

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan

Santa Lusiana Sitorus^{1*}, Muhamad Agung Ali Fikri², Muhammad Naufal Yasykur³

^{1,2,3}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

*Corresponding author e-mail: stlusi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan, puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja yang merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif asosiatif dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Analisa data menggunakan uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi dan uji hipotesis (uji t dan uji f), dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja baik secara partial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, beban kerja, kinerja pegawai

Abstract - This study aims to determine the effect of work motivation, workload on employee performance at UPTD Puskesmas Serpong II, South Tangerang City, Puskesmas is a technical implementing unit of the district/city service that is responsible for organizing health development in a work area which is one of the most important public health service facilities in Indonesia. The method used in this study is descriptive associative using observation, interview and questionnaire techniques. Data analysis uses correlation tests, determination coefficient tests, regression tests and hypothesis tests (t-tests and f-tests), using the SPSS application. The results of the study indicate that work motivation and workload both partially and simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work motivation, workload, employee performance

I. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas Serpong II merupakan salah satu Puskesmas yang berada di Kota Tangerang Selatan dan menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi warga masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan warga masyarakat, utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien (masyarakat) yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Dengan adanya Puskesmas Serpong II ini dapat memberikan kesembuhan dan pemulihan kesehatan para pasien (masyarakat) dengan baik tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonominya lemah. Oleh karena itu untuk menjadi puskesmas yang dapat diandalkan dalam melayani masyarakat dengan baik dibutuhkan karyawan atau sdm yang memiliki kinerja yang tinggi.

UPTD Puskesmas Serpong II merupakan bagian dari kecamatan serpong, dimana Kecamatan Serpong terdapat 9 Kelurahan dan memiliki 4 puskesmas yaitu UPTD Puskesmas Serpong I, UPTD Puskesmas Serpong II, UPTD Puskesmas Rawa Buntu dan UPTD Puskesmas Lengkong Wetan. Kecamatan Serpong merupakan wilayah perbatasan dengan kabupaten Tangerang dan Kabupaten Bogor, yang menjadi kecamatan yang bersifat kecamatan urbanisasi karena termasuk wilayah perkotaan dengan karakteristik penduduk yang heterogen sehingga memiliki sosial, budaya yang beraneka ragam.

Saat ini, UPTD Puskesmas Serpong II sedang mengalami mengalami penurunan kinerja pegawai. Capaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II di tahun 2023 hanya sebesar 95,3%. Dari target setiap program yang dilaksanakan pertahun 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Serpong II belum maksimal. Program yang mencapai target yaitu Program Promosi Kesehatan, Program Gizi, Program UKM Pengembangan dan Program UKP. Adapun program yang tidak mencapai target yaitu Program Kesehatan Lingkungan, Program Kesehatan Keluarga, Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dan Program Perkesmas.

Berdasarkan data tingkat kehadiran menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II yaitu rata-rata pegawai Puskesmas yang tidak hadir, lambat masuk, dan pulang cepat pada setiap bulannya di tahun 2023 sangat fluktuatif. Pegawai paling banyak tidak hadir pada bulan Desember yakni rata-rata sebesar 7,5% atau sebanyak 3 orang perharinya. Sedangkan pegawai paling banyak rata-rata terlambat masuk ada pada bulan Agustus, November, dan Desember yaitu sebanyak 4 orang atau 10% dari jumlah pegawai. Bulan dengan rata-rata tertinggi pegawai melakukan pulang lebih cepat dari jam operasional Puskesmas adalah pada bulan Desember, yakni sebesar 3 orang atau 7,5%.

Tingginya tingkat absensi pegawai dapat disebabkan karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai untuk datang bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kurangnya kontribusi pegawai dalam pemaksimalan pelaksanaan pelayanan di Puskesmas. Disamping itu beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai. UPTD Puskesmas Serpong II, sejak awal tahun 2023 sedang menjalani proses akreditasi, sehingga selain melayani pasien, para pegawai diwajibkan mengikuti rapat akreditasi di jam kerja mereka serta membuat laporan-laporan yang harus selesai tepat waktu. Perwakilan dari tiap unit wajib mengikuti rapat akreditasi sementara yang lain melanjutkan pekerjaan rekannya begitupun sebaliknya. Hal ini menyebabkan beban kerja bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai lain sambil menyelesaikan pekerjaannya sendiri, hal tersebut menyebabkan keterlambat dalam penyelesaian laporan dan program.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Serpong II.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Serpong II.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Serpong II.

Beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Serpong II?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Serpong II?

