

Pengaruh Beban Kerja, Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara

Raja Saul Marto Hendry

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : [rajasaul365@gmail.com](mailto:rajasaul365@gmail.com)

Corresponding Mail Author : [rajasaul365@gmail.com](mailto:rajasaul365@gmail.com)

**Abstract :** The purpose of this study was to determine the effect of workload, individual behavior and work discipline on employee performance at AEK Kanopan Labuhanbatu Utara Regional General Hospital both partially and simultaneously. The sample in this study amounted to 54 people. The analysis method used is descriptive analysis, multiple Linear regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination and the data is processed using the IBM SPSS Statistics 23 program. The results of the hypothesis test showed that partially workload positive and significant effect on employee performance, it is seen from the value of  $T_{hitung}$  for workload is  $t_{hitung} 2,2,839.2,730 > t_{table} 2.00$ , with a significant value of  $0.035 < 0.05$ . Individual behavior has a positive and significant effect on employee performance, it is seen from the value of  $t_{hitung}$  for individual behavior is  $t_{hitung} 2.781 > t_{table} 2.730$  with a significant value of  $0.047 < 0.05$ . Work discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, This can be seen from the value of  $t_{hitung}$  for work discipline is  $t_{hitung} 2.746 > t_{table} 2.730$ , with a significant value of  $0.031 < 0.05$ .  $F_{table}$  value is 2.76,  $F_{count}$  value is 5.54  $> 2.76$ , and significant value is  $0.004 < 0.05$ . This shows that simultaneously The Independent Variable has a positive and significant effect on the Dependent variable.

**Keywords:** *Workload, Individual Behavior, Work Discipline, Work Performance.*

---

## I. Pendahuluan

Salah satu ujung tombak keberhasilan Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan yang sigap tercermin dari Prestasi Kerja perawat yang bertugas di Rumah Sakit tersebut. Banyak pimpinan Rumah Sakit sudah memikirkan hal ini bahwa tanpa perawat yang handal dalam memberikan pelayanan kepada pasien, maka dapat menjadi ancaman bagi citra Rumah Sakit dimata masyarakat. (Labrague & de los Santos, 2020) sejak berdirinya profesi perawat diseluruh dunia telah memainkan perannya yang begitu penting selama bencana darurat termasuk wabah penyakit, tidak dipungkiri lagi dihadapan mata kita Prestasi Kerja perawat tidak bisa dianggap menjadi hal yang biasa saja. Peran nyata Prestasi Kerja perawat bagi Rumah Sakit perlu memperoleh perhatian serius dari berbagai pihak terutama pengelola Rumah Sakit Pemerintah Daerah (RSUD) terutama masih dalam kondisi covid-19. Banyak faktor yang mengakibatkan Prestasi Kerja perawat naik turun selama covid-19 ini, faktor-faktor tersebut memberikan tantangan kepada perawat agar bekerja dengan baik dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Perawat yang bekerja tidak hanya menangani pasien-pasien terkena covid-19 melainkan harus memberikan pelayanan kepada pasien yang lainnya.

Pekerjaan perawat merupakan pekerjaan mulia dan besar manfaatnya bagi hidup banyak orang, ketika perawat memberikan pengabdianya terkadang tidak sesuai dengan nilai materi yang mereka terima, tetapi begitupun mereka senantiasa tetap bekerja sesuai dengan beban kerja bahkan melebihi jam kerja sehingga hal ini perlu memperoleh perhatian bersama dari Pemerintah setempat.

Namun saat ini pada kenyataannya RSUD Aek Kanopan mengalami penurunan dalam pelayanan pasien. Hal ini tentu berdampak pada indikator pencapaian Prestasi Kerja RSUD Aek Kanopan. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa masih rendahnya kualitas pelayanan dapat ditandai dari masih sering terjadi keterlambatan dalam penanganan pasien dan terkadang dalam menangani pasien yang membutuhkan pertolongan dengan tindakan yang sifatnya harus dilakukan dengan segera, akan tetapi pada kondisi demikian perawat RSUD Aek Kanopan masih lebih mengutamakan meminta jaminan biaya pelayanan kesehatan dan penanganan proses administrasi pada keluarga pasien atau kerabat pasien.

