

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SIMPANG KIRI ACEH TAMIANG

Parianda¹, Dhian Rosalina², Dyah Ayu Ardiyanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra

Corresponding Author : parianda.rian98@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of individual characteristics and workload on the performance of employees at Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. In this study used a quantitative method and utilized non-probability sampling with a saturated sampling technique. The sample consisted of all employees of Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang, totaling 88 people. The data analysis methods used include multiple linear regression, the t-test (partial test), the F-test (simultaneous test), and the coefficient of determination test (adjusted R²). The results of the t-test (partial test) indicated that individual characteristics (X₁) had a t-calculated value of 3,860 > t-table value of 1,663, with a significance value of 0,000 < 0,05. This means that H₀ is rejected and H_a is accepted, indicating that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Workload (X₂) had a t-calculated value of -3,888 > t-table value of 1,663, with a significance value of 0,000 < 0,05. This means that H₀ is rejected and H_a is accepted, indicating that workload has a negative and significant effect on employee performance at Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.*

Keywords: *Individual Characteristics, Workload and Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini yaitu semua pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang yang berjumlah 88 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (adjusted R²). Hasil uji t (parsial) pada uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 3,860 > t tabel yaitu 1,663 dan nilai t sig. 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Beban kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar -3,888 > t tabel yaitu 1,663 dan nilai t sig. 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Kata Kunci : karakteristik individu, beban kerja, kinerja.

Pendahuluan

Upaya pemerintah dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat antara lain yaitu dengan meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan melalui penyediaan fasilitas kesehatan yang paling mudah diakses yaitu Pusat Pelayanan

Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Tujuan pelayanan kesehatan adalah mencapai tingkat kesehatan masyarakat yang diharapkan dengan menyediakan layanan yang unggul melalui institusi yang menyediakan layanan tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan jaminan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Ini akan membantu dalam pengembangan dan ditujukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai merupakan pendorong utama dalam setiap aktivitas organisasi dan memiliki fungsi sangat penting di dalam organisasi. Pegawai yang berperan sebagai pemikir, perencana, penggerak dan pengendali dalam setiap kegiatan organisasi perlu memiliki kinerja yang optimal. Hal ini karena organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Desa Simpang Kiri, Kecamatan Tenggelun, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang sudah didirikan dan beroperasi sejak tahun 2007 karena adanya pemekaran dari Kecamatan Kejuruan Muda. Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang adalah salah satu unit pelayanan teknis daerah dibidang kesehatan dimana Puskesmas tersebut merupakan perluasan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang maupun kebijakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Kecamatan Simpang Kiri.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Kadir, 2024:95). Kinerja biasanya diukur dengan kualitas, kuantitas, waktu dan efisiensi untuk mencapai tujuan yang dinyatakan. Kinerja sering digunakan sebagai indikator untuk menilai maupun mengevaluasi keberhasilan individu, kelompok atau organisasi. Dalam hal ini, evaluasi kinerja biasanya dilakukan dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) untuk memberikan *feedback*, menentukan bidang perbaikan dan rencana untuk melanjutkan pengembangan.

Karakteristik individu adalah sifat-sifat bawaan atau yang dipelajari yang memengaruhi cara seseorang berpikir, merasa dan bertindak dalam lingkungan kerja. Karakteristik ini mencakup kepribadian, nilai-nilai, sikap dan kemampuan kognitif (Robbins & Judge, 2018:45). Karakteristik individu ini membedakan antara individu satu dengan individu yang lain dan memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, perilaku dan interaksi dengan lingkungan sekitar. Hal ini dapat memengaruhi kinerja, motivasi dan interaksi sosial. Selain karakteristik individu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah beban kerja yang dialami oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Beban kerja adalah kombinasi dari tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja, termasuk kompleksitas dan intensitas pekerjaan tersebut. Beban kerja yang tidak proporsional dapat memengaruhi kualitas hidup pekerja (Sari & Nugroho, 2022:103). Beban kerja dapat diukur berdasarkan jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang seimbang penting untuk menjaga produktivitas, meningkatkan kinerja pegawai dan keberlanjutan organisasi.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti diketahui bahwa permasalahan ataupun fenomena mengenai kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri

