

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KLINIK PRATAMA RAWAT INAP MILLA
HUSADA DI BOYOLALI**

**Lufiana Muzdalifah Azzahro, Nur Achmad
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Terdapat hubungan positive dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan memediasi secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan memediasi secara signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : pelatihan, disiplin, beban kerja, kepuasan, kinerja karyawan

Abstract

This research entitled "The Influence of Training, Discipline, and Workload on Employee Performance with Satisfaction as an Intervening Variable at Milla Husada Inpatient Pratama Clinic in Boyolali ". The purpose of this research is to analyze the effect of job training, work discipline, workload, job satisfaction, and employee performance. The samples used in this study were all employees of the Milla Husada Inpatient Pratama Clinic in Boyolali with a sample size of 40 respondents. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM). The results of this study prove that (1) There is a positive and significant relationship between work discipline on employee performance; (2) There is a positive and insignificant relationship between workload and employee performance; (3) Job satisfaction has a positive and significant mediating effect between work discipline on employee performance;

(4) Job satisfaction has a positive effect and mediates significantly between workload on employee performance.

Keywords : training, discipline, workload, satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri. Dengan kata lain produktivitas organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki (Astuti, 2020) .

Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan didalam perusahaan selama ia bekerja diperusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa et al., 2019). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan tindakan supaya dapat mendorong kualitas karyawannya salah satunya dengan memberikan pelatihan.(Tarigan et al., 2021) pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Tyas & Sunuharyo, 2018) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin

karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya sikap disiplin karyawan akan sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja dapat dinilai dari ketegangan fisik dan mental, bila beban kerja yang terlalu besar atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan menimbulkan gangguan dalam bekerja (Mahendrawan & Indrawati, 2015).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia membahas hal-hal yang berkaitan dengan kemanusiaan termasuk kepuasan kerja karyawan. Dalam menumbuhkan sebuah kepuasan kerja yang baik maka perusahaan juga memberikan hak para karyawan yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. (Andika et al., 2019)

2. METODE

Jenis penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada. Sampel yang digunakan seluruh karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Sumber data primer dalam penelitian diperoleh langsung dari karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada. Metode pengumpulan data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada. Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Analisis yang dilakukan yaitu analisis

Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS), evaluasi model pengukuran (outer model), uji multikolinearitas, evaluasi model struktural (inner model).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Data

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X _{1.1}	0.886	Valid
	X _{1.2}	0.883	Valid
	X _{1.3}	0.791	Valid
	X _{1.4}	0.844	Valid
	X _{1.5}	0.806	Valid
	X _{1.6}	0.731	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1}	0.658	Valid
	X _{2.2}	0.718	Valid
	X _{2.3}	0.642	Valid
	X _{2.4}	0.785	Valid
	X _{2.5}	0.877	Valid
	X _{2.6}	0.897	Valid
Beban Kerja (X3)	X _{3.1}	0.858	Valid
	X _{3.2}	0.883	Valid
	X _{3.3}	0.929	Valid
	X _{3.4}	0.914	Valid
	X _{3.5}	0.762	Valid
	X _{3.6}	0.734	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.778	Valid
	Y _{1.2}	0.844	Valid
	Y _{1.3}	0.810	Valid
	Y _{1.4}	0.740	Valid
	Y _{1.5}	0.771	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z _{1.1}	0.664	Valid
	Z _{1.2}	0.824	Valid
	Z _{1.3}	0.844	Valid
	Z _{1.4}	0.703	Valid
	Z _{1.5}	0.748	Valid
	Z _{1.6}	0.821	Valid
	Z _{1.7}	0.701	Valid

Dalam tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar >0,7, tetapi terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* <0,7.

