

Hubungan Jam Kerja Fleksibel, Tunjangan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin

Nur Ashri Maunah, Budi Hartono, Samingan

Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister, Universitas Respati Indonesia

Email : nurashri07@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan Laporan Kinerja Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Tanjung Priok Tahun 2020, 2021 dan 2022 diperoleh hasil telah memenuhi target akantetapi terdapat penurunan rata – rata capaian kinerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan jam kerja fleksibel, tunjangan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Tanjung Priok. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, teknik pengambilan sampling menggunakan total populasi berjumlah 116 pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan SEM PLS menunjukkan adanya hubungan signifikan antara tunjangan kinerja (t hitung 2,504) dan beban kerja (t hitung 3,010) terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, serta antara jam kerja fleksibel (t hitung 2,112) dan disiplin kerja (t hitung 3,413) terhadap kinerja pegawai. Adanya hubungan yang tidak signifikan antara jam kerja fleksibel (t hitung 0,425) terhadap kinerja melalui disiplin kerja, serta antara tunjangan kinerja (t hitung 0,123) dan beban kerja (t hitung 1,028) terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga meningkat dengan tunjangan kinerja dan beban kerja yang sesuai melalui bertambahnya disiplin kerja. Kinerja pegawai meningkat dengan adanya jam kerja fleksibel dan bertambahnya disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan cara membuat aplikasi pengajuan cuti, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil memenuhi target pengembangan kompetensi sebanyak 20 jam pelajaran serta sanksi bagi pegawai yang tidak memenuhi target tersebut, memberikan tunjangan penambah daya tahan tubuh, serta menambah jumlah petugas piket malam dan mengikutsertakan pegawai dalam program asuransi jiwa tambahan.

Kata kunci : Disiplin, kinerja, tunjangan, pegawai

Abstract

Based on performance report of Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Tanjung Priok in 2020, 2021 and 2022 result obtained have met the targeted. However there is a decrease in the average performance achievement. Research objectives for determine the relationship between flexible working hours, allowances and workload on employee performance through discipline at Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Tanjung Priok. This research uses a quantitative type of research using a cross sectional approach, sampling technique uses a total population of 116 employees. The results using SEM PLS show there is a significant relationship between performance allowances (t count 2.504) and workload (t count 3.010) on employee performance through work discipline, as well as between flexible working hours (t count 2.112) and work discipline (t count 3.413) on employee performance. There is an insignificant relationship between flexible working hours (t count 0.425) on performance through work discipline, as well as between performance allowances (t count 0.123) and workload (t count 1.028) on employee performance. Employee performance increase with flexible working hours and increasing work discipline. Employee performance also increases with appropriate performance allowances and workload through increased work discipline. To improve performance, by making an application for leave, give awards to employees who successfully meet the competency development target of 20 hours of learning as well as sanctions for employees who do not meet that target, providing endurance-boosting allowances, as well as increasing the number of night picket officers and involving employees in the program additional life insurance.

Key words : Discipline, performance, benefits, employees

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, karena apabila kinerja menurun maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai (1). Disiplin merupakan salah satu yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo E dan Marlina bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2). Oleh karena itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (3).

Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok memberikan tunjangan kinerja bagi pegawai dan menerapkan jam kerja fleksibel dimulai setelah adanya Surat Edaran Kepala Kantor Nomor HK.02.03/1/809/2023 tentang Pengimplementasian Peraturan Menteri Kesehatan No 41 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan Laporan Kinerja Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok Tahun 2020, 2021 dan 2022 diperoleh hasil telah memenuhi sasaran yang ditargetkan dengan rata rata capaian tahun 2020 sebesar 129,51%, rata rata capaian tahun 2021 sebesar 113,11% dan rata-rata capaian tahun

2022 sebesar 106,63%. Dari data tersebut dapat terlihat adanya penurunan rata – rata capaian kinerja Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok.

Selama pandemi COVID Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Kesehatan yang tidak menerapkan kebijakan WFH, akantetapi berdasarkan data disiplin pegawai rata – rata tingkat ketidakhadiran pegawai Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok tahun 2020, 2021 dan 2022 adalah 19% sedangkan rata rata keterlambatannya adalah 93%.

Dampak dari penurunan kedisiplinan dalam sebuah organisasi dapat berpotensi merugikan, termasuk ketidakstabilan dalam pemenuhan tugas yang diberikan dan penurunan kinerja secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat memberikan dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan organisasi (4). Dalam Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan hukuman disiplin terhadap pegawai sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS. Selain itu Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok telah mengumumkan pegawai dengan tingkat keterlambatan tertinggi sampai dengan terendah sebagai bentuk reward dan punishment. Adapun Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja antara lain

dengan melakukan penyusunan kontrak kerja serta penilaian kinerja secara berkala.

