



ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI BAGIAN MEDIS PADA UPT PUSKESMAS REMBANG 1

Sirojul Ihsan^{a*}, Anik Nurhidayati^b

^a Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, ihsansrjl@gmail.com,
Universitas YPPI Rembang, Jl. Raya Rembang - Pamotan KM. 4 Rembang

^b Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, aniknh16@gmail.com,
Universitas YPPI Rembang, Jl. Raya Rembang – Pamotan KM. 4 Rembang

* Penulis Korespondensi: Sirojul Ihsan

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence the performance of medical staff at UPT Puskesmas Rembang 1. There are 3 factors analyzed including work competence, workload, and work motivation as independent variables. The population in this study was 71 medical staff. The sampling technique used was saturated sampling. The number of samples used in this study was 71 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The Adjusted R Square value of 0.701 as the variability of the dependent variable, namely employee performance, can be explained by independent variables including work competence, workload, and work motivation by 70.1% while 29.9% is explained by variations in other variables not explained in this study. The results of this study indicate that work competence has a significant positive effect on the performance of medical staff, workload has a significant positive effect on the performance of medical staff, work motivation has a significant positive effect on the performance of medical staff.

Keywords: *Work Competence, Workload, Work Motivation, Performance, UPT Rembang 1 Health Center*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian medis di UPT Puskesmas Rembang 1. Ada 3 faktor yang di analisis diantaranya adalah kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai bagian medis. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 sebagaimana variabilitas variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sebesar 70,1% sedangkan 29,9% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bagian medis, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bagian medis, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bagian medis.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, UPT Puskesmas Rembang 1

1. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan, Puskesmas tidak hanya berfungsi memberikan pelayanan kuratif, tetapi juga berfokus pada upaya promotif dan preventif melalui berbagai program kesehatan. Mutu pelayanan Puskesmas sangat

Naskah Masuk 5 September 2025; Revisi 12 September 2025; Diterima 18 September 2025; Tersedia 25 September 2025

dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, sistem manajemen, serta tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Berdasarkan UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 dan Permenkes No. 44 Tahun 2016, puskesmas wajib dikelola secara optimal agar mampu memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Pengelolaan tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan secara berkesinambungan. Puskesmas merupakan unit pelaksana fungsional yang berperan sebagai pusat pembangunan kesehatan, pembina partisipasi masyarakat dalam bidang kesehatan, sekaligus penyedia pelayanan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan bagi masyarakat di wilayah tertentu (Syaharudin dkk., 2018). Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, Puskesmas memiliki kedudukan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan terdepan. Oleh karena itu, Puskesmas bertanggung jawab tidak hanya dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat, tetapi juga dalam pelayanan kedokteran. Hal ini sejalan dengan visi Kabupaten Rembang “Rembang Gemilang 2026”, yang salah satu misinya adalah meningkatkan kualitas SDM kesehatan dan menjaminkannya dalam perlindungan sosial. Harapannya, mutu layanan kesehatan baik bagi masyarakat maupun tenaga kesehatan dapat semakin meningkat (Profil Dinas Kesehatan Kota Rembang, 2021). Dalam praktiknya, SDM memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi, karena secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dikelola secara efektif serta efisien. Tujuan MSDM adalah mengoptimalkan potensi pegawai sehingga tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara maksimal.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu berperan layaknya manajer sistem untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan aspek penting dalam mengoperasikan perusahaan karena karyawanlah yang memastikan kelancaran proses kerja serta berkontribusi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, tingkat produktivitas SDM sangat berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan (Henifah, 2018). Program Kesehatan Nasional di Indonesia berhasil dilaksanakan berkat Puskesmas yang merupakan pusat pelayanan kesehatan di Indonesia. Organisasi dan manajemen kepegawaian dalam melaksanakan tugas pokok Puskesmas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (RSKKRI) (Henifah, 2018).