Aceh Tamiang yang menjadi menurun dan kurang baik diantaranya sering terjadi antrian yang cukup panjang sehingga terkadang adanya penundaan layanan ataupun program kesehatan seperti imunisasi atau pemeriksaan rutin. Tugas administratif yang sering tertunda, keterlambatan pelaporan dan kurangnya kedisiplinan dalam protokol kesehatan. Sering terjadi kelalaian dalam menangani pasien, kurang menjaga kebersihan fasilitas atau kurangnya komitmen dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada 11 orang pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang mengenai karakteristik individu diketahui bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan beragam, mulai dari jenjang diploma hingga sarjana. Kesenjangan usia memiliki pengaruh dalam beradaptasi dengan teknologi terkini. Hal ini juga berpengaruh pada cara mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Perbedaan sifat, sikap ataupun karakter pegawai menjadi tolak ukur yang menyebabkan pegawai memiliki motivasi yang bervariasi, ada yang bersemangat karena merasa pekerjaan mereka berdampak positif bagi masyarakat dan ada juga yang kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada 11 orang pegawai mengenai beban kerja diketahui bahwa pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang menangani jumlah pasien yang cukup banyak dengan pasien harian sekitar 30-40 orang atau 1.020 orang perbulan, sehingga beban kerja pegawai cenderung meningkat. Kondisi ini sering mengakibatkan pegawai kelelahan dan stres terutama saat periode penyakit tertentu muncul, seperti penyakit demam berdarah dengue (DBD), malaria, influenza, diare, flu, maupun penyakit lainnya. Beberapa pegawai juga mengeluhkan ketidakmerataan pemberian tugas, di mana sebagian pegawai merasa terlalu terbebani, sementara yang lain memiliki beban kerja yang lebih ringan. Keterbatasan sumber daya, baik alat medis maupun tenaga kerja, juga menambah tekanan pada pegawai. Ada kalanya mereka harus bekerja lebih keras untuk menutupi kekurangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang".

Kerangka Teori

Kinerja

Menurut Wibowo (2022:81) kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dapat diukur melalui standar tertentu yang mencerminkan kontribusi individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sulistyorini (2023:56) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan disekitar, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Mangkunegara (2019:75) menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Karakteristik individu

Menurut Sutrisno (2022:48) karakteristik individu adalah ciri-ciri atau sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang, seperti kepribadian, emosi dan kemampuan yang memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Ghozali dan Fuad (2023:42) karakteristik individu sebagai faktor internal seperti kepribadian, nilai dan motivasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja dalam organisasi. Menurut Bangun (2020:45), terdapat dimensi karakteristik individu yaitu: kepribadian (*personality*), kemampuan kognitif, nilai dan keyakinan, emosi dan kecerdasan emosional, motivasi dan sikap. Untuk mengukur karakteristik individu terdapat empat indikator karakteristik individu menurut Subyantoro (2014:19) yang dapat digunakan yaitu: kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Beban kerja

Menurut Hasibuan (2018:89) beban kerja merupakan total tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Menurut Mangkunegara (2019:76) beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian. Menurut Suwatno (2018: 124) bahwa beban kerja diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut : beban kerja fisik, beban kerja mental, beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, beban kerja waktu dan beban kerja sosial. Menurut Koesomowidjojo (2017:75) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai.

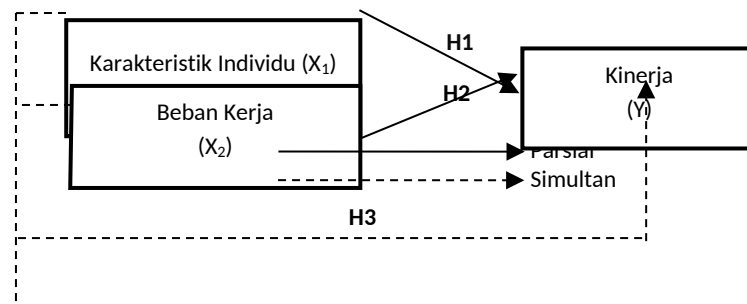
Penelitian Terdahulu

Sekarningrum, Suwarsono dan Zamzam (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Prambon”. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan etos kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon. Hasan, dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange*, Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe”. Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange*, kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. Widyawati, Saraswati dan Yane (2025) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali”. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