Penelitian terkait pengaruh fleksibilitas jam kerja, tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Noverina tahun 2020 dengan hasil kinerja dipengaruhi oleh beban kerja melalui disiplin kerja (5).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan jam kerja fleksibel, tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok tahun 2024.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian ini menggunakan teknik non random sampling dan tidak dilakukan perhitungan pengambilan sampel karena menggunakan total dari populasi yaitu seluruh pegawai di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok sebanyak 116 pegawai. Dengan kriteria inklusi yaitu merupakan pegawai Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok, berstatus ASN dan PPPK, serta bersedia menjadi responden penelitian dengan menyetujui *informed consent online* melalui *google form*. sedangkan kriteria eksklusinya yaitu dalam keadaan sakit berat sehingga tidak

mampu mengisi kuesioner online melalui *google form* dan subjek menolak untuk menjadi responden dalam penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi tahapan editing, processing, dan cleaning, yang kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Variabel pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat dari indikator setiap variabel. Indikator jam kerja fleksibel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pegawai dapat membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga, pegawai bebas melakukan urusan rumah tangga di luar jam kerja, pegawai mudah mengambil cuti untuk keperluan keluarga, Pegawai diberi kebebasan untuk memiliki pekerjaan sampingan, pegawai mempunyai kesempatan bertukar jadwal dengan rekan kerja, pegawai diberi kebebasan untuk menukar jadwal libur (17). Indikator tunjangan dalam penelitian ini terdiri dari tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran (11). Indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu waktu kerja, beban mental, beban fisik, usaha dan tingkat frustrasi (33). Indikator kinerja dalam penelitian ini terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang (31). Indikator kinerja disiplin yaitu terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat kehadiran (31).

Hasil ukur dilihat dari bobot penilaian kuesioner dengan rentan nilai antara 1 s.d 5 dengan bobot penilaian yang lebih tinggi menunjukkan persepsi positif responden terhadap masing-masing indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

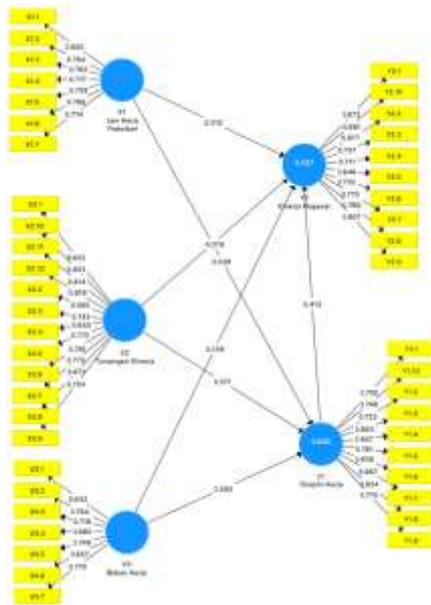
Pelabuhan Tanjung Priok adalah gerbang utama untuk kegiatan ekspor dan impor di Indonesia, sehingga berpotensi menjadi jalur masuk dan keluarnya penyakit menular. Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok memiliki tugas dan fungsi utama untuk mencegah penyebaran penyakit menular yang dapat menjadi darurat kesehatan masyarakat yang meresahkan dunia.

Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok terdiri dari 5 Tim Kerja dan Subbagian Administrasi Umum. Salah satu tugas Subbagian Administrasi Umum adalah urusan sumber daya manusia.

Urusan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan diantaranya yaitu menyusun analisis jabatan, peta jabatan, analisis beban kerja, dan uraian tugas pegawai. Selain itu juga bertanggung jawab dalam melaksanakan

manajemen Aparatur Sipil Negara yang meliputi proses rekrutmen pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, serta pembinaan dan pengembangan pegawai.

Jam kerja fleksibel merupakan penyesuaian waktu kerja dalam suatu organisasi yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi serta memudahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka (16). Tunjangan dalam penelitian ini adalah tunjangan kinerja yaitu tunjangan kinerja merupakan pendapatan tambahan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai selain dari gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya, sesuai dengan tingkat jabatan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (11). Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau hasil yang harus dicapai dalam rentang waktu tertentu, yang mencakup berbagai tuntutan tugas, usaha, atau pencapaian, baik secara fisik maupun mental sebagai akibat dari suatu pekerjaan (32). Kinerja merupakan pencapaian hasil dan tujuan kerja yang harus dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (30). Disiplin adalah sikap, perilaku dan Tindakan yang sejalan dengan aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan apabila melakukan pelanggaran dapat berakibat pemberian sanksi (30).