Bukti informasi keluhan pasien ini diperoleh melalui kotak saran, secara acak dari 50 saran yang diambil ditemukan sebanyak 37 (74%) pasien/ keluarga pasien menyatakan keluhan tentang pelayanan keperawatan, seperti perawat tidak ramah, tidak empati/ menganggap rasa sakit pasien hal yang biasa, pelayanan lambat dan perawat kurang memberikan asuhan keperawatan. (Wawancara, 2020).

Berdasarkan informasi keluhan dari beberapa pasien tersebut tentu saja terkait dengan Prestasi Kerja perawat dan Prestasi Kerja RSUD Aek Kanopan secara organisasi. Rumah Sakit Umum membuat pemisah terhadap pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan *emergency*, *non emergency* dan yang *diopname*. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan RSUD Aek Kanopan. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 141 orang (47%) dari tenaga kesehatan yang ada di RSUD Aek Kanopan.

Selain dari beban kerja faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja perawat adalah karakteristik individu. Setiap perawat mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh berbagai hal, misalnya kemampuan, minat, latar belakang sikap, dan faktor lainnya dari perawat itu sendiri. Keberagaman karakter perawat tersebut tentu akan mempengaruhi jalannya kegiatan RSUD dalam memberikan pelayanan maksimal kepada pasien. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh pihak rumah sakit agar dapat digunakan untuk menilai perawat yang potensial.

Hasil penelitian terkait Perilaku Individu dilakukan oleh Hidayat & Cavorina, (2018) dengan judul pengaruh Perilaku Individu dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja menyimpulkan setelah dilakukan pengujian menggunakan uji t, hasil uji statistik diperoleh nilai t untuk variabel Perilaku Individu (X1) adalah sebesar  $t_{hitung} 2,022 > t_{tabel} 1,990$  dan tingkat signifikansi  $(0,047) < 0,05$ . Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel Perilaku Individu memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hajati et al., (2018) dengan judul pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap Prestasi Kerja menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Perilaku Individu terhadap Prestasi Kerja.

Hasil penelitian terdahulu didukung oleh (Rahmawardani & Sunuharyo, 2019) menemukan bahwa Perilaku Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja .

Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Perilaku Individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan Prestasi Kerja perawat. Perawat membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan akan dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap perawat yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh pimpinan rumah sakit agar dapat digunakan untuk menilai Prestasi Kerja perawat yang potensial.

Selain karakteristik individu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan. Perawat yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik cenderung memiliki Prestasi Kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik adalah apabila perawat mematuhi peraturan, yakni perawat datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh perawat menandakan bahwa perawat tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap Prestasi Kerja perawat tersebut. Terdapat banyak hasil penelitian terkait disiplin kerja dalam mempengaruhi Prestasi Kerja .

Dari hasil peneltian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan perawat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak manajemen rumah sakit baik tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.

Kurangnya disiplin para perawat atas pekerjaannya menurut kepala bagian personalia Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan dapat diketahui dari salah satu factor yaitu jam kerja. Menurunnya kedisiplinan pegawai rumah sakit ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari sering terlambat perawat rumah sakit dapat dilihat pada Tabel 1.berikut:

**Tabel 1. Daftar Keterlambatan Perawat 3 Bulan Terakhir Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Keterlambatan			Jumlah Keterlambatan	Persentase
	5-10 menit	10-15 menit	15-20 menit		
Oktober	6	4	2	12	30%
November	11	2	1	14	35%
Desember	9	3	2	14	35%
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Dat bagian Personalia RSUD Aek Kanopan, 2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dikatakan masih ada beberapa perawat yang terlambat datang bekerja dari data tiga bulan terakhir pada tahun 2020. disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan artinya apabila disiplin kerja dirasakan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan perawat maka dapat diharapkan tingkat perilakunya mengarah pada tujuan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian terdahulu terkait permasalahan yang ditemui pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan saat ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Covid-19

Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara”.