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Faktor pertama adalah kompetensi kerja. Wibowo (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi terdiri atas kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, kompetensi mencerminkan kualitas individu dalam menjalankan peran tertentu secara optimal. Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik biasanya terdapat pada pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik dalam penyelesaiannya, sedangkan beban kerja mental lebih sering ditemui pada pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab mental dan konsentrasi tinggi. Faktor ketiga adalah motivasi kerja. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan termotivasi untuk melakukan suatu aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan bersungguh-sungguh. Motivasi merupakan energi pendorong dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan berkualitas. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi faktor krusial karena berhubungan langsung dengan mutu pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang berkinerja baik akan mendukung kelancaran layanan publik, sedangkan kinerja yang menurun dapat menghambat pelayanan dan merugikan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2019) yang menegaskan bahwa kinerja organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang mengelolanya. Oleh karena itu, kinerja pegawai di UPT Puskesmas menjadi penentu keberhasilan dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan data Penilaian Kinerja Puskesmas pada UPT Puskesmas Rembang 1 di Dinas Kesehatan Rembang tahun 2023 didapati hasil dari kinerja pelayanan kesehatan pada UPT Puskesmas Rembang 1 memiliki tingkat kinerja yang cukup. Pada nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) menunjukkan nilai

sebesar 84,49 sesuai dengan indeks yang diperoleh, maka jika merujuk pada pengkategorisasian mutu layanan dapat dikatakan bahwa kinerja pelayanan publik UPT Puskesmas Rembang 1 memiliki tingkat kinerja baik. Salah satu faktor penting yang memengaruhi mutu pelayanan di Puskesmas adalah beban kerja tenaga kesehatan. Beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas tenaga kesehatan akan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Selain beban kerja, kinerja pegawai juga menjadi indikator utama keberhasilan Puskesmas dalam menjalankan tugasnya. Kinerja tenaga kesehatan yang baik mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai standar operasional, memberikan pelayanan yang profesional, serta mendukung pencapaian target program kesehatan. Peningkatan kinerja pegawai akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan pasien. Kepuasan pasien mencerminkan persepsi masyarakat terhadap mutu pelayanan yang diterima, baik dari segi aksesibilitas, kenyamanan, komunikasi, maupun hasil pelayanan kesehatan. Tingginya tingkat kepuasan pasien akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas, sekaligus mendorong partisipasi aktif dalam program-program kesehatan. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara kompetensi kerja, beban kerja, motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, dan salah satu aspek kepuasan pasien di Puskesmas menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi pelayanan kesehatan di tingkat dasar, serta menjadi masukan dalam upaya peningkatan mutu layanan, efisiensi manajemen sumber daya, dan penguatan sistem kesehatan masyarakat secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2018), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Adapun indikator kompetensi kerja meliputi:

- a. Motif, suatu dorongan internal seseorang untuk bertindak dan mencapai kinerja tertentu.
- b. Sifat, karakteristik bawaan individu yang memengaruhi cara berpikir, merasa, dan bertindak dalam bekerja.
- c. Konsep diri (sikap), mengenai pandangan, keyakinan, serta sikap yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri maupun pekerjaannya.
- d. Pengetahuan, merupakan informasi dan pemahaman yang dimiliki terkait bidang pekerjaan tertentu.
- e. Keterampilan, merupakan kemampuan teknis maupun non-teknis dalam melaksanakan tugas secara efektif.

2.1.1. Beban Kerja

Menurut Koesomwidjojo (2017), beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja meliputi:

- a. Kondisi pekerjaan, merupakan cakupan tingkat kesulitan, kompleksitas, serta situasi lingkungan kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas.
- b. Penggunaan waktu kerja, dalam hal waktu kerja terkait dengan efektivitas dan efisiensi waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Target yang harus dicapai, yaitu tuntutan hasil kerja yang ditetapkan organisasi dan harus dipenuhi oleh karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