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Uji *outer loading* bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik sebuah indikator merepresentasikan variabel konstruksinya. Variabel jam kerja fleksibel dijelaskan oleh 7 indikator dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar X1.1 = 0,820; X1.2 = 0,784; X1.3 = 0,763; X1.4 = 0,717; X1.5 = 0,739; X1.6 = 0,769 dan X1.7 = 0,774. Variabel tunjangan kinerja dijelaskan oleh 12 indikator dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar X2.1 = 0,622; X2.2 = 0,565; X2.3 = 0,743; X2.4 = 0,640; X2.5 = 0,772; X2.6 = 0,781; X2.7 = 0,773; X2.8 = 0,671; X2.9 = 0,754; X2.10 = 0,823; X2.11 = 0,814; X2.12 = 0,816. Variabel beban kerja dijelaskan oleh 7 indikator dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar X3.1 = 0,642; X3.2 = 0,794; X3.3 = 0,716; X3.4 = 0,680; X3.5 = 0,748; X3.6 = 0,657 dan X3.7 = 0,770. Variabel disiplin kerja dijelaskan oleh 10 indikator dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar Y1.1 = 0,705; Y1.2 = 0,722;

Y1.3 = 0,863; Y1.4 = 0,807; Y1.5 = 0,781; Y1.6 = 0,838; Y1.7 = 0,867; Y1.8 = 0,824; Y1.9 = 0,775 dan Y1.10 = 0,748. Variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh 10 indikator dengan nilai *outer loading* masing-masing sebesar Y2.1 = 0,672; Y2.2 = 0,877; Y2.3 = 0,737; Y2.4 = 0,711; Y2.5 = 0,646; Y2.6 = 0,732; Y2.7 = 0,770; Y2.8 = 0,769; Y2.9 = 0,807 dan Y2.10 = 0,661. Seluruh *outer loading* faktor bernilai $\geq 0,40$ dan seluruh AVE $>0,50$ sehingga masih dapat digunakan untuk menilai validitas konvergen.

Akar AVE masing – masing variabel lebih tinggi dibandingkan korelasi variabel dengan variabel lainnya, sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji Reliabilitas dengan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Jam Kerja Fleksibel	0,884	Valid
Tunjangan Kinerja	0,922	Valid
Beban Kerja	0,842	Valid
Disiplin kerja	0,934	Valid
Kinerja Pegawai	0,909	Valid

Masing – masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai R Square
Disiplin kerja (Y1)	0,635
Kinerja Pegawai (Y2)	0,427

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R square untuk variabel disiplin kerja (Y1) adalah 0,635, perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase jam kerja fleksibel (X1), tunjangan kinerja (X2), beban kerja (X3) serta kinerja pegawai (Y2) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja pegawai sebesar 63,5%. Sedangkan nilai R square untuk variabel jam kerja fleksibel (X1), tunjangan kinerja (X2), beban kerja (X3) serta disiplin kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai (Y2) sebesar 42,7%.

Tabel 3. Hasil Uji Path Koefisien

Pengaruh	Original Sample (O)	T Value	P value	Hasil
Jam kerja fleksibel → Kinerja	0,310	2,230	0,026	Signifikan
Tunjangan kinerja → Kinerja	-0,019	0,131	0,896	Tidak Signifikan
Beban kerja → Kinerja	0,139	1,061	0,289	Tidak Signifikan
Disiplin kerja → Kinerja	0,413	3,660	0,000	Signifikan
Jam kerja	0,016	0,434	0,665	Tidak

fleksibel				Signifikan
→ Disiplin kerja → Kinerja				
Tunjangan kinerja → Disiplin kerja → Kinerja	0,153	2,663	0,008	Signifikan
Beban kerja → Disiplin kerja → Kinerja	0,204	3,209	0,001	Signifikan

Jam Kerja Fleksibel

Rata-rata perhitungan kuesioner jam kerja fleksibel 4,42 dengan keterangan sangat fleksibel. Kebijakan jam kerja fleksibel dimulai setelah adanya Surat Edaran Nomor HK.02.03/1/809/2023 Tentang Pengimplementasian Peraturan Menteri Kesehatan No 41 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan (6).