Tabel 2. Nilai *Average Variant Extracted*

Variabel	<i>Average Variant Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.681	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.592	Valid
Beban Kerja (X3)	0.723	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.623	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.579	Valid

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel pelatihan kerja $>0,5$ atau sebesar 0.681, nilai AVE dari variabel disiplin kerja $>0,5$ atau sebesar 0.592, nilai AVE dari variabel beban kerja $>0,5$ atau sebesar 0.723, nilai AVE dari variabel kinerja karyawan $>0,5$ atau sebesar 0.623, dan untuk nilai AVE dari variabel kepuasan kerja $>0,5$ atau sebesar 0.579. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai diskriminan yang baik dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. *Cross Loading*

Item	Pelatihan Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Beban Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X _{1.1}	0.886	0.454	0.563	0.347	0.617
X _{1.2}	0.883	0.505	0.610	0.418	0.672
X _{1.3}	0.791	0.593	0.470	0.574	0.634
X _{1.4}	0.844	0.592	0.462	0.459	0.601
X _{1.5}	0.806	0.580	0.576	0.431	0.596
X _{1.6}	0.731	0.540	0.713	0.391	0.486
X _{2.1}	0.454	0.658	0.546	0.518	0.478
X _{2.2}	0.466	0.718	0.239	0.508	0.538
X _{2.3}	0.367	0.642	0.376	0.473	0.351
X _{2.4}	0.478	0.785	0.470	0.793	0.572
X _{2.5}	0.623	0.877	0.547	0.763	0.675
X _{2.6}	0.618	0.897	0.504	0.741	0.544
X _{3.1}	0.517	0.518	0.858	0.604	0.546
X _{3.2}	0.595	0.441	0.883	0.538	0.548
X _{3.3}	0.582	0.586	0.929	0.640	0.634
X _{3.4}	0.675	0.531	0.914	0.564	0.612
X _{3.5}	0.375	0.339	0.762	0.450	0.550
X _{3.6}	0.692	0.546	0.734	0.481	0.637
Y _{1.1}	0.349	0.635	0.579	0.778	0.656

Y _{1.2}	0.456	0.649	0.542	0.844	0.612
Y _{1.3}	0.387	0.644	0.579	0.810	0.610
Y _{1.4}	0.486	0.594	0.412	0.740	0.473
Y _{1.5}	0.455	0.784	0.426	0.771	0.636
Z _{1.1}	0.569	0.456	0.672	0.526	0.664
Z _{1.2}	0.562	0.659	0.421	0.651	0.824
Z _{1.3}	0.641	0.605	0.609	0.620	0.844
Z _{1.4}	0.461	0.423	0.489	0.504	0.703
Z _{1.5}	0.681	0.487	0.449	0.407	0.748
Z _{1.6}	0.483	0.625	0.432	0.695	0.821
Z _{1.7}	0.518	0.540	0.613	0.620	0.701

Hasil yang diperoleh dari data diatas menunjukkan bahwa nilai setiap item pertanyaan baik pelatihan kerja, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menghasilkan nilai *cross loading* terbesar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya. Sehingga indikator-indikator dalam penelitian ini dianggap telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.927	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.895	<i>Reliable</i>
Beban Kerja (X3)	0.939	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.892	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.905	<i>Reliable</i>

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diperoleh nilai *Composite Reliability* variabel pelatihan kerja sebesar 0.927, variabel disiplin kerja sebesar 0.895, variabel beban kerja sebesar 0.939, variabel kinerja karyawan sebesar 0.892, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.905. Artinya, semua variabel diatas dikatakan reliabel karena nilai *Composite Reliability* >0,7 sehingga kuesioner dapat menghasilkan hasil ukur yang stabil atau konstan.