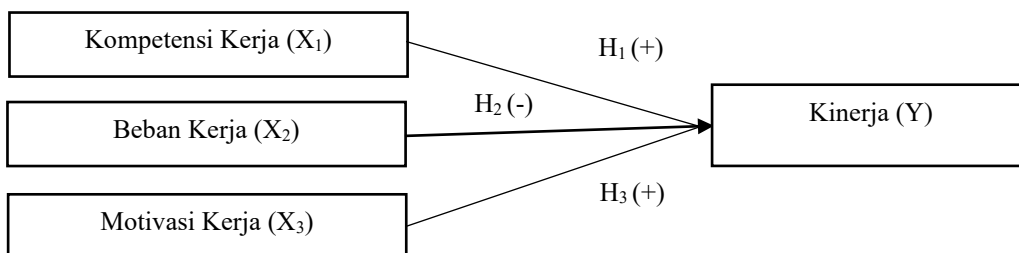
Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Adapun indikator motivasi kerja meliputi:

- a. Balas jasa, merupakan imbalan yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya.
- b. Kondisi kerja, mencakup lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.
- c. Fasilitas kerja, mencakup sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran dalam bekerja.
- d. Prestasi kerja, suatu keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas.
- e. Pengakuan dari atasan, sebuah apresiasi, pujian, atau penghargaan atas kinerja yang baik.

- f. Pekerjaan itu sendiri, adanya rasa puas, tantangan, serta kebermaknaan yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Peneliti berasumsi bahwa kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi kerja yang baik mencerminkan kualitas individu dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara tidak optimal dan mengalami kelelahan fisik maupun mental, hal ini akan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sementara itu, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencapai hasil terbaik.



Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

- a. H₁ : Diduga kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
- b. H₂ : Diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja
- c. H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian medis pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Rembang 1 yang berjumlah 71 pegawai, dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, artinya mengambil sampel dari seluruh populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar (>0,70)	Keterangan
Kompetensi Kerja	0,906	>0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,730	>0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,853	>0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,850	>0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil olahan data uji reliabilitas pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa keempat variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70

4.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel atau pada taraf signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
KK1	0,000	<0,05	Valid
KK2	0,000	<0,05	Valid
KK3	0,000	<0,05	Valid
KK4	0,000	<0,05	Valid
KK5	0,000	<0,05	Valid
KK6	0,000	<0,05	Valid
KK7	0,000	<0,05	Valid
KK8	0,000	<0,05	Valid
KK9	0,000	<0,05	Valid
KK10	0,000	<0,05	Valid
KK11	0,011	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil olahan data uji validitas variabel kompetensi kerja pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel kompetensi kerja dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai signifikansi <0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
BK1	0,000	<0,05	Valid
BK2	0,000	<0,05	Valid
BK3	0,001	<0,05	Valid
BK4	0,000	<0,05	Valid
BK5	0,001	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil olahan data uji validitas variabel beban kerja pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai signifikansi <0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
MK1	0,000	<0,05	Valid
MK2	0,002	<0,05	Valid
MK3	0,001	<0,05	Valid
MK4	0,001	<0,05	Valid
MK5	0,000	<0,05	Valid
MK6	0,000	<0,05	Valid
MK7	0,000	<0,05	Valid
MK8	0,000	<0,05	Valid
MK9	0,000	<0,05	Valid
MK10	0,000	<0,05	Valid
MK11	0,001	<0,05	Valid
MK12	0,000	<0,05	Valid
MK13	0,001	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil olahan data uji validitas variabel motivasi kerja pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai signifikansi <0,05.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini dipakai untuk menganalisis sejauh mana kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan regresi linier berganda, dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta (β)
Constanta	2,910
Kompetensi Kerja (KK)	0,357
Beban Kerja (BK)	0,114
Motivasi Kerja (MK)	0,233

Sumber : Data di olah, 2024

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut persamaan yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$K = 2,910 + 0,357 KK + 0,114 BK + 0,233 MK$$

Artinya:

- Konstanta sebesar 2,910 artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 2,910.
- Koefisien regresi variabel kompetensi kerja (KK) diperoleh nilai sebesar 0,357, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (K) sebesar 0,357.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (BK) diperoleh nilai sebesar 0,114, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan beban kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (K) sebesar 0,114.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (MK) diperoleh nilai sebesar 0,233, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (K) sebesar 0,233.

