



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8407-8417

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi

N.A Bayu Anggraini, Zulkifli Rangkuti, Nurwulan Kusumadevi
Universitas Mitra Bangsa
nabayuangraeni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi beban kerja, motivasi, dan kinerja pegawai sebagai dasar dalam memahami keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Beban kerja dan motivasi dipandang sebagai faktor penting yang dapat menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan pelayanan kepada masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 30 orang pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dan proporsional, disertai tingkat motivasi kerja yang tinggi, dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel beban kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 82% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi perlu didukung oleh pengelolaan beban kerja yang baik, peningkatan motivasi kerja, serta kebijakan manajerial yang tepat dan berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, pegawai memegang peranan penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai wajib memberikan kinerja yang sebaik-baiknya kepada organisasi. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, harus ada aturan-aturan yang menekankan bagaimana dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam bekerja bisa lebih maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, diantaranya adalah adanya beban pekerjaan dan motivasi yang tercipta dalam lingkungan kerja tersebut. Kalau beban kerja dan motivasi sudah tercipta dengan baik, maka kinerja pegawai akan mampu ditingkatkan. Para pegawai wajib memberikan kinerja yang sebaik-baiknya, untuk mencapai tujuan organisasi salah satu cara yang dapat ditempuh ialah memotivasi para pegawai agar memberikan kinerja sebaik mungkin kepada organisasi. Pegawai yang giat dalam melaksanakan tugasnya adalah dorongan dari motivasi yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan di dalam suatu organisasi atau instansi. Berbagai fungsi dilakukan atau dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia ini secara vital, dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menjadikan suatu instansi semakin berkembang dalam menghadapi berbagai kompetisi.

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang untuk mencapai tujuan organisasi. Karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung manusia tidak dapat menjalankan program-program yang ditetapkan.

Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menarik diri atau menghindari situasi kerja, baik secara fisik maupun psikis. Ketika seseorang termotivasi, dia melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang dia inginkan. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melakukan tugas atau bahkan melebihi standar karena mereka tidak termotivasi.

Keberhasilan instansi pemerintah dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik dalam bentuk kinerja pegawainya, sehingga instansi pemerintah dapat memberikan pelayanan prima bagi masyarakat. Kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai dampak sangat besar dan menentukan maju tidaknya instansi tersebut.

Dengan adanya SDM yang berkualitas maka instansi akan dapat menghadapi berbagai tantangan. Terdapat berbagai tantangan yang berasal dari internal dan eksternal instansi, tantangan internal merupakan tantangan yang berasal dari dalam instansi itu sendiri seperti konflik antar departemen, program promosi yang kurang tepat, strategi pemasaran yang tidak efektif, dan sebagainya. Sedangkan tantangan eksternal merupakan tantangan yang dihadapi instansi dan berasal dari luar seperti adanya keinginan pelayanan yang terbaik yang dikehendaki oleh masyarakat atau *stake holder* lain pengguna informasi yang dihasilkan.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja mempunyai arti penting dari pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik pegawai maupun perusahaan yaitu motivasi. Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi pegawai itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Tantangan utama yang sesungguhnya dalam organisasi adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia atau pegawai yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi, di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi keberhasilan pegawai dalam bekerja akan dilihat dari kinerja pegawainya. Dengan adanya motivasi yang tinggi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja yang baik, maka kinerja yang baik dari pegawai akan tercipta dengan sendirinya. Namun hal tersebut masih jauh dari harapan, karena kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi masih rendah, motivasi yang dimiliki oleh pegawai juga terlihat belum maksimal karena kurangnya reward dari atasannya, serta upaya meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja inilah yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Demikian pula yang terjadi di lingkungan Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi, untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasinya tentu dibutuhkan pegawai yang handal di dalam bidangnya. Agar tercipta pegawai yang handal tentu kinerja pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi juga harus bagus dan mampu memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang memberi dampak kinerja di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi adalah stress yang dialami oleh pegawainya, sehingga beban kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat beban kerja (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Stress adalah suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stress sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Stress seorang Pegawai tentunya akan berdampak terhadap kinerja suatu instansi pemerintah. Jika stress tinggi akan semakin menurunkan kinerja dan sebaliknya dengan stress yang rendah akan meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintah. (Handoyo Seger, 2001).