## II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

### Landasan Teori

(Tjibrata et al., 2017) *The Influence Of Workload And Workplace Of The Performance of an Employee*. Dari hasil uji parsial, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,080 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,043, bermakna besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 43%. Sementara sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

(Rolos et al., 2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dari hasil nilai  $t_{hitung}$  3,211  $>$  nilai  $t_{tabel}$  2,009 terdapat pengaruh beban kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis koefisien determinan, diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,171 yang berarti pengaruh beban kerja terhadap Prestasi Kerja berkontribusi sebesar 17,1%.

(Situmeang, 2018) Dari hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 5,114 sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,055. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

(Sadat et al., 2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,267 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

(Pangarso & Susanti, 2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan Prestasi Kerja pegawai berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai sebesar 55,4% sedangkan 44,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

(Gaffar et al., 2017) *Perilaku Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* diperoleh nilai  $F_{hitung} = 19.885$  dan  $F_{tabel} = 2.701$ , hal ini berarti bahwa  $F_{hitung} (19.885) > F_{tabel} (2.701)$  maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel karakter individu secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Koefisien regresi maka diperoleh hasil kemampuan sebesar 0,240, kepribadian sebesar 0,316 dan kepuasan kerja sebesar 0,287.

### Beban Kerja

Beban kerja adalah merupakan serangkaian pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan suatu unit organisasi kepada karyawan/ pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2014:20) menyatakan bahwa tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan merupakan beban kerja yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Siswanto (2017:38) menyatakan bahwa beban kerja merupakan serangkaian tugas yang mesti diselesaikan oleh seseorang pemegang jabatan dengan efisiensi dan efektivitas secara sistematis dengan menggunakan teknis tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu kumpulan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi tertentu secara sistematis dalam jangka waktu tertentu.

Setiap karyawan diperusahaan baik pemerintah maupun di swasta akan mengalami dan merasakan yang namanya beban kerja, beban kerja setiap karyawan atau pegawai pada kondisi covid-19 ini terbilang cukup mengkhawatirkan dikarenakan sistem kerja yang berubah dalam mengikuti anjuran pemerintah bekerja dari rumah. Pekerjaan yang dilakukan dari rumah selayaknya dapat meringankan pekerjaan itu sendiri ternyata beban kerja sebagai perawat termasuk dalam kategori yang perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit.

Pihak RSUD Aek Kanopan berharap dalam menangani pasien di masa covid 19 ini beban kerja yang kadang melampaui batas beban kerja perawat tidak memberatkan dan masih sesuai dengan kemampuan/kompetensi perawat dalam menjalankannya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) lingkungan kerja secara fisik, tugas-tugas fisik, jadwal kerja yang tidak teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja.

Menurut Tsay, (2020) bahwa perawat adalah jenis pekerjaan professional oleh karena perawat menjadi garis depan dalam merawat pasien covid-19. Artinya saat kondisi pandemik ini peran perawat sangat dibutuhkan untuk pasien yang dalam keadaan terpapar. Sesuai dengan penelitian (Novianti & Roz, 2020) beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya saat kondisi covid-19 saat ini kepuasan pasien terhadap Prestasi Kerja perawat sangat berpengaruh. Didukung hasil penelitian (Irawati & Carrollina, 2017) bahwa beban kerja internal berupa umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan.

Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Munandar (2014:23) yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun

indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

### **Perilaku Individu**

Perilaku Individu merupakan ciri khas pada diri seseorang berupa sikap, bakat, tenaga, kreativitas, dan etos kerja yang membuat berbeda dengan yang lainnya. Menurut Subkhi dan Jouhar (2013:23) menyatakan Perilaku Individu merupakan perilaku atau interaksi berbeda yang dilakukan individu dalam lingkungannya karena dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tinggal.