Berdasarkan analisis *outer loading* dari indikator jam kerja fleksibel, dapat disimpulkan bahwa jam kerja di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok sangat fleksibel sehingga dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

Tunjangan Kinerja

Rata-rata perhitungan kuesioner tunjangan kinerja 4,24 dengan keterangan sangat sesuai. Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan sejumlah responden merasa bahwa tunjangan yang diterima belum sepenuhnya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, yang tercermin dari tingginya jumlah nilai rendah pada pernyataan tersebut. Balai Besar Kekearifan Kesehatan Kesehatan bertugas melakukan pemeriksaan kesehatan kapal yang memiliki risiko tinggi terhadap kesehatan, sehingga tunjangan yang ada saat ini dirasa belum mencukupi. Oleh karena itu, dibutuhkan tunjangan tambahan selain tunjangan kinerja, yang dapat membantu meningkatkan daya tahan tubuh pegawai dan mendukung kesejahteraan pegawai. Tunjangan ini bisa berupa penambah daya tahan tubuh yang bertujuan untuk memastikan pegawai tetap sehat dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang berisiko tinggi.

Beban Kerja

Rata-rata perhitungan kuesioner beban kerja 4,15 dengan keterangan rendah. Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan sebagian pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan banyak pekerjaan, yang mengindikasikan adanya persepsi beban kerja yang berat di sebagian pegawai. Selain itu pegawai merasa mereka memiliki terlalu banyak waktu kerja dan tidak cukup waktu

istirahat. Di Balai Besar Kekearifan Kesehatan Kesehatan Tanjung Priok, pelayanan dokumen kesehatan kapal berlangsung selama 24 jam, sehingga diterapkan jam kerja piket malam khusus untuk pegawai laki-laki. Hal ini mengakibatkan adanya shift kerja yang panjang bagi pegawai laki-laki, karena mereka harus melanjutkan jam kerja normal keesokan harinya.

Akan tetapi sebagai bentuk kompensasi dengan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki jadwal piket malam Balai Besar Kekearifan Kesehatan Kesehatan Tanjung Priok memberikan uang lembur kepada petugas piket malam. Berdasarkan distribusi frekuensi dan outer loading dari indikator beban kerja, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja pegawai secara keseluruhan tergolong rendah, meskipun terdapat pegawai yang merasa tidak mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dan merasa memiliki waktu kerja yang berlebihan tanpa cukup waktu istirahat. Selain itu mayoritas pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman serta mendukung. Namun shift kerja malam dan jam kerja yang panjang untuk pegawai laki-laki menambah beban kerja, meskipun sudah ada kompensasi berupa uang lembur.

Disiplin Kerja

Rata-rata perhitungan kuesioner disiplin kerja 4,33 dengan keterangan sangat

disiplin. Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan beberapa pegawai merasa tingkat kedisiplinan mereka masih rendah, meskipun secara keseluruhan tingkat disiplin tetap tergolong baik.

Beberapa pegawai masih ada yang belum memenuhi target pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun bagi setiap pegawai. Kebijakan pengembangan kompetensi ini tertuang dalam Keputusan Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Nomor HK.02.03/1/126/2022 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok (7).

Salah satu metode yang dapat diterapkan institusi untuk mendorong pegawai agar terus memberikan yang terbaik serta mematuhi kebijakan yang ada yaitu dengan memberikan penghargaan dan sanksi (8). Pada kebijakan tersebut belum terdapat penghargaan maupun sanksi bagi pegawai yang tidak mencapai 20 jam pelajaran dalam 1 tahun mengakibatkan beberapa pegawai kurang termotivasi untuk mengikuti program pengembangan kompetensi. Sehingga pada Surat Keputusan Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Nomor HK.02.03/1/126/2022 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok perlu menambahkan point ketiga mengenai adanya penghargaan bagi pegawai yang telah memenuhi target pengembangan kompetensi

sebanyak 20 jam pelajaran dan sanksi bagi pegawai yang tidak memenuhi target tersebut.

Kinerja pegawai

Rata-rata perhitungan kuesioner kinerja 4,32 dengan keterangan sangat baik. Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa belum sepenuhnya mampu memanfaatkan alat atau sarana dengan baik dan alat atau sarana yang tersedia belum sepenuhnya menunjang pelaksanaan pekerjaannya.

Balai Besar Kekearifan Kesehatan Tanjung Priok memiliki sistem penghargaan atau pengakuan yang efektif seperti adanya pemilihan *hero of the month* yang dilakukan setiap triwulan bagi pegawai yang berprestasi. Kebijakan ini tertuang dalam Nota Dinas Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Nomor KP.04.04/1/3078/2023 Perihal Pemberian Penghargaan Hero Of The Month (9). Dengan adanya penghargaan atas prestasi yang dicapai maka pegawai akan bekerja dengan penuh dedikasi serta mengorbankan diri demi kepentingan institusi (10).