Dalam pelaksanaan pekerjaannya, tentu dituntut seorang Pegawai mampu memberikan hasil yang benar-benar berkualitas dan memiliki kemampuan SDM yang tidak diragukan lagi. Untuk mendapatkan hasil tersebut tentu suatu organisasi harus menerapkan trik-trik tersendiri, dalam menjalankan tugas dan profesinya Pegawai rentan terhadap stress. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang Pegawai tidak hanya berhubungan dengan rekan kerja sesama Pegawai, juga berhubungan dengan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya.

Selain permasalahan tersebut, permasalahan lain yang dapat menimbulkan stress adalah keterbatasan sumber daya manusia. Dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga Pegawai yang memadai. Jumlah antara Pegawai dengan jumlah yang pekerjaan tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pekerjaan terhadap pelayanan Pegawai lebih besar dari standar kemampuan Pegawai. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan psikis Pegawai seperti lelah, emosi, bosan, perubahan *mood* dan dapat menimbulkan stress pada Pegawai. Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain pemicu timbulnya stress. Pada jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Keadaan yang tidak tepat seperti ini menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan hendak meninggalkan pekerjaan.

Selain itu beban kerja yang diterima oleh Pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan agar mampu bekerja dengan penuh semangat sehingga akan menghasilkan kualitas layanan yang benar-benar efektif dan efisien. Beban kerja yang diberikan kepada Pegawai pada saat tertentu sangat banyak. Ini terlihat dari Pegawai yang bekerja melebihi dari jam kerja yang sudah ditentukan, dan tidak ada kejelasan apakah termasuk dalam kategori lembur atau penyelesaian pekerjaan semata. Selain itu masalah kesejahteraan yang dirasakan oleh para Pegawai juga masih jauh dari standar yang ada.

Selain itu kinerja pegawai yang di laksanakan masih terjadi kinerja pegawai belum optimal sesuai dengan tujuan sasaran pekerjaan, pimpinan belum optimal dalam memberikan pelayanan diduga karena berdampak terhadap stress kerja pegawai, sering terjadinya proses pekerjaan yang bertumpuk pada waktu - waktu tertentu sehingga mengakibatkan beban kerja yang menjadi besar dan memerlukan penanganan khusus dengan waktu yang terbatas, sering terjadinya tugas banyak yang belum diimbangi dengan jumlah tenaga pegawai yang memadai, dan jumlah antara pegawai dengan jumlah yang di kerjakan tidak seimbang yang mengakibatkan kelelahan dalam bekerja serta beban kerja yang diterima oleh pegawai harus mendapat perhatian / riward dari pimpinan agar mampu bekerja dengan penuh semangat.

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada didalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman. Adapun sumber-sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, atasan, maupun pasangan hidup. Dukungan sosial dari keluarga dapat berupa dukungan emosi yang berbentuk dorongan membesarkan hati, memberikan ungkapan penghargaan, dukungan material serta memberikan informasi yang dapat memberikan sebuah solusiatas masalah yang dihadapi. Sedangkan dukungan sosial dari rekan kerja dapat berupa persahabatan, menciptakan situasi tolong-menolong, dan kerjasama yang menyenangkan.

Dukungan dari atasan antara lain adalah mau mendengarkan masalah yang dialami dengan penuh perhatian baik masalah pribadi maupun pekerjaan, toleransi terhadap kesalahan yang dibuat dan memberikan kepercayaan pada pekerja bahwa dirinya mampu, sehingga kondisi kerja yang menekan dapat berkurang. Dukungan yang diberikan mampu mengurangi ketegangan dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Jadi dukungan sosial dapat dikatakan sebagai hasil interaksi antar pribadi dimana melibatkan salah satu aspek atau lebih aspek emosi, intrumen, informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif terhadap kinerja Pegawai. Adanya dampak tersebut dikarenakan beban kerja sebagai Pegawai yang dirasakan oleh Pegawai terasa membebani yang pada akhirnya berdampak pada tidak optimalnya kinerja Pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurmalasari (2012) yaitu beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, kinerja pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi dalam mengimplementasikan pekerjaan pelayanan yang telah ditetapkan masih cukup rendah. Ini terlihat dari beberapa

permasalahan yang ada di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. Gejala tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pegawai dalam bekerja masih belum secara sempurna mentaati aturan yang ada dan kurang loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga dalam satu ruangan kantor terkadang masih banyak yang saling menyalahkan.
2. Masih banyak pegawai yang dalam bekerja hanya bekerja sendiri dan mementingkan pekerjaan sendiri, tanpa mau berbagi dengan pegawai yang lain.
3. Dalam masalah informasi, pegawai masih banyak yang enggan untuk memberikan informasi yang mereka dapatkan, sehingga banyak informasi penting yang tidak sampai kepada rekan kerja yang lain.