Alfiah dan Nawatmi (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang”. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Idayutri, Rihayana dan Putra (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kota Denpasar. Yasa, Widiadnya dan Salain (2025) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa di Kabupaten Badung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat tiga dugaan sementara atau hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.
2. Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Diduga karakteristik individu dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang yang berada Desa Simpang Kiri, Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh (NAD).

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:10) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dari penelitian ini adalah hasil pengolahan angket ataupun kuisisioner yang telah diisi oleh pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil melalui observasi, wawancara dan data hasil menyebarkan kuesioner yang dilakukan peneliti kepada pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh peneliti dari sumber dokumen, artikel dan buku yang sesuai dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang yang berjumlah sebanyak 88 orang pegawai. Pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:85). Sampel dari penelitian ini yaitu semua pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang yang berjumlah 88 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner kepada pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang yang kemudian mereka mengisinya sesuai dengan jawaban yang di inginkan. Dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert dengan dengan skor 1-5.

Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dengan menggunakan aplikasi pengolah data pada penelitian ini adalah Aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Definisi Operasional Variabel

Tujuan dari definisi operasional variabel penelitian adalah untuk mengetahui unsur-unsur yang menjadi dasar dari sebuah penelitian ilmiah.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Karakteristik Individu (X ₁)	Karakteristik individu adalah ciri-ciri atau sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang, seperti kepribadian, emosi dan juga kemampuan yang memengaruhi mereka cara berinteraksi dengan lingkungannya.	1. Kemampuan (<i>ability</i>) 2. Nilai (<i>value</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) 4. Minat (<i>interest</i>) (Subyantoro, 2014:19)	Skala Likert 1-5
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merupakan total tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh seorang karyawan dalam periode tertentu	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017:33)	Skala Likert 1-5
Kinerja (Y)	kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dapat diukur melalui standar tertentu yang mencerminkan kontribusi individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2019:75)	Skala Likert 1-5

Sumber: Data sekunder(2025)

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	X1.1	0,774	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,576	0,361	0,001	Valid
	X1.3	0,607	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,531	0,361	0,003	Valid
	X1.5	0,515	0,361	0,004	Valid
	X1.6	0,778	0,361	0,000	Valid
	X1.7	0,559	0,361	0,000	Valid
	X1.8	0,698	0,361	0,000	Valid
	X1.9	0,838	0,361	0,000	Valid
	X1.10	0,892	0,361	0,000	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,804	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,634	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,596	0,361	0,001	Valid
	X2.4	0,843	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,670	0,361	0,000	Valid
	X2.6	0,564	0,361	0,001	Valid
	X2.7	0,659	0,361	0,000	Valid
	X2.8	0,563	0,361	0,001	Valid
	X2.9	0,698	0,361	0,000	Valid
	X2.10	0,799	0,361	0,000	Valid
Kinerja	Y.1	0,605	0,361	0,000	Valid

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
(Y)	Y.2	0,501	0,361	0,005	Valid
	Y.3	0,627	0,361	0,000	Valid
	Y.4	0,713	0,361	0,000	Valid
	Y.5	0,750	0,361	0,000	Valid
	Y.6	0,651	0,361	0,000	Valid
	Y.7	0,848	0,361	0,000	Valid
	Y.8	0,655	0,361	0,000	Valid
	Y.9	0,657	0,361	0,000	Valid
	Y.10	0,444	0,361	0,014	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS(2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas, dapat diketahui bahwa nilai r-hitung (*correlated item-total correlation*) > r-tabel yaitu 0,361 pada variabel karakteristik individu, beban kerja dan variabel kinerja masing-masing terdiri dari 10 pernyataan. Jadi seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dengan keterangan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