Tabel 5. *Cornbach's Alpha*

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.905	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.858	<i>Reliable</i>
Beban Kerja (X3)	0.921	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.849	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.877	<i>Reliable</i>

Berdasarkan dari hasil analisis yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* variabel pelatihan kerja $>0,7$ yaitu sebesar 0.905, variabel disiplin kerja $>0,7$ yaitu sebesar 0.858, variabel beban kerja $>0,7$ yaitu sebesar 0.921, variabel kinerja karyawan $>0,7$ yaitu sebesar 0.849, dan variabel kepuasan kerja $>0,7$ yaitu sebesar 0.877. Hasil ini memberikan pemahaman bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. *Collinearity Statistic (VIF)*

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	2.613	2.304	<i>Non Multicolonearity</i>
Disiplin Kerja (X2)	2.276	1.897	<i>Non Multicolonearity</i>
Beban Kerja (X3)	2.202	1.974	<i>Non Multicolonearity</i>

Berdasarkan tabel diatas hasil *Collinearity Statistic (VIF)* untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* $>0,1$ atau sama dengan nilai VIF <5 , maka hal ini tidak melanggar uji multikolinearitas.

3.2 Evaluasi *Inner Model*

3.2.1 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 7. Nilai *R-Square*

Model	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.812	0.790
Kepuasan Kerja (Z)	0.674	0.647

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai R^2 (*R-Square*) variabel kepuasan kerja sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel pelatihan, disiplin, dan beban kerja. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,812) (1 - 0,674)] \\
 &= 1 - (0,188 \times 0,326) \\
 &= 1 - 0,061 \\
 &= 0,939 \\
 &= 93,9\%
 \end{aligned}$$

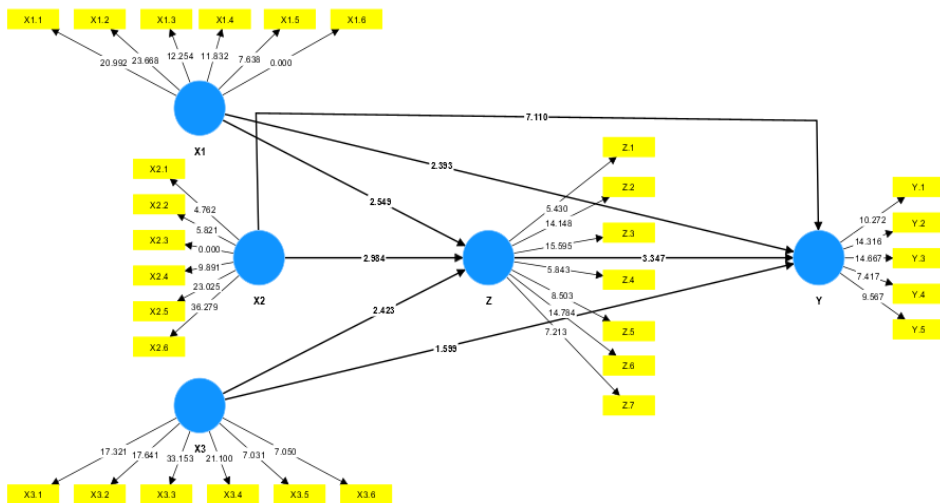
Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa keragaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam variabel dependennya sebesar 93.9%. Sedangkan sisanya 6,1% masih dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 8 Hasil Analisis NFI

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.106	0.106
d_ULS	5.243	5.243
d_G	10.808	10.808
Chi-square	1,088.822	1,088.822
NFI	0.407	0.407

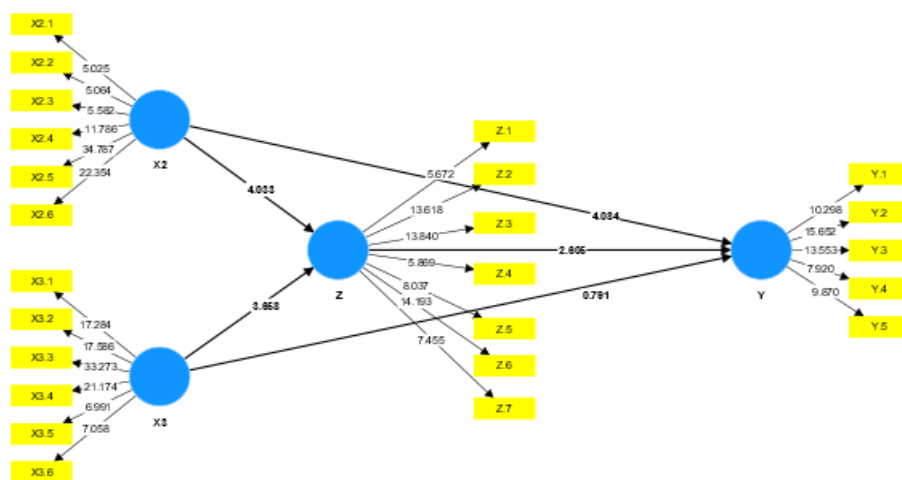
Berdasarkan hasil analisis diatas dalam indikator model fit menunjukkan bahwa nilai NFI >0,1 atau lebih tinggi maka model dapat dikatakan jauh lebih baik.