Selain itu penulis menduga hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi, ini terlihat dari hasil presentase kinerja para pegawai mendapat presentase sebesar 45%, kemudian kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan nya. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya motivasi akan membuat suatu pekerjaan akan mampu dijelaskan sesuai dengan job dan bagian tugasnya. Namun hal ini tidak terjadi di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. Sehingga pelaksanaan tugas yang penting tidak sampai kepada sasarannya. Dengan tidak adanya motivasi yang baik antara atasan kepada bawahan akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri, selain itu motivasi pegawai untuk bekerja tidak maksimal. Pegawai belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja pegawai rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Dari dasar pengamatan diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi”**.

2. Tinjauan Teori

Beban Kerja adalah Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. (Manuaba, 2010). Motivasi adalah individu yang mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Robbins (2017 : 206-234). Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. TR. Mitchell (2018:51)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut : Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai; Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012 : 53) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 5.1 Rekapitulasi Beban Kerja (X1)

Descriptive Statistics			
	Mean	N	Kategori
Setiap hari saya berhadapan dengan banyak pekerjaan	3,67	30	Baik
Saya memahami dengan jelas tugas yang harus saya kerjakan	4,07	30	Baik
Saya harus bekerja lebih cepat untuk mencapai target pekerjaan	3,87	30	Baik
Saya merasa memiliki kecepatan kerja yang setara atau lebih baik dibandingkan rekan saya	4,13	30	Baik
Jumlah pegawai pada perusahaan saya masih terasa kurang	3,93	30	Baik
Kekurangan tenaga kerja sering menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,80	30	Baik
Beban kerja yang banyak mengakibatkan saya kurang waktu untuk istirahat	3,73	30	Baik
Waktu istirahat yang saya dapatkan sudah cukup untuk memulihkan tenaga	3,93	30	Baik
BEBAN KERJA	3,89	30	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variable Beban Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.89 termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 5.2 Rekapitulasi Variabel Motivasi (X2)

Descriptive Statistics			
	Mean	N	Kategori
Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi	3,73	30	Baik
Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	3,93	30	Baik
Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan saya	3,97	30	Baik
Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan	3,80	30	Baik
Saya merasa lingkungan bekerja yang sekarang adalah sangat kondusif	4,07	30	Baik
Setiap pencapaian target, saya selalu mendapatkan penghargaan atau reward	3,97	30	Baik
Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	3,87	30	Baik
Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	3,93	30	Baik
Saya ingin mengembangkan karir diperusahaan ini	3,73	30	Baik
Saya ingin mendapatkan reward di perusahaan ini	3,93	30	Baik
MOTIVASI	3,89	30	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel motivasi memperoleh hasil rata-rata 3.89 termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 5.3 Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)

Descriptive Statistics			
	Mean	N	Kategori
Pekerjaan yang dilakukan bisa dinilai kualitasnya	3,97	30	Baik
Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan target atau harapan	4,00	30	Baik
Pekerjaan yang dilakukan sudah sangat memuaskan	3,90	30	Baik
Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan	3,93	30	Baik
Dalam bekerja, tidak suka menunda –nunda penyelesaian pekerjaan	4,07	30	Baik
Dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi	4,10	30	Baik
Memiliki ide dan pemikiran yang kreatif dalam meningkatkan mutu pekerjaan	3,80	30	Baik
Memberikan masukan pada pimpinan terhadap apa yang akan dilakukan	3,93	30	Baik
Dalam bekerja, memiliki cara tersendiri untuk mencapai target	4,07	30	Baik
Dalam bekerja, selalu melebihi target yang telah ditentukan	3,67	30	Baik
Dalam bekerja, menjadi panutan dan contoh bagi Pegawai lain	4,07	30	Baik

Selalu berkomunikasi yang baik dengan pimpinan	3,87	30	Baik
Selalu berkomunikasi yang baik sesama rekan kerja	3,97	30	Baik
Dalam hal penyelesaian masalah, mampu menjadi mediator dalam penyelesaian masalah tersebut	4,00	30	Baik
KINERJA	3,95	30	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 3,95 termasuk dalam kategori Baik.

