapat menjadi indikasi adanya potensi ketidakseimbangan dalam distribusi tugas, yang bila tidak diantisipasi justru dapat menurunkan produktivitas jangka panjang. Hasil ini menegaskan perlunya strategi manajerial untuk menyesuaikan beban kerja secara proporsional, sekaligus memperkuat budaya kerja dan disiplin agar kinerja pegawai tetap konsisten meningkat.

4.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan terhadap 60 responden pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel beban kerja (BK), disiplin kerja (DK), budaya kerja (BDK), dan kinerja pegawai kesehatan (KPK) memiliki nilai koefisien korelasi Pearson lebih besar dari nilai r-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, setiap indikator terbukti valid dan layak digunakan untuk merepresentasikan konstruk teoritis dari masing-masing variabel penelitian. Setelah validitas instrumen dipastikan, tahap berikutnya adalah uji reliabilitas yang bertujuan mengukur konsistensi internal dari setiap butir pertanyaan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha melalui SPSS. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Standar (≥0,60)	Ket
Beban Kerja (BK)	BK1–BK3	0,678–0,833	0,05	Valid	0,613	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	DK1–DK3	0,747–0,840	0,05	Valid	0,699	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (BDK)	BDK1–BDK4	0,612–0,848	0,05	Valid	0,632	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (KPK)	KPK1–KPK5	0,302–1,000	0,05	Valid	0,736	0,60	Reliabel
Beban Kerja (BK)	BK1–BK3	0,678–0,833	0,05	Valid	0,613	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 temuan uji validitas mengindikasikan bahwa seluruh instrumen kuesioner dapat digunakan untuk mengukur persepsi pegawai secara konsisten terhadap aspek beban kerja, disiplin kerja, budaya kerja, maupun kinerja pegawai kesehatan. Validitas yang tinggi pada setiap item memperkuat dasar analisis lebih lanjut dalam penelitian ini, sehingga hasil uji hipotesis yang dilakukan nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan memiliki kemampuan yang memadai dalam mengungkapkan fenomena empiris yang menjadi fokus penelitian. Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai kesehatan (KPK) memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,736, diikuti oleh disiplin kerja (0,699), budaya kerja (0,632), dan beban kerja (0,613). Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup andal dan konsisten dalam mengukur persepsi responden terkait variabel yang diteliti. Dengan reliabilitas yang memadai, data yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya, tidak bias, dan dapat dijadikan dasar yang kuat dalam pengujian hipotesis. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen penelitian benar-benar dapat mencerminkan kondisi riil di

RESEARCH ARTICLE

lapangan, khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak.

4.1.2 Hasil Uji Statistik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan data penelitian memenuhi prasyarat statistik. Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,056 (>0,05), sehingga data residual terdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas memperlihatkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 pada seluruh variabel bebas, yang menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan scatter plot menunjukkan pola penyebaran residual yang acak di sekitar garis horizontal nol, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Terakhir, uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson menghasilkan nilai 2,093, berada pada rentang 1,5–2,5, yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Utama	Kesimpulan
Normalitas (K-S)	Sig. = 0,056 (>0,05)	Data normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10 ; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatter plot acak	Tidak ada heteroskedastisitas
Autokorelasi (DW)	2,093 (1,5–2,5)	Tidak ada autokorelasi

4.1.3 Hasil Analisis Verifikatif

Hasil pengujian asumsi klasik mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi semua kriteria kelayakan. Kondisi ini memperkuat keyakinan bahwa pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak dapat dianalisis secara valid menggunakan regresi linier berganda. Model yang bebas dari penyimpangan asumsi klasik ini menjamin keakuratan interpretasi, sehingga temuan penelitian dapat dijadikan dasar pertimbangan akademik maupun praktis secara lebih andal. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = -0,085$; Sig. = 0,552). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,266$; Sig. = 0,044), sedangkan budaya kerja menjadi faktor dominan yang memberikan pengaruh paling kuat dan signifikan ($\beta = 0,493$; Sig. = 0,007). Model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,042 - 0,085X_1 + 0,266X_2 + 0,493X_3.$$

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin dan budaya kerja mampu memperbaiki kinerja pegawai, sementara beban kerja yang tinggi justru berpotensi menurunkan kinerja. Analisis koefisien korelasi juga memperlihatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai. Beban kerja memiliki korelasi kuat dengan kinerja ($r = 0,848$), disiplin kerja juga berkorelasi positif ($r = 0,662$), dan budaya kerja tetap berhubungan signifikan meskipun dengan tingkat keeratan yang lebih rendah ($r = 0,468$).

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Verifikatif

Uji Asumsi Klasik	Hasil Utama	Kesimpulan
Regresi Linier Berganda	BK = -0,085 (ns); DK = 0,266*; BDK = 0,493**	Beban kerja negatif, disiplin & budaya kerja positif signifikan; budaya kerja paling dominan
Korelasi (Pearson)	BK–KP = 0,848**; DK–KP = 0,662**; BDK–KP = 0,468**	Semua variabel berkorelasi positif dengan kinerja
Determinasi (R ²)	0,376 (37,6%)	Variabel independen menjelaskan 37,6% kinerja; sisanya dipengaruhi faktor lain