Artikel ini akan memberikan wawasan tentang hubungan motivasi kerja, beban kerja dan kinerja pegawai khususnya khususnya di UPTD Puskesmas Serpong II. Dengan demikian, artikel ini akan memperkaya pemahaman kita mengenai kinerja pegawai, dan memberikan perspektif praktis tentang bagaimana motivasi kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan penelitian. Desain penelitian berfungsi sebagai panduan untuk melaksanakan seluruh proses penelitian, seperti pemilihan instrumen pengumpulan data, penentuan sampel, pengumpulan data, dan analisis data. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel-variabel tersebut adalah pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD puskesmas serpong II kota Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dimana data diperoleh adalah data hasil penyebaran angket (kuesioner). Objek dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas sepong II

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Serpong II, sebanyak 42 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan sampel ini menggunakan purposive sampling

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

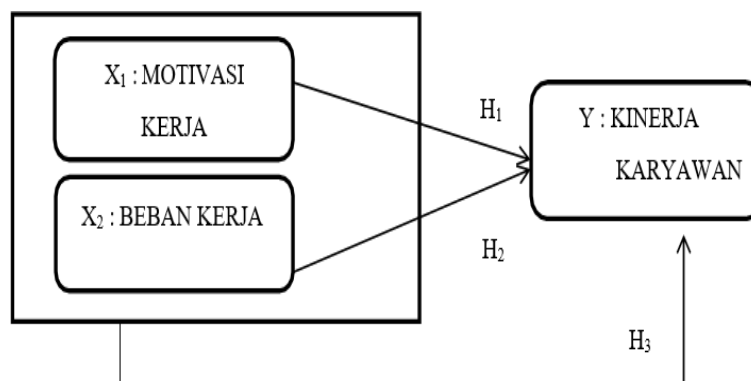


Figure 1. Research Model

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Serpong II.

H01 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Serpong II.

Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Serpong II.

H02 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Serpong II.

Ha3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Serpong II.

H03 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Serpong II.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30	22	52%
2	30-35	15	35%
3	>35	5	13%
Jumlah		42	100%

Karakteristik Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan berdasarkan usia didominasi oleh pegawai dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 52%.

b. Berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	70%
2	Perempuan	10	30%
Jumlah		42	100%

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

c. Berdasarkan masa kerja

No.	Jenis Berkerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	1-3 th	16	38%
2	3-5 th	11	26%
3	>5 th	15	36%
Jumlah		42	100%

Berdasarkan masa kerjanya, pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan didominasi oleh Pegawai yang lama bekerja selama 1 Tahun – 3 Tahun.

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	42	25	49	39,43	5,151
BEBAN KERJA	42	25	50	40,96	5,160
KINERJA PEGAWAI	42	25	50	40,88	5,259
Valid N (listwise)	42				

Hasil uji descriptive statistics menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) diketahui memiliki nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 49, nilai mean sebesar 39,43 serta nilai standar deviasi sebesar 5,151. Beban Kerja (X2) diketahui memiliki nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 40,96 serta nilai standar deviasi sebesar 5,160 dan Kinerja Pegawai (Y) diketahui memiliki nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 40,88 serta nilai standar deviasi sebesar 5,529.

Uji Korelasi

- a. Analisis koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian SPSS didapat nilai korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,725. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai, yang terdapat pada tingkat interval (0,600 – 0,799).

b. Analisis koefisien korelasi antara Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian SPSS didapat nilai korelasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,724. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel beban kerja dan kinerja pegawai, yang terdapat pada tingkat interval (0,600 – 0,799).

c. Analisis koefisien korelasi simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.711	3.213

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian SPSS didapat nilai dari korelasi simultan antara Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,852. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai, yang terdapat pada tingkat interval (0,80 – 1,000).

Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Kinerja Pegawai(Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.711	3.213

Berdasarkan uji SPSS diperoleh nilai R square sebesar 0.725, maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai sebesar 72,5 %, sedangkan sisanya sebesar 27,5 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.317	.006	5.746

Berdasarkan uji SPSS diperoleh nilai R square sebesar 0.317, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,7 %, sedangkan sisanya sebesar 68,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Uji Koefisien Determinasi Simultan Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.694	.677	4.169

Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,694. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja (X1), dan beban kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 69,4% dan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain

Uji Regresi

a. Uji Regresi Motivasi (X1) Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.985	3.238		.119	.906
	Motivasi Kerja	1.269	.137	.825	9.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas, dapat diperoleh persamaan $Y = 0,985 + 1,269 X1$.

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,985 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) bernilai (nol) maka nilai kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar 0,985.

2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,269 diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Motivasi Kerja, maka akan menaikkan kinerja Pegawai sebesar 1,269 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

b. Uji Regresi Sederhana Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	3.684		1.352	.184
	Beban Kerja	1.114	.168	.724	6.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,980 + 1,114 X_2$.

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,980 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X2) bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,980.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 1,114 diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Beban Kerja, maka akan menaikkan kinerja Pegawai sebesar 1,114 dengan asumsi tetap.

c. Uji Regresi Ganda Motivasi (X1) Kerja dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.885	3.198		-.902	.372
	Motivasi Kerja	.955	.179	.621	5.333	.000
	Beban Kerja	.452	.179	.294	2.524	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan Tabel di atas diperoleh persamaan atau model regresi $Y = -2,885 + 0,955 X_1 + 0,452 X_2$.