Setiap triwulan di Balai Besar Kekearifan Kesehatan dilakukan penilaian hasil sasaran kinerja pegawai, yang nilainya disesuaikan berdasarkan hasil dari kinerja pegawai tersebut kebijakan ini tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 41 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian

Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan (11).

Hubungan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel jam kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,016 dengan nilai t hitung (0,434) lebih kecil dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif tetapi tidak signifikan antara jam kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Kebijakan penerapan jam kerja fleksibel di Balai Besar Kekearifan Kesehatan Tanjung Priok yaitu pegawai diperbolehkan merekam kehadirannya untuk masuk kerja hingga 90 menit lebih awal atau lebih lambat dari jam masuk kerja yang ditentukan, sehingga pegawai dapat menyesuaikan jam pulang kerja mereka agar tetap memenuhi ketentuan jumlah jam kerja selama tujuh setengah jam di luar waktu istirahat pada hari yang sama (6).

Sebagian besar pegawai telah mematuhi peraturan jam kerja fleksibel yang dibuktikan dengan adanya penurunan tingkat pemberian hukuman disiplin pada tahun 2023 yang disebabkan oleh absensi pegawai. Hal ini juga menunjukkan adanya tingkat disiplin yang tinggi terkait kehadiran dari para pegawai. Selain itu tingkat disiplin yang tinggi juga terlihat dari hasil pengolahan data yang

menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Jadi meskipun terdapat adanya kebijakan baru terkait pola jam kerja fleksibel hal ini tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai sudah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,153 dengan nilai t hitung (2,663) lebih besar dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardian et.al tahun 2022 yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu memediasi antara kompensasi yang diberikan dengan peningkatan kinerja karyawan (12).

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil pengambilan data dimana tunjangan kinerja memiliki nilai rata – rata 4,24 dengan keterangan sangat sesuai. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan tingkat

keterampilan dalam menjalankan tugas dan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai. Dalam pembayaran tunjangan kinerja di Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Tanjung Priok menggunakan presensi kehadiran sebagai salah satu faktor dalam menentukan besaran tunjangan yang diberikan kepada pegawai. Dengan kata lain pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menerima tunjangan yang lebih besar, sehingga pegawai akan berusaha untuk disiplin datang tepat waktu.

Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan bertugas untuk melaksanakan upaya cegah tangkal keluar atau masuknya penyakit dan faktor risiko kesehatan di wilayah kerja pelabuhan, bandar udara, dan pos lintas batas darat negara, sehingga pegawai memiliki potensi yang lebih besar tertular penyakit. Akan tetapi Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Tanjung Priok belum memberikan kompensasi berupa penambah daya tahan tubuh yang dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi tidak hanya berupa uang, akantetapi dapat berupa barang atau jasa agar kompensasi tersebut dapat langsung dirasakan manfaatnya oleh pegawai seperti penyediaan vitamin/ penambah daya tahan tubuh bagi pegawai (13).

Dengan memberikan penambah daya tahan tubuh kepada pegawai, maka selain dapat meningkatkan kesehatan dan

kesejahteraan selain itu juga dapat dapat berpotensi meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,204 dengan nilai t hitung (3,209) lebih besar dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati et al., tahun 2024 yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu memediasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai (14).

Pengaturan dan penyesuaian beban kerja sesuai bidang tugas maupun kompetensi pegawainya serta adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai sebagai bentuk kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pegawai maupun dengan

imbangan yang diterima, mendorong pegawai untuk lebih disiplin, tidak hanya masalah waktu tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan tugas dan kompetensinya (5). Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa terdapat sebagian pegawai yang merasa tidak mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dan memiliki terlalu banyak waktu kerja dan tidak cukup waktu istirahat. Hal ini disebabkan karena di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok pelayanan dokumen kesehatan kapal berlangsung selama 24 jam, sehingga diterapkan jam piket malam khusus untuk pegawai laki-laki. Penerapan jam piket malam mengakibatkan adanya shift kerja yang panjang bagi pegawai laki-laki, karena mereka harus melanjutkan jam kerja normal keesokan harinya. Akan tetapi sebagai bentuk kompensasi dengan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki jadwal piket malam maka petugas piket malam diberikan uang lembur. Dengan adanya tambahan penghasilan dalam bentuk uang lembur sebagai bentuk kesesuaian beban kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin. Disiplin ini tidak hanya terkait kehadiran tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan tugas dan kompetensinya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Selain itu sebagian pegawai juga merasa bahwa mayoritas tugas yang diemban oleh pegawai memerlukan aktifitas fisik yang tinggi dan membebani secara fisik, hal ini karena sebagian pegawai memiliki tugas pemeriksaan kapal yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Salah satu penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pemberian fasilitas Alat Pelindung Diri yang layak dan sesuai dengan standar nasional, selain itu untuk memaksimalkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga perlu memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan melalui BPJS Ketenagakerjaan atau Asuransi Jiwa. BPJS ketenagakerjaan atau asuransi jiwa merupakan upaya pengamanan apabila terjadi kecelakaan atau kematian agar tidak mengganggu kesejahteraan seseorang, dengan demikian dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga mereka dapat lebih fokus dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (15). Meskipun di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Tanjung Priok sudah memfasilitasi pegawai pemeriksaan kapal dengan alat pelindung diri dan seluruh pegawai sudah memiliki BPJS kesehatan, akan tetapi hal ini belum cukup untuk memberikan perlindungan kepada pegawai. Oleh karena itu diperlukan adanya penambahan asuransi jiwa atau BPJS Ketenagakerjaan sebagai proteksi perlindungan bagi pegawai.