1. Uji Validitas

Tabel 5.4 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

No. Urut	Correlations		BEBAN KERJA	Validitas
1	Setiap hari saya berhadapan dengan banyak pekerjaan	Pearson Correlation	,606**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
2	Saya memahami dengan jelas tugas yang harus saya kerjakan	Pearson Correlation	,510**	
		Sig. (2-tailed)	0,004	Valid
		N	30	
3	Saya harus bekerja lebih cepat untuk mencapai target pekerjaan	Pearson Correlation	,609**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
4	Saya merasa memiliki kecepatan kerja yang setara atau lebih baik dibandingkan rekan saya	Pearson Correlation	,761**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
5	Jumlah pegawai pada perusahaan saya masih terasa kurang	Pearson Correlation	,668**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
6	Kekurangan tenaga kerja sering menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Pearson Correlation	,683**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
7	Beban kerja yang banyak mengakibatkan saya kurang waktu untuk istirahat	Pearson Correlation	,477**	
		Sig. (2-tailed)	0,008	Valid
		N	30	
8	Waktu istirahat yang saya dapatkan sudah cukup untuk memulihkan tenaga	Pearson Correlation	,451*	
		Sig. (2-tailed)	0,012	Valid
		N	30	
	BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	30	
	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel beban kerja dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No. Urut	Correlations	MOTIVASI		Validitas
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi	Pearson Correlation	,708**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
2	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	Pearson Correlation	,865**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
3	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan saya	Pearson Correlation	,803**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan	Pearson Correlation	,854**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
5	Saya merasa lingkungan bekerja yang sekarang adalah sangat kondusif	Pearson Correlation	,823**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
6	Setiap pencapaian target, saya selalu mendapatkan penghargaan atau reward	Pearson Correlation	,700**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
7	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	Pearson Correlation	,708**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
8	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	Pearson Correlation	,708**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
9	Saya ingin mengembangkan karir diperusahaan ini	Pearson Correlation	,708**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
10	Saya ingin mendapatkan reward di perusahaan ini	Pearson Correlation	,865**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
	MOTIVASI	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	30	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel motivasi dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Urut	Correlations			Validitas
			KINERJA	
1	Pekerjaan yang dilakukan bisa dinilai kualitasnya	Pearson Correlation	,743**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
2	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan target atau harapan	Pearson Correlation	,760**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
3	Pekerjaan yang dilakukan sudah sangat memuaskan	Pearson Correlation	,849**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
4	Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan	Pearson Correlation	,596**	
		Sig. (2-tailed)	0,001	Valid
		N	30	
5	Dalam bekerja, tidak suka menunda –nunda penyelesaian pekerjaan	Pearson Correlation	,904**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
6	Dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi	Pearson Correlation	,743**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
7	Memiliki ide dan pemikiran yang kreatif dalam meningkatkan mutu pekerjaan	Pearson Correlation	,733**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
8	Memberikan masukan pada pimpinan terhadap apa yang akan dilakukan	Pearson Correlation	,517**	
		Sig. (2-tailed)	0,003	Valid
		N	30	
9	Dalam bekerja, memiliki cara tersendiri untuk mencapai target	Pearson Correlation	,505**	
		Sig. (2-tailed)	0,004	Valid
		N	30	
10	Dalam bekerja, selalu melebihi target yang telah ditentukan	Pearson Correlation	,583**	
		Sig. (2-tailed)	0,001	Valid
		N	30	
11	Dalam bekerja, menjadi panutan dan contoh bagi Pegawai lain	Pearson Correlation	,505**	
		Sig. (2-tailed)	0,004	Valid
		N	30	
12	Selalu berkomunikasi yang baik dengan pimpinan	Pearson Correlation	,743**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	