Menurut Gibson, (2014) yang dimaksud dengan Perilaku Individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi (jenis kelamin dan ras) yang berbeda dari individu lainnya. Sedangkan menurut Angelica (2014: 5) bahwa Perilaku Individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai yang melekat pada diri seseorang tertentu.

Setiap perawat mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari perawat itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan RSUD. Perilaku Individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan Prestasi Kerja perawat.

Mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya Perilaku Individu merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling penting dalam rumah sakit. Perilaku Individu adalah penjabaran dari sifat, minat, perilaku dan kebutuhan setiap pegawai. Perawat dapat menghasilkan Prestasi Kerja positif dan pengembangan diri dalam jangka panjang atau juga sebaliknya. Variasi Perilaku Individu menghasilkan Prestasi Kerja yang bervariasi pula (Gaffar et al., 2017).

Hasil analisis (Rahmawardani & Sunuharyo, 2019) menunjukkan variabel Perilaku Individu (biografis dan biologis) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin tinggi karakteristik biografis, Perilaku Individu biologis akan berdampak positif pada Prestasi Kerja karyawan. (Hajati et al., 2018) melakukan penelitian yang sama terkait karakteristik kerja individu menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial Perilaku Individu terhadap Prestasi Kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Mindarti, 2016) menyimpulkan Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka diduga saat kondisi covid-19 saat ini Perilaku Individu perawat dalam melayani pasien berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada RSUD Aek Kanopan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan karena salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin. Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak serta tanggung jawab dalam tugas. Menurut Hasibuan (2015:136), disiplin kerja adalah suatu

sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi jika.

Menurut Sutrisno, (2019:415) Disiplin kerja adalah perilaku pekerja berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai (2016:361) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesediaan perawat dalam mengemban tugas dan wewenang yang diberikan RSUD Aek Kanopan dengan penuh tanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan efektivitas dan efisiensi kerja serta menaati peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi jika melanggar.

Disiplin kerja perawat merupakan sikap menghormati, menghargai dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah dirancang dan ditetapkan manajemen rumah sakit baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia untuk menerima sanksi melanggar peraturan. Hasil penelitian (Sadat et al., 2020) menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja . Prestasi Kerja yang baik timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun juga timbul dalam praktek kerjanya saat dilapangan. Sejalan dengan itu hasil penelitian (Pangarso & Susanti, 2016) menyimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya Prestasi Kerja .

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik menghasilkan Prestasi Kerja pegawai yang baik, dan sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik maka akan menghasilkan Prestasi Kerja yang kurang baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Situmeang, 2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja . Artinya dimasa pandemic covid 19 saat ini disiplin kerja perawat sangat dituntut terutama perawat wanita. Menurut kepala bagian personalia RSUD Aek Kanopan mengatakan menurunnya kedisiplinan pegawai rumah sakit ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja seharusnya yang terlihat dari sering terlambat perawat rumah sakit terutama wanita.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa perawat wanita lebih mendominasi perawat laki-laki di RSUD Aek Kanopan. Karena peran ganda wanita yang bukan saja sebagai petugas yang bertanggung jawab dalam penanganan pasien covid-19 namun juga bertanggung jawab untuk merawat suami dan anak. Apabila perawat disiplin dalam menjalankan peran gandanya, maka kondisi ini tidak akan menimbulkan masalah dalam buruknya Prestasi Kerja (Rahmanita & Pamulang, 2020).