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar -2,885 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar - 2,885.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,955 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Motivasi Kerja, maka akan menaikkan kinerja Pegawai sebesar 0,955 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,452 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Beban Kerja, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis:

Uji t

Kriteria dan aturan pengujian ini dengan membandingkan thitung dengan ttabel sehingga dapat diketahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Untuk mengetahui H0 diterima atau ditolak dapat dilihat dari:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

- a. Uji t pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.985	3.238		.119	.906
	Motivasi Kerja	1.269	.137	.825	9.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka diperoleh thitung variabel motivasi kerja besar 9,228 dengan nilai signifikan 0,000 dan ttabel 2.01. Nilai tabel diperoleh dari rumus $DF = n - k$ (n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas, $42 - 2 = 40$), uji dua arah dengan taraf $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2.01,

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,228 > 2.01$), dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Uji t pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	3.684		1.352	.184
	Beban Kerja	1.114	.168	.724	6.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka diperoleh thitung variabel beban kerja besar 6,648 dengan nilai signifikan 0,000 dan ttabel 2.01.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,648 > 2.01$), maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Kriteria pengujian ini dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sehingga dapat diketahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Untuk mengetahui H_0 diterima atau ditolak dapat dilihat dari sbb:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.937	2	531.469	51.473	.000 ^a
	Residual	402.682	39	10.325		
	Total	1465.619	41			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 51,473 dan nilai signifikan 0,000 dan F_{tabel} diperoleh dari $df(n_1) = k - 1$ dan $df(n_2) = n - k$ (n = banyaknya sampel yang digunakan dan k = jumlah variabel bebas dan terikat) dengan taraf signifikan 5%. $df(n_1) = 3 - 1 = 2$, $df(n_2) = 42 - 3 = 39$. Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.83.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,473 > 2.83$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Tangerang sebanyak 42 orang. Berdasarkan usia pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang didominasi pegawai dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 52%, sedangkan usia 30-35 tahun sebanyak 15 orang (35%) dan usia diatas 35 tahun sebanyak 5 orang (13%). Berdasarkan jenis kelamin pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 32 orang (70%) sedangkan pegawai wanita 10 orang (30%). Dan berdasarkan masa bekerja sebanyak 16 orang (38%) pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang sudah bekerja selama 1-3 tahun, tidak jauh berbeda dengan pegawai yang bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 15 orang (36%) dan sisanya 11 orang (26%) adalah pegawai dengan masa bekerja 3-5 tahun.

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan beban kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat yaitu 0,725 dan 0,724 berada pada tingkat interval 0,666 – 0,799 yang menyatakan hubungan yang kuat, sedangkan motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai dengan nilai 0,852 yang berada pada tingkat interval 0,800 – 1,000 yang menyatakan hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil uji determinasi variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai R Square sebesar 0,725 yang berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 72,5 %, sedangkan sisanya sebesar 27,5 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji determinasi variabel beban kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai R square sebesar

0,317 yang berarti variable beban kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 31,7% terhadap kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 68,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dan nilai R Square variable motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai sebesar 0,694 yang berarti variable motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,4 %, sedangkan sisanya sebesar 30,6 % dipengaruhi faktor lain dan berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja dan beban kerja baik secara parsial ataupun bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan significant terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang. Menjaga kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa/pelayanan kepada masyarakat seperti puskesmas, karena para pegawai yang langsung berhadapan dengan pengguna jasa (pasien) dan baik buruknya pelayanan akan langsung dapat dirasakan oleh pengguna jasa dan biasanya penilaian oleh konsumen sangat subyektif sehingga pelayanan yang kurang baik akan menyebabkan ketidakpuasan konsumen dan dapat melekat dibenak konsumen dalam waktu yang cukup lama dan pada akhirnya perusahaan akan terstigma negatif. Untuk itulah penting bagi pimpinan UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang untuk selalu mengevaluasi kinerja pegawainya melalui evaluasi program yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah berjalan benar sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan.

IV. KESIMPULAN

Temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pimpinan puskesmas perlu memperhatikan bagaimana mempertahankan motivasi kerja para pegawai karna akan mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang dapat menimbulkan ketidakpuasan konsumen dan akhirnya menurunkan kinerja perusahaan. Disamping itu perlu memperhatikan seberapa besar beban kerja yang diberikan, beban kerja yang tinggi juga dapat menurunkan motivasi kerja pegawai dan akhirnya akan menurunkan kinerja. Monitoring program kerja setiap bulan perlu dilakukan kepada para pegawainya untuk mengetahui apakah persentase pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan dengan baik disamping perlu dilakukan pemberian motivasi dengan jalan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, membangun komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan dan terbuka terhadap masukan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akhirnya meningkatkan kepuasan konsumen dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018:3) . "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan KinerjaKaryawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan." Jurnal Bisnis Corporate.
- Busro. (2018:327) . "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja." Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Edion. (2016) . "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar." Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan.

- Indrayani, Henny. (2013 : 73). Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Kadarisman . (2018:278). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 74-83.
- Nuraini. (2013:104). Semangat Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap motivasi Kinerja Pegawai Di Pusat Survei Geologi Bandung (Studi Pada Sub- Bagian Umum Dan Kepegawaian) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sedarmayanti (2011:260) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni*.
- Sunyoto (2015: 1). "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk." Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makasar.
- Tarwaka. (2011:106) Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).