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 3 hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square = 0,376, yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 37,6%, sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penguatan budaya kerja menjadi kunci utama untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Landak.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa beban kerja (H1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,552 ($> 0,05$). Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, sehingga dapat diartikan bahwa variasi tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai belum mampu memberikan dampak berarti terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, disiplin kerja (H2) dan budaya kerja (H3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,044 dan 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh tingkat kedisiplinan dalam menjalankan aturan organisasi serta internalisasi budaya kerja yang sehat dibandingkan dengan sekadar banyaknya beban kerja yang diterima. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya perilaku disiplin dan budaya organisasi sebagai pilar utama dalam peningkatan kinerja. Pengujian simultan melalui uji F (H4) menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 11,228 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menegaskan bahwa meskipun beban kerja secara parsial tidak signifikan, keberadaannya tetap berkontribusi ketika digabungkan dengan variabel disiplin dan budaya kerja. Analisis koefisien determinasi (R^2) juga memperlihatkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 37,6% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, model penelitian ini cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel, sekaligus membuka ruang bagi penelitian berikutnya untuk mengeksplorasi faktor lain yang lebih luas.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, budaya kerja, serta kinerja pegawai berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peran yang diberikan, meskipun masih terdapat beberapa tantangan dalam pengelolaan waktu dan penyelesaian target pekerjaan. Selanjutnya, beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin proporsional beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan. Artinya, pengaturan volume pekerjaan yang realistis sangat penting agar pegawai tidak mengalami kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas. Disiplin kerja juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Disiplin yang terjaga menjadi cerminan profesionalisme pegawai dalam melayani masyarakat. Budaya kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai kerja sama, saling menghargai, dan komitmen terhadap visi organisasi menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam memberikan pelayanan yang optimal. Secara simultan, beban kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja terbukti bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain, kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Landak dapat ditingkatkan secara maksimal apabila beban kerja dikelola dengan baik, disiplin kerja ditegakkan, dan budaya kerja positif terus dibangun dan dipelihara.

6. Referensi

- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94–107.
- Aftab, J., Sarwar, H., Amin, A., & Kiran, A. (2022). Does CSR mediate the nexus of ethical leadership and employee's job performance? Evidence from North Italy SMEs. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 154–177. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2020-0393>.
- Alawiyah, N., & Yudhanegara, D. (2024). Analisis manajemen kepemimpinan perempuan dan beban kerja staf pegawai administrasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 376–388.
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51–58.
- Aryminanto, A., Kosasih, K., & Sofia, E. (2024). Menilai dampak beban kerja, disiplin, dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih: Studi pada bidang umum dan hukum. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(4), 638–645.
- Cheah, J., Leong, S. Y., & Fernando, Y. (2022). Innovation strategies and organisational performance: The moderating role of company size among small- and medium-sized companies. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-03-2021-0139>.
- 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.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hanum, N. R., & Widyaningsih, M. (2024). Analisis kesuksesan kemampuan tenaga kesehatan menggunakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 606–617.
- Hendajany, N., Sedarmayanti, Mulyani, S. R., & Riyad, S. (2023). Buku metode penelitian. CV. Budi Utama.
- 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.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 538–547.
- Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

RESEARCH ARTICLE

- Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84–98.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13–19.
- Makkuradde, S., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). Peningkatan motivasi kerja pegawai melalui budaya kerja, reward dan punishment. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186.
- Nugraha, B. W., & Rukhviyanti, N. (2024). The effect of work engagement, work-life balance, and work overload on employee productivity: The role of job satisfaction as a mediating variable at BRI employees in Bandung City. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 3808–3833.
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis peningkatan kinerja tenaga kesehatan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200.
- Oktaviani, A. E., Mulyani, S. R., & Yuliaty, F. (2020). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Bandung. *Prosiding SoBAT (Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik) Universitas Sangga Buana YPKP*, 128–134.
- Padmaningrum, S. H. (2021). *Pengembangan karier dan disiplin kerja aparatur sipil negara*. Samudra Biru.
- 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.
- 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.
- Piliang, A., Meutia, Bastian, E., & Muchlish, M. (2025). Driving radical innovation: External stimuli, organization culture and MCS's role in startup success moderated by technological turbulence. *Journal of Information, Knowledge, and Management*, 20, 1–25. <https://doi.org/10.28945/5451>.
- Prasmita, W. E., Januwarso, A., Musta'ana, M., & Taufiq, A. (2024). Implementasi program universal health coverage (UHC) terkait pelayanan kesehatan bagi masyarakat Bojonegoro. *JIAN-Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 8(3), 124–135.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235.

RESEARCH ARTICLE

- Rachma, S., Mulyani, S. R., & Yuliaty, F. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Radiks Insan Persada. *Prosiding SoBAT (Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik) Universitas Sangga Buana YPKP*, 107–115.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior 19th edition* (Kindle ed.). Pearson Higher Ed.
- 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>.
- 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>.
- Sari, Y., Setiawan, A., Marina, B. F., & Mukhtar, A. (2024). Analisis sinergis antara perencanaan manajemen strategik dan kepuasan kerja dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMAWA)*, 1(3), 149–164.
- 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. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16–30.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulistiyani, D., Kosasih, K., & Syahidin, R. (2023). Dampak kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening (Penelitian kasus di UPT Puskesmas Babulu). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 13–21.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285.
- Syagif, A. (2024). Teori beban kognitif John Sweller dan implikasinya dalam pembelajaran bahasa Arab pada jenjang pendidikan dasar. *FASHLUNA*, 5(2), 93–105.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>.

RESEARCH ARTICLE

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).

Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. *Penerbit Nem*.