

# PENGARUH KOMPETENSI KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MEDIS UPT PUSKESMAS REMBANG 1 KABUPATEN REMBANG

Sirojul Ihsan \*1  
Anik Nurhidayati 2

<sup>1,2</sup> Universitas YPPI Rembang

\*e-mail: [ihsansrjl@gmail.com](mailto:ihsansrjl@gmail.com)<sup>1</sup>, [aniknh16@gmail.com](mailto:aniknh16@gmail.com)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai. Sampel Teknik sampel menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang, 2) variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang, 3) variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,702 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.

**Kata kunci:** Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

## Abstract

*This study aims to prove the effect of work competence, workload, and work motivation on the performance of medical employees at UPT Puskesmas Rembang 1, Rembang Regency. The population in this study was 71 employees. Sample The sampling technique used saturated samples. The number of samples used in this study was 71 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) the work competence variable has a significant positive effect on the performance of medical employees at UPT Puskesmas Rembang 1, Rembang Regency, 2) the workload variable has a significant positive effect on the performance of medical employees at UPT Puskesmas Rembang 1, Rembang Regency, 3) the work motivation variable has a significant positive effect on the performance of medical employees at UPT Puskesmas Rembang 1, Rembang Regency. The Adjusted R Square value of 0.702 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.*

**Keywords:** Work Competence, Work Load, Work Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Sarana kesehatan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kualitas kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 tercantum bahwa Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, puskesmas diselenggarakan sesuai dengan prinsip manajemen puskesmas yang tercantum dalam Permenkes No. 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas. Pelayanan kesehatan yang baik dan bermutu ditentukan oleh manajemen puskesmas yang baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai pada pengendalian kegiatan yang selalu dipantau dan dilakukan secara terus rutin berkesinambungan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sesuai dengan visi dan misi Kota Rembang yaitu Rembang Gemilang 2026, pada misi pembangunan kesehatan, yaitu dengan mengembangkan SDM yang

semakin berkualitas dan terproteksi dalam jaminan sosial diharapkan bisa meningkatkan kualitas kesehatan dan pelayanan kesehatan baik untuk masyarakat sekitar dan tenaga kerja atau pegawai kesehatan di Kota Rembang (Profil Dinas Kesehatan Kota Rembang 2021). Dalam pelaksanaannya, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan adalah kompetensi kerja. (Wibowo, 2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan adalah beban kerja. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. dimana beban kerja fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mental sering ditemui pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan adalah motivasi kerja. Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Sebagai salah satu organisasi publik, kinerja para pegawai juga menjadi perhatian utama terutama bagi masyarakat. Dengan kinerja dari para pegawai baik, maka proses pelayanan kepada masyarakat akan berjalan dengan baik. Sebaliknya ketika kinerja dari para pegawai tidak baik, maka proses pelayanan tidak berjalan dengan baik, sehingga hal tersebut tentu saja merugikan masyarakat sebagai pihak yang berdampak langsung dan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Sejalan dengan (Mahmudi, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik sangat tergantung pada SDM pengelolaanya, maka kinerja UPT Puskesmas juga sangat tergantung pada kinerja para pegawainya.

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja UPT Puskesmas Rembang 1 Tahun 2023**

No	Komponen Kegiatan	Pencapaian	Keterangan
1	Pelayanan Kesehatan	93,36% Baik Kelompok I	a. Kelompok I (Puskesmas dengan tingkat kinerja baik) 1) Cakupan hasil pelayanan Kesehatan >91% 2) Cakupan hasil manajemen ≥8,5
			b. Kelompok II (puskesmas dengan tingkat kinerja cukup) 1) Cakupan hasil pelayanan Kesehatan 81-90% 2) Cakupan hasil manajemen 5,5-8,4
2	Manajemen Puskesmas	9,27 Baik Kelompok I	c. Kelompok III (puskesmas dengan tingkat kinerja kurang) 1) Cakupan hasil pelayanan Kesehatan ≤80% 2) Cakupan hasil manajemen <5,5

Data: PKP UPT Puskesmas Rembang 1 (Dinkes Kab. Rembang), 2024

Berdasarkan data Penilaian Kinerja Puskemas pada UPT Puskesmas Rembang 1 di Dinas Kesehatan Rembang tahun 2022 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. Dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut mengindikasikan bahwa dari kinerja SDM khususnya para pegawai medis dapat mempengaruhi kinerja dari UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang.

