

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DI UPTD PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR  
KOTA PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**KARTIKA SAFITRI  
2022110045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PRABUMULIH  
2026**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DI UPTD PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR  
KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prabumulih



**KARTIKA SAFITRI  
2022110045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PRABUMULIH  
2026**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH**

#### **SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

**Oleh:**

**Kartika Safitri**

**2022110045**

**Prabumulih, 23 Juni 2026**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



(Romsa Endrekson, S.P., M.M.)

NUPTK. 9845750651130112



(Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.H., M.M.)

NUPTK. 6036748649230143

**Ketua Program Studi Manajemen**



Eka Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal Juni 2026.

Prabumulih, 23 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

**Ketua:**

Romsa Endrekson, S.P, M.M.  
NUPTK. 9845750651130112

**Anggota:**

1. Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H., M.M.  
NUPTK. 6036748649230143
2. Amandin, S. Pt., M.M.  
NUPTK. 4139766667130373

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
NUPTK. 2544740641230233

**Program Studi Manajemen**

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.  
NUPTK. 8352757658130193

## PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kartika Safitri

NIM : 2022110045

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 23 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Kartika Safitri

NIM. 2022110045

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak akan mengatakan hidup itu mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

**(QS.Al-Insyirah:5-6)**

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, dan Tidak ada kemudahan tanpa do’a”

**(Ridwan Kamil)**

“Orang tua menanti kepulanganmu dengan harapan penuh bangga, jangan mengecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letahmu tak sebanding dengan perjuangan dan do’a mereka yang telah membesarkanmu.”

### **Kupersembahkan Kepada:**

1. Orang tua tercinta (Bapak Rohamin & mama Satiyem)
2. Saudari ku tersayang (Desi Iin Kamtini dan Nur Hasanah)
3. Keponakan ku tersayang (Rasyid dan Fathur)
4. Dosen Pembimbing I (Bapak Romsa Endrekson, S.P, M.M.) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Hj. Yelly Aswariningsih,SH, M.H., M.M.)
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Seluruh Pihak UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih
7. Sahabat
8. Teman Seperjuangan 2022
9. Kampus, Almamaterku Tercinta



## ABSTRAK

### **Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih**

**Kartika Safitri, 2022110045, 2026**

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang berlokasi di Jl. Puskesmas RT.02/RW.03, Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31113, dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang berjumlah 123 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden dengan teknik *probability sampling* jenis *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $t_{hitung} = 2,604 > t_{tabel} = 1,674$  dan  $sig = 0,012 < 0,1$ ), demikian juga motivasi kerja ( $t_{hitung} = 2,747 > t_{tabel} = 1,674$  dan  $sig = 0,008 < 0,1$ ). Secara simultan, kedua variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $F_{hitung} = 23,539 > F_{tabel} = 2,80$  dan  $sig = 0,000 < 0,1$ ) dengan  $R Square = 0,455$ , yang berarti kontribusi besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 45,5%, sedangkan 54,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja.

## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Work Productivity at UPTD Prabumulih Timur Public Health Center, Prabumulih City***

***Kartika Safitri, 2022110045, 2026***

*This research was conducted at UPTD Puskesmas Prabumulih Timur, located on Jl. Puskesmas RT.02/RW.03, Gunung Ibul Village, East Prabumulih District, Prabumulih, and aimed to determine the influence of workload (X1) and work motivation (X2) on employee work productivity (Y), both partially and simultaneously. This study used a quantitative research method. The population in this study consisted of all employees at UPTD Prabumulih Timur Public Health Center, totaling 123 employees. The sample was determined using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in 55 respondents selected through probability sampling using the simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS version 26. The results showed that partially, workload had a positive and significant influence on employee work productivity ( $t\text{-count} = 2.604 > t\text{-table} = 1.674$  and  $\text{sig} = 0.012 < 0.1$ ), and work motivation also had a positive and significant influence on employee work productivity ( $t\text{-count} = 2.747 > t\text{-table} = 1.674$  and  $\text{sig} = 0.008 < 0.1$ ). Simultaneously, workload and work motivation had a significant influence on employee work productivity ( $F\text{-count} = 23.539 > F\text{-table} = 2.80$  and  $\text{sig} = 0.000 < 0.1$ ) with an R Square value of 0.455. The coefficient of determination (R Square) value of 0.455 indicates that workload and work motivation explain 45.5% of the variation in employee work productivity, while the remaining 54.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords:*** Workload, Work Motivation, and Work Productivity



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini. Terimakasih untuk waktu yang telah diluangkan ditengah kesibukan serta kesabaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H., M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk waktu yang telah diluangkan ditengah kesibukan serta kesabaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta

berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.