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator (1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja; (2) Ketepatan jam pulang ke rumah; (3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku; (4) Penggunaan

seragam kerja yang telah ditentukan; (5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas; dan (6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini di adopsi menurut Robbins (2015) yaitu: disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

### **Prestasi Kerja Perawat**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu rumah sakit dalam melayani pasiennya. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora, (2013:258) mengemukakan bahwa Prestasi Kerja karyawan berkaitan dengan sumber daya manusia dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Prestasi Kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi (Hamali, 2016: 98). Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas pengalaman, kecakapan, inisiatif, dan kesungguhan (Hasibuan, 2015: 94).

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 203) Prestasi Kerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian hasil yang baik dari Prestasi Kerja tim maupun individu atau sebaliknya kegagalan dalam mencapai target yang telah dirumuskan. Sedangkan menurut (Saputra & Hendriani, 2015) Faktor-faktor intern dan ekstern perusahaan yang merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan disebut Prestasi Kerja

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat sesuai dengan peran dan tugas yang diemban dalam melayani pasiennya yang dapat meningkatkan produktifitas rumah sakit. Seorang perawat yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan RSUD, kadang-kadang tidak mempunyai Disiplin Kerja tinggi sehingga Prestasi Kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tantangan yang dihadapi RSUD Aek Kanopan pada masa sekarang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Perlu dipahami bahwa mencapai Prestasi Kerja sesuai dengan harapan dari seorang perawat tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya beban kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu. (Hanna, dan Firnanti, 2013) menyimpulkan terdapat berbagai factor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yang harus diperhatikan agar hasil kerja sesuai dengan harapan.

Tercapainya Prestasi Kerja perawat yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan Prestasi Kerja perawat tentunya dilihat dari indikator-indikatornya. Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur Prestasi Kerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran; (3) Jumlah ketidakhadiran selama periode tertentu; (4) Kerjasama merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan

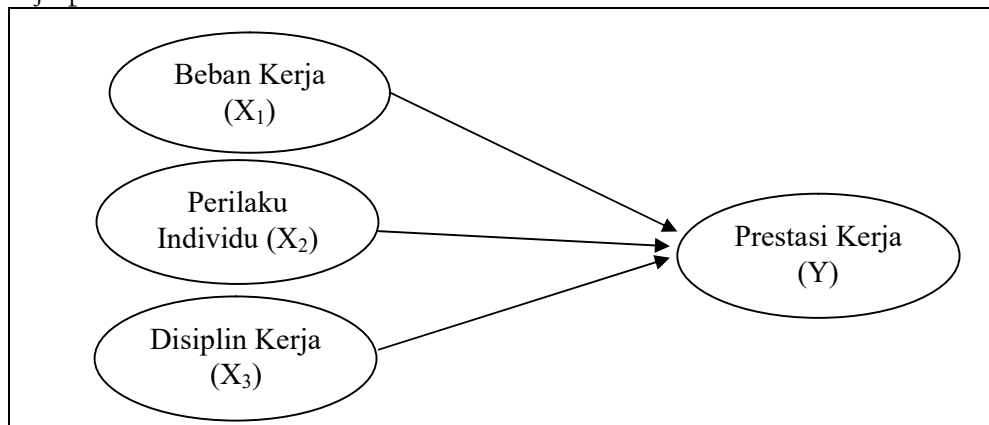


orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pengukuran Prestasi Kerja perilaku kerja perawat Menurut Saura,dkk dalam (Nova, 2013).

### Kerangka Konseptual

Setiap rumah sakit manapun sangat mendambakan Prestasi Kerja yang baik dari perawatnya. Banyak faktor yang mengakibatkan Prestasi Kerja perawat naik turun selama covid-19 ini, faktor-faktor tersebut memberikan tantangan kepada perawat agar bekerja dengan baik dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Peran nyata Prestasi Kerja perawat bagi Rumah Sakit perlu memperoleh perhatian serius dari berbagai pihak terutama pengelola Rumah Sakit Pemerintah Daerah (RSUD) terutama masih dalam kondisi covid-19. Peran ganda perawat yang bukan saja sebagai petugas dalam penanganan pasien tertular dan memberikan pelayanan kepada pasien lainnya namun juga bertanggung jawab untuk merawat keluarga, suami dan anak agar tidak terpapar. Guna mempermudah alur pikir dalam penelitian ini, penulis gambarkan sebagai berikut : pengaruh beban kerja, Perilaku Individu dan disiplin kerja thd Prestasi Kerja perawat