**METODE**

Penelitian mengambil lokasi di UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak diterima usulan penelitian sampai selesai yaitu dari bulan Agustus 2024 sampai Desember 2024. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Fokus pada penelitin ini adalah pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah subjek dan data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh (seluruh populasi) yang berjumlah 71 pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui dan mengevaluasi dampak dari kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang.

**Variabel Dependen (Y)**

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian yang dilakukan variabel yang digunakan adalah kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

### Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independent yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Kompetensi Kerja (X1)

Menurut (Wibowo, 2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun indikator kompetensi kerja meliputi motif, sifat, konsep diri (sikap), pengetahuan, dan keterampilan.

b. Beban Kerja (X2)

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

c. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adapun indikator motivasi kerja meliputi, balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh adalah:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	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 Tabel 2 di atas diketahui bahwa 4 variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,70.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Data dinyatakan valid jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Adapun hasil uji validitas yang diperoleh adalah:

**a. Uji validitas variabel kompetensi kerja**

Variabel kompetensi kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 11 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**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 Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi kerja dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**b. Uji validitas variabel beban kerja**

Variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 5 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi kerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**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 Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**c. Uji validitas variabel motivasi kerja**

Variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 13 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**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 Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisis mengenai pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier 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 diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 di atas persamaan yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan seperti berikut:

- Nilai 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.
- Nilai koefisien regresi kompetensi kerja (KK) sebesar 0,357, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (K) sebesar 0,357.
- Nilai koefisien regresi beban kerja (BK) sebesar 0,114, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan beban kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (K) sebesar 0,114.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (MK) sebesar 0,233, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (K) sebesar 0,233.

**Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan uji statistik t. Adapun hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

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

Sumber: Data primer diolah, 2024

- Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai koefisien beta variabel kompetensi kerja memiliki nilai positif yaitu, 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 Kabupaten Rembang adalah terbukti (diterima).
- Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai koefisien beta variabel beban kerja memiliki nilai positif yaitu, 0,114 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang adalah tidak terbukti (ditolak).
- Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai koefisien beta variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu, 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).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Determinasi**

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,701 dapat diartikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 70,1%, sedangkan sisanya 29,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**a. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis satu menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan kompetensi yang mencakup indikator motif, sifat, konsep diri (sikap), pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan

kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi yang lebih tinggi, artinya mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik untuk menjalankan tugasnya. Ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu tersebut. Semakin tinggi kompetensi kerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik, dengan demikian tujuan dari suatu organisasi akan lebih mudah dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rosdiyanti dan Suwanto (2020), Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis dua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan beban kerja yang mencakup indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Dalam hal ini mungkin beban kerja yang cukup dapat memicu rasa tanggung jawab dan mendorong pegawai medis untuk bekerja lebih keras. Dan juga beban kerja yang ada pada pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang sudah sesuai sebagaimana tugas yang telah ditentukan. Beban kerja umumnya pada pegawai medis memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang bisa saja menurunkan kinerja pegawai. Akan tetapi jika pegawai merasa bahwa beban kerja bukan suatu hal yang begitu berat dan merasa positif, mungkin ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan seperti motivasi intrinsik, atau persepsi pribadi terhadap beban kerja yang dihadapi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian Islami, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Azizah, dkk (2022), Magfirah dan Risambessy yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis tiga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan motivasi kerja yang mencakup balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri, memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Motivasi pegawai yang berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu, untuk sejumlah waktu tertentu, terhadap tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik, dengan demikian tujuan dari suatu organisasi akan lebih mudah dicapai. Karena motivasi kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak, semakin tinggi motivasi kerja maka akan membuat pegawai semakin giat serta semakin meningkatkan kinerjanya, dengan meningkatnya kinerja pegawai maka suatu organisasi dapat memperoleh hasil ataupun tujuan yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rosdiyanti dan Suwanto (2020), Apridani dkk (2020), Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan pembahasan yang sudah di jelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai medis UPT Puskesmas Rembang 1 Kabupaten Rembang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Apridani, dkk (2020). ‘Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang, *Journal of Environment and Management*, 2(1), 83-88
- Azizah, dkk (2022), ‘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
- Basalamah, dkk (2021) ‘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
- Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang (2023) *Penilaian Kinerja Puskesmas Rembang 1 Tahun 2022*
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory (25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*, Semarang, Yoga Pratama
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFPE.
- Islami, dkk (2023), ‘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
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta. Prananda Media Group, Jakarta.
- Magfirah dan Risambessy (2023), ‘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
- Mahmudi. (2019) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Kedua, Yogyakarta, UPP STIM YKPN
- Rosdiyanti, dan Suwanto, (2020). ‘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
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Tanjung, (2021). ‘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

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.