Hubungan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel jam kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai sebesar 0,301, dengan nilai t hitung (2,230) lebih besar dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan negatif tetapi tidak signifikan antara jam kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirayuda et al., tahun 2023 dengan hasil waktu kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (16). Jam kerja fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan merupakan jawaban dari berbagai masalah yang dihadapi karyawan termasuk mengatasi tekanan kerja maupun konflik antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga (17).

Kebijakan penerapan jam kerja fleksibel yang tertuang dalam Surat Edaran Nomor HK.02.03/1/809/2023, dimana pegawai diperbolehkan merekam kehadirannya untuk masuk kerja hingga 90 menit lebih awal atau lebih lambat dari jam masuk kerja yang ditentukan (6). Sehingga pegawai dapat menyesuaikan jam pulang kerja mereka agar tetap memenuhi ketentuan jumlah jam kerja selama tujuh setengah jam di luar waktu istirahat pada hari yang sama. Dengan penerapan jam kerja fleksibel ini, maka pegawai diberikan ruang untuk mengelola

waktu kerja secara efektif. Sehingga pegawai dapat menyesuaikan waktu terbaik mereka untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa terdapat sebagian pegawai yang merasa tidak memiliki keleluasaan untuk mengajukan cuti sesuai dengan kebutuhan pribadi. Hal ini disebabkan oleh ketentuan pengajuan cuti yang harus dilakukan beberapa hari sebelum cuti dimulai. Cuti merupakan situasi di mana seseorang diperbolehkan untuk tidak masuk kerja selama periode waktu tertentu, yang dimana untuk menggunakan hak cutinya seorang PNS terlebih dahulu mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti (18). Oleh karena itu ketentuan pengajuan cuti harus dilakukan beberapa hari sebelum cuti dimulai karena prosesnya melibatkan beberapa tahap verifikasi.

Pelayanan publik yang berbasis digital akan lebih efektif dibandingkan dengan pelayanan yang bersifat manual, karena pelayanan administrasi menjadi lebih cepat dan dengan biaya yang lebih ringan (19). Beberapa masalah yang dapat timbul dari penggunaan cuti manual meliputi risiko berkas cuti terselip atau hilang, proses pengajuan cuti yang memakan waktu lama, kesulitan dalam merekap dan mengarsipkan berkas cuti, serta sulitnya mencari berkas cuti apabila dibutuhkan. Dengan beralih ke sistem digital, semua permasalahan ini dapat diminimalisir, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam

pengelolaan cuti (19). Oleh karena itu, diperlukan suatu aplikasi pengajuan cuti yang dapat memudahkan proses pengajuan cuti bagi pegawai.

Hubungan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,019, dengan nilai t hitung (0,131) lebih besar dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan negatif dan tidak signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dan Marantika Abshor tahun 2022 yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan, dimana pemberian tunjangan kinerja hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan akan tetapi belum berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (20).

Berdasarkan hasil pengambilan data, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan tingkat keterampilan dalam menjalankan tugas dan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai. Selain itu setiap pegawai telah membuat kontrak kerja di awal tahun untuk kegiatan selama satu tahun. Dalam melakukan pekerjaan, pegawai harus mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan tata kerja hal ini tercantum dalam kebijakan kode etik

pegawai. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Nomor HK.02.03/C/IX/197/2024 Tentang Kode Etik di Lingkungan Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan (21). Dengan adanya Standar Operasional Prosedur yang jelas untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan, maka pegawai dapat mengetahui dan memahami tanggung jawab mereka masing-masing dengan baik. Selain itu kebijakan penilaian hasil sasaran kinerja pegawai yang dilakukan setiap triwulan (11), membuat pegawai terus bekerja secara optimal agar hasil penilaian tersebut memuaskan. Oleh karena itu menurun atau meningkatnya tunjangan kinerja yang diterima tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja tidak ada hubungan dengan kinerja pegawai.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,139, dengan nilai t hitung (1,061) lebih kecil dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif tetapi tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosim et al., tahun 2023 yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (22). Apabila beban kerja telah

sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan berdampak positif, namun apabila beban kerja yang berlebihan atau kurang maka akan berdampak negatif (23). Beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dapat dikarenakan manajemen telah mengelola dengan baik beban kerja karyawan sehingga dapat membantu mengurangi stress dan kelelahan sebagai dampak dari beban kerja yang tinggi. pengelolaan tersebut dapat berupa pendelegasian tugas yang efektif, perencanaan pekerjaan yang matang dan pembagian beban kerja yang seimbang antar karyawan.

Pengelolaan beban kerja di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok dilakukan melalui penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai di awal tahun, yang mencakup semua kegiatan selama satu tahun (24). Dengan demikian, tugas dapat dibagi secara seimbang untuk setiap pegawai, memastikan bahwa beban kerja terdistribusi dengan adil.

Selain itu adanya kebijakan untuk melakukan pengembangan kompetensi pegawai yang tertuang dalam Keputusan Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Nomor HK.02.03/1/126/2022 (7), yaitu dengan mengadakan pelatihan pelayanan prima dapat menjadi motivasi untuk pegawai agar tetap menjaga kinerjanya. Dengan demikian, beban kerja yang dialami oleh pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Pegawai mampu

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang diterapkan sudah cukup baik dan mendukung pencapaian kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai koefisien parameter variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,413, dengan nilai t hitung (3,660) lebih besar dari t tabel (1,96) maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Agussalim et al., tahun 2021 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (25). Kualitas disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar seorang pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (26). Disiplin banyak dipengaruhi dari dalam diri individu, seperti mematuhi peraturan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta hadir sesuai dengan waktu kerja. oleh karena itu semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah proses rekrutmen pegawai (27). Proses rekrutmen pegawai di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok adalah melalui proses seleksi nasional baik seleksi administrasi maupun seleksi

kemampuan. Sehingga pegawai yang bekerja merupakan pegawai yang memiliki kualitas dan potensi sesuai dengan kebutuhan.

Pegawai di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok memiliki kewajiban untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebanyak 20 jam pelajaran (7). Hal ini dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Berdasarkan distribusi frekuensi didapatkan bahwa sebagian pegawai masih ada yang belum memenuhi target pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun bagi setiap pegawai. Salah satu metode yang dapat diterapkan institusi untuk mendorong pegawai agar terus memberikan yang terbaik serta mematuhi kebijakan yang ada yaitu dengan memberikan penghargaan dan sanksi (8). Pada kebijakan mengenai pengembangan kompetensi pegawai belum terdapatnya penghargaan maupun sanksi bagi pegawai yang tidak mencapai 20 jam pelajaran dalam 1 tahun mengakibatkan beberapa pegawai kurang termotivasi untuk mengikuti program pengembangan kompetensi.

Disiplin adalah kesadaran setiap pegawai untuk taat pada peraturan yang berlaku. Tanpa kesadaran tersebut, tidak akan ada motivasi untuk menjalankan perilaku disiplin. Salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran adalah dengan memberikan efek jera melalui penerapan hukuman saat terjadi pelanggaran disiplin (28). Hukuman tersebut

menjadi penting karena dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya dan memberikan pengingat tentang pentingnya mematuhi aturan. Balai Besar kekejarantinaan Kelas I Tanjung Priok pada tahun 2023 mengalami penurunan tingkat pemberian hukuman disiplin terkait kehadiran pegawai, hal ini dapat disebabkan adanya efek jera dari pegawai yang diberikan hukuman disiplin. Kebijakan pemberian hukuman disiplin di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok mengacu kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (29).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok. Disiplin kerja yang baik memungkinkan pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Jika dilihat dari tujuan dilakukannya analisis hubungan langsung yaitu untuk mengetahui variabel apa yang paling mempengaruhi terhadap terjadinya hubungan antara tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, maka variabel disiplin kerjalah menjadi faktor utama yang mempengaruhi hubungan antara tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena tingkat disiplin kerja memediasi secara signifikan efek dari tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap

kinerja pegawai di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat diambil kesimpulan yaitu adanya hubungan antara tunjangan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, serta adanya hubungan langsung antara jam kerja fleksibel dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi hubungan antara tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena tingkat disiplin kerja memediasi secara signifikan efek dari tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kekejarantinaan Kesehatan Tanjung Priok. Selain itu tidak terdapat hubungan antara jam kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sedangkan tidak adanya hubungan langsung antara tunjangan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan yaitu membuat aplikasi pengajuan cuti yang dapat memudahkan proses pengajuan cuti bagi pegawai, menambahkan point penghargaan dan sanksi pada surat keputusan kepala kantor tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai, Memberikan tunjangan tambahan seperti penambah daya tahan tubuh sehingga pegawai tetap sehat dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang berisiko tinggi, serta mengikutsertakan pegawai ke

dalam program asuransi jiwa atau BPJS Ketenagakerjaan sebagai proteksi perlindungan karena memiliki risiko tinggi dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Dafala Afrizal, J., & Ningtyas, T. S. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2023;4(6):800–814.
2. Prasetyo E, & Marlina P. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*. 2019;3(1):21–30.
3. Munir, Fachmi Muhammad, & Sani Amar. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*. 2020;5(2):161–170.
4. Afandi, A., & Bahri, S. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2020;3(2):235–246.
5. Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen*

- Dan Bisnis Indonesia*). 2020;10(2):177–186.
6. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok. 2023. Pengimplementasian Peraturan Menteri Kesehatan No 41 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Surat Edaran Nomor HK.02.03/1/809/2023. Jakarta
 7. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok. 2022. Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok. Keputusan Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Nomor HK.02.03/1/126/2022. Jakarta.
 8. Wijaya, L. F. Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*. 2021;1(2):1–11.
 9. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok. 2023. Pemberian Penghargaan Hero Of The Month. Nota Dinas Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Nomor KP.04.04/1/3078/2023. Jakarta.
 10. Sari, N., & Seryalena. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru). *JOM FISIP*. 2019;6.
 11. Kementarian Kesehatan. 2022. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan kementerian Kesehatan. Permenkes RI Nomor 41 Tahun 2022. Jakarta.
 12. Ardian, M. I. R., Ritonga, I. M., & Setiamy, A. A. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*. 2022;1(3):364–376.
 13. Subarja, D., Trisnowati, D., & Puspitaningtyas, D. A. Skema Kompensasi ASN Dalam Pelaksanaan Pengaturan Sistem Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Teori Equity. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*. 2021;3(2):1–10.
 14. Rahmawati, S., Ismartaya, & Asmin, E. A. Kompetensi, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 2024;6(2):707–720.
 15. Kartikasari, R. D. A., & Paramita, N. A. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Semen Grobogan. *MUARA: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*. 2023;6(2):59–65.
 16. Wirayuda, H., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. Waktu Kerja Fleksibel dan Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi: Sales Eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya Daerah Cianjur dan Sukabumi.

- COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 2023;7(1): 917–926.
17. Bramanto, & Saputra A. Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Gojek Indonesia di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. 2022;1(1):1–15.
 18. Badan Kepegawaian Negara. 2017. Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017. Jakarta.
 19. Rozikin, M., Rohman, A., & Samudra, A. D. Efektivitas Layanan Cuti Online (La-Cuti) Sebagai Respon Pelayanan Cuti Pegawai Berbasis Digital. *REFORMASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. 2023;13(2):327–339.
 20. Junaidi, & Marantika Abshor. Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*. 2022;4(3):143–160.
 21. Balai Besar Kekeparantinaan Kesehatan Tanjung Priok. 2024. Kode Etik Di Lingkungan Balai Besar Kekeparantinaan Kesehatan Tanjung Priok. Surat Edaran Nomor HK.02.03/C.IX.5/197/2024. Jakarta.
 22. Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. 2023;7(1):281–290.
 23. Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 2024;6(2):496–509.
 24. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. 2022. Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022. Jakarta.
 25. Agussalim, Idris, M., & Maryadi. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*. 2023;10(3):243–252.
 26. Ekhsan, M. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 2019;13(1):1–13.
 27. Sundari, S., Apriana, A., & Juhadi. Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam di Kabupaten Subang. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia*. 2024;3(1):1–13.
 28. Budiman, M., Artiningsih, D. W., & Putra, D. S. *Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada*

- Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas 1A.*
2022.
29. Republik Indonesia. 2021. Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021. Jakarta.
30. Khaeruman, Marnisah L, Idrus S, Irawati L, Farradia Y, Erwantiningsih E, dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus.* Edisi Pertama. Banten. CV. AA. Rizky; 2021.
31. Hairani Y. *Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Pekanbaru. CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru; 2019.
32. Kementerian Kesehatan. 2015. Pedoman Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan. *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 39 Tahun 2015.* Jakarta.
33. Aulliya P. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah; 2022.