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah, 2021

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- Hipotesis 1: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara.
- Hipotesis 2: Ada pengaruh Perilaku Individu terhadap Prestasi Kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara.
- Hipotesis 3: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara.
- Hipotesis 4: Ada pengaruh pengaruh Beban Kerja, Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Labuhanbatu Utara secara simultan.

**Metode Penelitian**

**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Merupakan serangkaian tugas yang mesti diselesaikan oleh seseorang pemegang jabatan dengan efisiensi dan efektivitas secara sistematis dengan menggunakan teknis tertentu dalam jangka waktu tertentu.	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu	Likert
2	Perilaku Individu (X <sub>2</sub> )	merupakan ciri khas pada diri seseorang berupa kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi berupa sikap, bakat, tenaga, kreativitas, dan etos kerja yang membuat berbeda dengan yang lainnya	1. Kemampuan ( <i>ability</i> ) 2. Nilai ( <i>value</i> ) 3. Sikap ( <i>attitude</i> ) 4. Minat ( <i>interest</i> )	Likert
3	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi jika	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab	Likert
4	Prestasi Kerja perawat (Y)	merupakan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat sesuai dengan peran dan	1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen	Likert

		tugas yang diemban dalam melayani pasiennya yang dapat meningkatkan produktifitas rumah sakit	4. Disiplin	
--	--	---	-------------	--

Sumber: Siswanto (2017), Gibson (2014), Hasibuan (2015), Saputra & Hendriani (2017)

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau dependen secara individual dalam menerangkan penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau :  $H_0 : \beta_i = 0$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau  $H_a : \beta_i \neq 0$

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

#### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2014), analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, 2, 3, \dots$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan menggunakan SPSS for windows. Model ini digunakan karena peneliti ingin mengetahui tentang beban kerja ( $X_1$ ), Perilaku Individu ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja perawat ( $Y$ ).

Rumus Analisis Regresi  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$

Dimana :

$Y$  = Prestasi Kerja Perawat

$A$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisiensi Beban Kerja

$X_1$  = Kualitas Beban Kerja

$\beta_2$  = Koefisiensi Perilaku Individu

$X_2$  = Perilaku Individu

$\beta_3$  = Koefisiensi Disiplin Kerja

X3 = Disiplin Kerja

4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dan untuk menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui *Adjusted R Square* karena variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini lebih dari dua. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*. Nilai  $R^2$  sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen.

**IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

**Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel bebas (*independen variabel*) menjelaskan variabel terikat (*dependen variabel*). Dengan kata lain, koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama mampu memberi penjelasan terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.734 <sup>a</sup>	.760	.051	2.200	.114	1.794	3	42	.163

a. Predictors: (Constant), Karakter Individu, Beban\_Kerja, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja\_Pegawai

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R = 0.734$  atau  $R$  Square = 0.760. Artinya variabel, Beban kerja, Perilaku Individu, dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi efektifitas Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan sebesar 76%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Uji-t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Beban kerja, Karakter Individu, dan Disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi efektifitas Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan (Y) yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Adapun rumus untuk mencari  $t_{tabel}$   $df = (n - k)$ , dimana  $n$  = banyaknya responden sedangkan  $k$  = banyaknya variabel independent, maka  $df = 54 - 4 = 50$ , jadi nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan 0.05 adalah 2.730.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,180	2.744		0.035	.000
1 Beban Kerja	.492	.111	.113	2.839	.035
Perilaku Individu	.483	.091	.041	2.781	.047
Disiplin_Kerja	.479	.191	.345	2.746	.031

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Beban kerja memiliki nilai signifikan  $0.035 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 2,839 > 2.730$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.
2. Variabel Perilaku Individu memiliki nilai signifikan  $0.047 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 2,781 > 2.730$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Individu berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.
3. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan  $0.031 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 2,746 > 2.730$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.