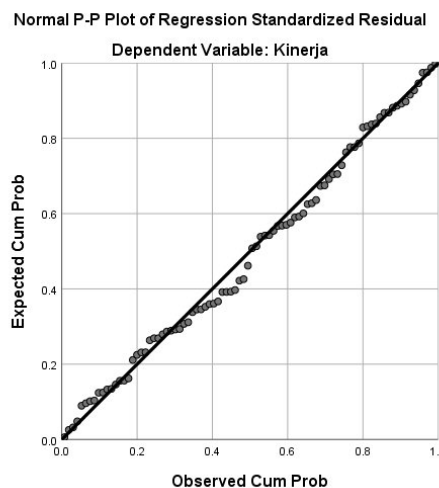
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,867	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,867	Reliabel
Kinerja (Y)	0,844	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah SPSS(2025)

Berdasarkan tabel 3. diatas, dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60, sehingga pernyataan pada kuisiner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

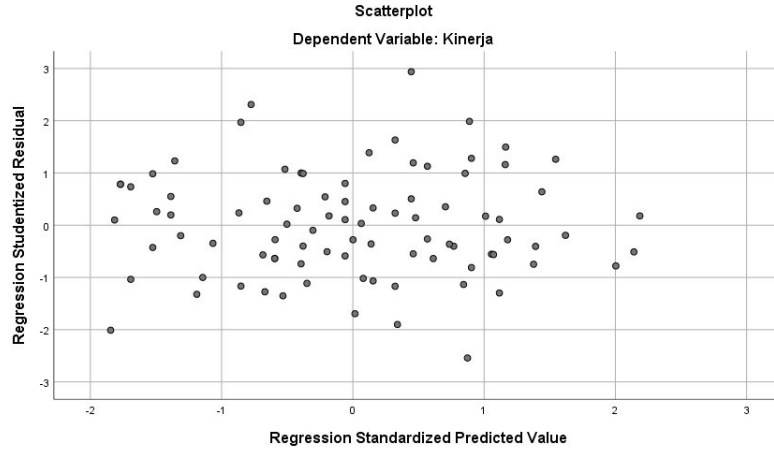


Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2. diatas grafik normal *p-plot* di atas, diketahui bahwa pola titi-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya serta menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dapat dinyatakan bahwa model

regresi telah memenuhi syarat dan asumsi dari uji normalitas sehingga dapat dinyatakan data penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 3. *scatterplot* di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta membentuk pola yang tidak jelas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.186	3.815			
	Karakteristik Individu	.285	.074	.360	1.000	1.000
	Beban Kerja	-.259	.067	-.363	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai dari tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yaitu pada variabel karakteristik individu (X₁) dengan nilai 1,000 > 0,1 dan nilai VIF 1,000 < 10 dan variabel beban kerja (X₂) dengan nilai 1,000 > 0,1 dan nilai VIF 1,000 < 10. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada kedua variabel bebas atau independen tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.186	3.815		10.008	.000
	Karakteristik Individu	.285	.074	.360	3.860	.000
	Beban Kerja	-.259	.067	-.363	-3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. di atas, diketahui bahwa terdapat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) yaitu sebagai berikut:

$$Y = 38,186 + 0,285 X_1 - 0,259 X_2$$

Dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas, adapun penjelasan uraiannya yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (*constant*) sebesar 38,186 artinya apabila semua variabel independen atau bebas mempunyai nilai nol (0), maka nilai kinerja adalah sebesar 38,186. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan saat nilai dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel karakteristik individu dan beban kerja. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel dependen tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) yaitu sebesar 0,285 artinya menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja, yang berarti bahwa setiap peningkatan atau kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,285. Dengan asumsi variabel beban kerja bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) yaitu sebesar -0,259 artinya menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja, yang berarti bahwa setiap peningkatan atau kenaikan 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,259. Dengan asumsi variabel karakteristik individu bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 6. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.186	3.815		10.008	.000
	Karakteristik Individu	.285	.074	.360	3.860	.000
	Beban Kerja	-.259	.067	-.363	-3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6. di atas, dengan ketentuan nilai t-tabel yaitu 1,663 diperoleh memakai tingkat 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan (df)n-k atau 88-3=85. dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Karakteristik individu (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,860 > t-tabel yaitu 1,663 dan nilai t sig. 0,000 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.
2. Beban kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar -3,888 > t-tabel yaitu 1,663 dan nilai t sig. 0,000 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan

bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Uji F (Simultan)

Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel karakteristik individu dan beban kerja (X) secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja (Y).