Dari persamaan regresi tersebut faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi kerja karena memiliki nilai koefisien paling besar yaitu 0,357 dibandingkan dengan 2 faktor atau variabel lainnya.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk membuktikan kebenaran dugaan sementara (hipotesis) dalam suatu penelitian. Melalui uji hipotesis, peneliti dapat menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Hasil uji hipotesis ini menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	β	Sig.	<0,05	Keterangan
Kompetensi Kerja (KK)	0,357	0,000	<0,05	H ₁ Diterima
Beban Kerja (BK)	0,114	0,042	<0,05	H ₂ Ditolak
Motivasi Kerja (MK)	0,233	0,000	<0,05	H ₃ Diterima

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 6 dapat diartikan bahwa:

- Diketahui nilai koefisien beta variabel kompetensi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,357 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis satu yang menyatakan diduga kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 adalah terbukti (diterima).
- Diketahui nilai koefisien beta variabel beban kerja memiliki nilai positif sebesar 0,114 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan diduga

Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Medis pada UPT Puskesmas Rembang 1 (Sirojul Ihsan)

beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 adalah tidak terbukti (ditolak).

- c. Diketahui nilai koefisien beta variabel motivasi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,233 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis tiga yang menyatakan diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang adalah terbukti (diterima).

4.5 Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
Pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,701

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7, nilai *adjusted R square* sebesar 0,701 menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 70,1%, sedangkan 29,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

4.6 Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian medis UPT Puskesmas Rembang 1. Hal ini berarti peningkatan kompetensi yang mencakup motif, sifat, konsep diri (sikap), pengetahuan, dan keterampilan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi tinggi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rosdiyanti dan Suwanto (2020) serta Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1. Beban kerja yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Meskipun beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan kinerja, pada penelitian ini beban kerja dipersepsikan wajar dan mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Islami dkk. (2023) yang menunjukkan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja, namun sejalan dengan penelitian Azizah dkk. (2022) serta Magfirah dan Risambessy yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1. Peningkatan motivasi yang meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, serta kepuasan terhadap pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin besar dorongan pegawai untuk bekerja giat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Rosdiyanti dan Suwanto (2020), Apridani dkk. (2020), serta Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Selain itu, beban kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis. Demikian pula, motivasi kerja berkontribusi secara positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai medis di UPT Puskesmas Rembang 1.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017
- [2] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta, 2018
- [3] Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang (2023) *Penilaian Kinerja Puskesmas Rembang 1, 2022*
- [4] Ghozali, I. *25 Grand Theory (25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*, Semarang, Yoga Pratama, 2020
- [5] Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2021
- [6] Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. *(Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen)*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPF, 2014
- [7] Koesomowidjojo, S. M. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta. Prananda Media Group, Jakarta, 2017
- [8] Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Kedua, Yogyakarta, UPP STIM YKPN, 2019
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022
- [10] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2018

Jurnal

- [11] Apridani, dkk. "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang". *Journal of Environment and Management*, 2(1), 83-88, 2020, <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- [12] Azizah, dkk. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang". *Magister Management, Universitas Singaperbangsa Karawang, Journal of Management & Business*, (2) 514-528, 2022, <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402>
- [13] Basalamah, dkk. "Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar". *Program Studi Kesehatan, Universitas Muslim Indonesia, An Idea Health Journal*, 1(2), 79-80, 2021, <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- [14] Hisan A, & Nurhidayati A. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, Ekonomis: Journal of Economics and Business*, (7), 13567-1363, <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1458>
- [15] Islami, dkk. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura Ambon, EQUILIBRIUM: Journal of Economics & Development Studies*, (1) 36-44, 2023, <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.866>
- [16] Magfirah, & Risambessy. "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK II Ambon". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura Ambon, EQUILIBRIUM: Journal of Economics & Development Studies*, (1) 36-44, 2023, <https://doi.org/10.30598/Equilibrium.1.1.36-44>
- [17] Rosdiyanti, & Suwanto. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur". *Magister Management, Universitas Negeri Makassar, Sinomika Jurnal* (2), 85-94, 2020, <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- [18] Tanjung. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhan Batu, Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 357-366, 2021, <https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i2.2735>
- [19] Naimah N.N, & Nurhidayati A. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, (6), 3427-3432, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>