#### Analisis Regresi Berganda

Dari table 4 didapat

$$Y = 5,189 + 0,492 X_1 + 0,483 X_2 + 0,479 X_3$$

Koefisien Regresi Beban kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,492. Berarti setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu kali akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,492

Koefisien Regresi Perilaku Individu menunjukkan hubungan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,483. Berarti setiap Peningkatan Disiplin sebesar satu kali akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,483.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,479. Berarti setiap Peningkatan Stres Kerja sebesar satu kali akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,479.

Nilai Konstanta sebesar 5,180 menunjukkan bahwa Prestasi Kerja sebesar 5,180 dengan ada atau tidaknya nya pengaruh dari Beban Kerja, Perilaku Individu Disiplin Kerja.

### Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya. Adapun rumus untuk mencari  $f_{tabel}$   $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = n-k$ , dimana  $n$  = banyaknya responden sedangkan  $k$  = banyaknya variabel, Maka nilai  $f_{tabel}$  dengan signifikan 5% adalah  $df_1 = (3-1) = 2$ , dan  $df_2 = 54-2 = 52$ , jadi nilai  $f_{tabel}$  adalah 3.18.

Tabel 5. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.045	3	8.682	5.54	.004 <sup>b</sup>
Residual	203.281	42	4.840		
Total	229.326	45			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja\_Perawat

b. Predictors: (Constant), Perilaku\_Individu, Beban\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat ditarik kesimpulan :

1. Nilai  $F_{hitung} = 5.54$  dan  $F_{tabel} = 3.18$ , jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya variabel, beban kerja, perilaku individu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.
2. Nilai signifikan sebesar  $0.004 < 0.05$ , artinya karakter individu, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.

## V. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja, karakter individu, dan disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi efektifitas Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikan  $0.047 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 2,839 > 2.730$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas Prestasi Kerja Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.
2. Variabel karakter individu memiliki nilai signifikan  $0.035 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 2,781 > 2.730$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakter Individu berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan  $0.031 < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 2,746 > 2.730$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas Prestasi Kerja Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan.

4. Variabel beban kerja, perilaku individu dan disiplin kerja secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap terhadap efektifitas Prestasi Kerja perawat RSUD Aek Kanopan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0.004 < 0.05$ .

#### **Saran**

1. Dapat berupaya untuk merasionalkan beban kerja, sehingga meningkatkan prestasi kerja
2. Dapat berupaya untuk merasionalkan perilaku individu , sehingga meningkatkan prestasi kerja.
3. Dapat berupaya untuk merasionalkan disiplin kerja , sehingga meningkatkan prestasi kerja
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

#### **VI. Daftar Pustaka**

- Agung, I. M. (2020). Memahami Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(2), 68–84.
- Anastasya, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 45.
- Angraeni, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). *Jom Fisip*, 3(2), 1–14.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Journal Riset Edisi XVI*, 3(5), 13–25.
- Hajati, D. I., Wahyu, D. A., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Perilaku Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Hanna, dan Firnanti, . (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). Pengaruh Perilaku Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2020). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, September, 1–9.

- Mindarti, C. S. (2016). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Prestasi Kerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(3), 59.
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and ...)*, 1, 8997.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160.
- Rahmanita, F., & Pamulang, U. (2020). *Wanita Terhadap Prestasi Kerja Pada Masa Pandemi*. 4(1), 1–6.
- Rahmawardani, G. B., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Gajah Tunggal, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 1–9.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Saputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 64–73.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Tsay, S. C. Y. L. A. I. S. (2020). *Nursing Perspectives on the Impacts of COVID-19*. 28(3), 1–5.