13	Selalu berkomunikasi yang baik sesama rekan kerja	Pearson Correlation	,743**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
14	Dalam hal penyelesaian masalah, mampu menjadi mediator dalam penyelesaian masalah tersebut	Pearson Correlation	,760**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	30	
	KINERJA	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	30	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kinerja dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.7 Uji Reliabel Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,741	8

Pengujian reliabilitas pada 30 orang responden dalam variabel disiplin kerja, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,741 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 5.8 Uji Reliabel Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,847	,862	10

Pengujian reliabilitas pada 30 orang responden dalam variabel motivasi, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,847 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 5.9 Uji Reliabel Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,870	14

Pengujian reliabilitas pada 30 orang responden dalam variabel kinerja, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,873 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 5.10 Hasil Analisis Jalur Beban Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 ^a	,820	,807	3,327	2,144

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Table 5.11 Hasil Uji ANOVA Model Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1365,760	2	682,880	61,684	,000 ^b
	Residual	298,907	27	11,071		
	Total	1664,667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi sebesar 82%. Sedangkan sisanya 18% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dihitung nilai korelasi antar variable Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Perhitungan Korelasi beban kerja, motivasi dan Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,886	4,762		,606	,549		
	BEBAN KERJA	1,078	,184	,617	5,859	,000	,599	1,669
	MOTIVASI	,485	,135	,379	3,595	,001	,599	1,669

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan korelasi ketiga variabel (beban kerja, motivasi dan Kinerja) tersebut memenuhi persyaratan *p-value* < 0.05.

Untuk uji hipotesis secara parsial, untuk variable beban kerja (X₁) *p-value* 0.000 < 0.05, dan untuk variabel motivasi (X₂) *p-value* 0.001 < 0.05 Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah: Hipotesis kesatu: H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y); Hipotesis kedua: H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. Semakin sedikit Beban Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 73,5%, 2). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. Semakin baik Motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 59,2%, 3). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Beban Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi dengan besar pengaruh 82%.

Referensi

1. Agusnis, H.(2017). *Performance management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education,inc.
2. Bacal, Robert. 2018. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
3. Hasibuan, Malayu S. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
4. Juliandi Azuar dan Irfan, (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis..
5. Juliandi Azuar dan Irfan, (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: UMSU PRESS
6. M.Munandar,(2014) *Pengantar Manajemen*, Bandung: PT. Penerbit IPB.
7. Mangkunegara,AA.AnwarPrabu.(2018), *Perencanaan dan Pengembangan*
8. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: PT. Refika aditama.
9. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia rumah sakit*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
10. Noe, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*.(Edisi6,Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
11. Rivai, Veithzal, 2014, *Management Sumber Daya Manusia untuk rumah sakit* : dari Teori ke praktek, Jakarta, Radja Grafindo Persada
12. Rivai Veithzal, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk rumah sakit dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo.
13. Sutrisna Dewi,(2016) *Komunikasi Bisnis*,Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
14. Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung: Alfabeta.
15. Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
16. Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pernada Media Group
17. Wibowo, (2019) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
18. Suwanto, Priansa, Donni Juni, “*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung, 2013.
19. Wibowo, Prof. Dr, “*Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*”, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2018.
20. Umar, Husein, “*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku pegawai Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
21. Veitzal dan Sagala Jauvani, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk rumah sakit*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2019.
22. Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*”, Andi, Yogyakarta, 2021.
23. Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung, 2017.
24. Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Cetakan ke-13, CV Alfabeta, Bandung,2019.
25. Suharso, Pugh, “*Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis*”, PT. Indeks, Jakarta, 2019.
26. Ilyas, Yaslis, “*Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*”, Pusat Kajian EkonomiKesehatan FKMUI Depok, 2018.
27. Mangkunegara, Prabu, Anwar, “*Manajemen Sumber Daya rumah sakit*”, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016.
28. Pace, R Wayne dan Faules, Don F. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
29. Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Harries Madiistriyatno (2021:4). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Indigo Media.
30. Miranda (2019) dalam Pepih Akromah, Harries Madiistriyatno, Edy H.H. Panjaitan (2024:4). *Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta*, Jakarta, *Junral Cahaya Mandalika*.
31. Retnaningsih et al (2020) dalam Gita Hapsari, Harries Madiistriyatno, eddy H. H Panjaitan (2024:3). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang*, Jakarta, *Jurnal Mahasiswa Humanis*.