3.2.2 Uji Hipotesis



Gambar 1 *Inner Model* Pertama

Dalam gambar 1 uji hipotesis variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, hasil ini bertentangan dengan teori-teori yang ada. Hal ini dibuktikan juga dari hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa kinerja Pegawai yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain (Andayani & Makian, 2017) menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini dieliminasi dari uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2 *Inner Model* Kedua

Tabel 9 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Model	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0.481	4.084	0.000	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	0.119	0.791	0.449	Tidak Signifikan

Keterangan :

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Beban Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar $4.084 > 1.96$ dan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dengan pengaruh sebesar 0.481. Maka **H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.** Nilai *t-statistic* sebesar $0.791 < 1.96$ dan *p-value* sebesar $0.429 > 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0.119. Maka **H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tidak diterima.**

Tabel 10 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Model	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.159	2.154	0.031	Signifikan
$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.135	2.037	0.042	Signifikan

Keterangan :

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Beban Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebesar $2,154 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,031 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,159. Maka **H5 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima.** Nilai *t-statistic* pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar $2,037 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,042 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,135. Maka **H6 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima.**

3.3 Pembahasan

3.3.1 Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan kesesuaian hasil uji hipotesis yang menunjukkan *t-statistic* sebesar $4.084 > 1,96$ maka memberi pengaruh signifikan dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Purnawijaya, 2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain dari (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aturan perusahaan tentang disiplin bekerja harus diberlakukan agar semua karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

3.3.2 Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan kesesuaian hasil uji hipotesis yang menunjukkan *t-statistic* sebesar $0.791 < 1,96$ maka memberi pengaruh tidak signifikan dan nilai *p-value* $0,429 > 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ahmad et al., 2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan jika beban kerja meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Rolos et al., 2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebagai perantara antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan kesesuaian hasil uji hipotesis

yang menunjukkan *t-statistic* sebesar $2.154 > 1,96$ maka memberi pengaruh signifikan dan nilai *p-value* $0,031 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rachmaniah, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya penelitian (Rahadi & Ocktaliani, 2019) menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya aturan disiplin kerja dan dilaksanakan oleh karyawan maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3.3.4 Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebagai perantara antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan kesesuaian hasil uji hipotesis yang menunjukkan *t-statistic* sebesar $2.037 > 1,96$ maka memberi pengaruh signifikan dan nilai *p-value* $0,042 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022) bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian lain (Putri, 2018) Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor. Apabila beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat tinggi tetapi karyawan merasakan kepuasan didalam bekerjanya maka hal tersebut juga akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat.

4 .PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali, sehingga hipotesis kedua

didukung. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali, sehingga hipotesis kelima didukung. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali, sehingga hipotesis keenam didukung.

4.2 Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian melalui wawancara atau observasi langsung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, agar dapat diketahui lebih banyak lagi faktor-faktor yang signifikan dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Di Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 24–29. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/3383>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.

Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi, 1(3), 16–25.

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, ayu D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Putri, M. A. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Auditor di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 2(2), 1–18.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Rahadi, R. D., & Ocktaliani, C. (2019). *Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT XYZ*. 4(2), 113–129.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, 18(2), 94–104.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.