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.082	2	125.041	14.881	.000 ^b
	Residual	714.236	85	8.403		
	Total	964.318	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Karakteristik Individu

Berdasarkan tabel 7. diatas, diketahui bahwa nilai F-hitung yaitu sebesar 14,881 > nilai F-tabel yaitu 3,1001, dengan ketentuan nilai F-tabel yaitu 3,1001 diperoleh memakai tingkat 0,05 atau 5% dan df=2. Untuk nilai F sig. 0,000^b < 0,05, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi atau *adjusted R²* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.242	2.899

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Karakteristik Individu

c. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8. diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang didapatkan dari kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,242. yang artinya variabel karakteristik individu dan beban kerja berpengaruh sebesar 24,2% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Selain itu terdapat sisanya yaitu sebesar 75,8% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada pengujian hipotesis uji t (uji parsial) diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X₁) memiliki nilai t- hitung sebesar 3,860 > t-tabel yaitu 1,663 dan nilai t sig. 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Pengaruh positif berarti semakin baik karakteristik individu seorang pegawai seperti kemampuan dan kepribadian atau sikap, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Kepercayaan diri, sikap jujur, kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan

hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan memperkuat peran karakteristik individu dalam kinerja pegawai. Karakteristik individu menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja seorang pegawai secara signifikan. Organisasi yang mampu mengembangkan dan menyesuaikan karakteristik individu pegawainya akan memiliki pegawai dengan performa lebih baik dan produktivitas yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nasrul, Buulolo dan Ratnasari (2021) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada pada pengujian hipotesis uji t (uji parsial) diketahui bahwa variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $-3,888 > t\text{-tabel}$ yaitu 1,663 dan nilai t sig. $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Pengaruh negatif berarti semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan stres yang berlebihan, mengganggu konsentrasi, meningkatkan ketidakhadiran, hingga menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini berdampak pada kualitas dan kecepatan dalam penyelesaian tugas serta menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akhirnya menurunkan performa kerja komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indrayana dan Putra (2024) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh berupa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang. Sedangkan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.
2. Hasil uji F (simultan) Karakteristik individu dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang.

3. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,242 atau 24,2%. Selain itu terdapat sisanya yaitu sebesar 75,8% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang perlu mengidentifikasi apakah pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Jika tidak, maka pimpinan perlu mempertimbangkan ulang agar potensi pegawai dapat dimaksimalkan.
2. Puskesmas Simpang Kiri Aceh Tamiang perlu memperhatikan distribusi tugas agar tidak ada pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan. Puskesmas dapat mempertimbangkan jadwal tugas secara berkala untuk menghindari kejenuhan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lakukan penelitian yang mengamati perubahan dalam karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih lama. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik. Perluas jangkauan penelitian kepada organisasi yang berbeda dengan karakteristik yang beragam, seperti puskesmas lain, rumah sakit, perusahaan atau instansi pemerintahan lainnya.

Daftar Pustaka

- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 143-148.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I., & Fuad, M. (2023). *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro Pres.
- Hasan, A., Andriani, M., & Likdanawati, L. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2).
- Idayutri, N. N., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2362-2372.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Edisi ke1)*. Depok: Rajawali Persada.

- Koesomowidjojo, S. (2017) *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317-330.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2022). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM*. Semarang: Diponegoro Press.
- Sekarningrum, M., Suwarsono, B., & Zamzam, N. A. N. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Prambon. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 352-360.
- Subyantoro, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke 4)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, D. (2023). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yasa, I. M. S., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa Di Kabupaten Badung. *EMAS*, 6(5), 1066-1080.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyawati, S. R., Saraswati, N. P. A. S., & Yane, M. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Raharja Cabang Bali. *VALUES*, 6(1), 205-218.