8. Cinta pertamaku, bapak Rohamin. Terimakasih atas segala kasih sayang, kerja keras, dan pengorbananmu yang tak pernah berhenti sejak aku kecil hingga kini. Engkau adalah sosok yang dengan penuh kesabaran membesarkan, mendidik, serta menghantarkan aku menuju gerbang pendidikan yang lebih tinggi. Setiap langkahku hingga titik ini adalah hasil dari doa-doa tulusmu, kerja kerasmu, dan cinta tanpa batas yang engkau berikan. Aku masih ingat, bagaimana engkau dengan tulus mengantarkanku sejak bangku TK, menunggu, menjemput, hingga akhirnya menapaki akhir perjalanan kuliah ini.
9. Perempuan tercantikku dan pintu surgaku, mama Satiyem. Terima kasih mama, telah melahirkan, mendidik, dan merawatku dengan sepenuh hati, dari setiap doa yang engkau panjatkan, pelukan, hingga tetesan air matamu, aku belajar arti ketulusan yang sesungguhnya. Tanpamu, aku bukanlah siapa-siapa. Engkaulah sumber kekuatanku, penopang dalam setiap langkah, dan cahaya yang selalu menerangi jalan hidupku. Perjuangan dan kasih sayangmu yang tak terhitung nilainya menjadi alasan terbesarku untuk terus berjuang sampai titik ini. Mama, aku tahu tidak ada kata atau karya apapun yang mampu membalas semua pengorbananmu.
10. Cinta kasih saudari kandung ku, mbak Desi Iin Kamtini, S. Tr. Keb., M.K.M., dan mbak Nur Hasanah, S.Pd., serta kakak ipar ku Brigpol Muhammad Ali Akbar, S.H. terima kasih selalu mendoakan, menjadi tempat penulis bercerita dan berkelu kesah, selalu memberikan motivasi dan support yang tiada hentinya, dan selalu mengingatkan untuk terus semangat dalam menyelesaikan tugas yang sedang dijalani.
11. Keponakan ku tersayang Muhammad Rasyid Al Hawwari dan Muhammad Fathur Rahman, terima kasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
12. Keluarga besar penulis yang senantiasa menyertai dengan doa dan dukungan tulus sepanjang perjalanan studi, khususnya dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Desti Salfitri, Yanteta Firanti Utami, Meilin Anggraini, Hanifa Ramadhanti dan Erdy Wansya yang menjadi sahabat penulis dari awal perkuliahan, perjumpaan kita di bangku perkuliahan merupakan anugerah yang tidak pernah penulis sangka sebelumnya. Kalian bukan sekadar teman seperjalanan, melainkan keluarga yang tumbuh bersama dalam suka dan duka proses akademik maupun kehidupan pribadi. Terima kasih atas setiap kenangan indah, setiap pelajaran hidup, dan setiap momen berharga yang telah kita lalui bersama. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan dalam setiap langkah hidup kalian semua.
14. Terakhir kepada sosok jiwa yang berkepala batu, wanita sederhana bermimpi selangit Kartika Safitri Terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan kekhawatiran, namun tetap dijalani dan berhasil dilalui. terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski banyak hal yang terjadi di luar prediksi. terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah karena kondisi. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah menghadapi tekanan tapi tetap diperjuangkan. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat yang tuhan berikan. Dan ribuan terimakasih diucapkan kepada diri sendiri karna sudah mampu mempertanggung jawabkan semua kepercayaan yang sudah diberikan termasuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Penulis menyadari dan memohon maaf apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, 7 Julii 2026

Penulis



Kartika Safitri

NIM. 2022110045

## DAFTAR ISI

|                                        |             |
|----------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>        | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>       | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN INTEGRITAS .....</b>     | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>     | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK.....</b>                    | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                  | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>            | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>              | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>             | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>          | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>            | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>         | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....                | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....               | 5           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....             | 5           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....            | 5           |
| 1.5 Batasan Penelitian.....            | 6           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>   | <b>7</b>    |
| 2.1 Teori.....                         | 7           |
| 2.1.1 Beban Kerja.....                 | 7           |
| 2.1.2 Motivasi Kerja.....              | 9           |
| 2.1.3 Produktivitas Kerja.....         | 13          |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....          | 16          |
| 2.3 Kerangka Pemikiran .....           | 17          |
| 2.4 Hipotesis .....                    | 18          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>  | <b>19</b>   |
| 3.1 Metode dan Desain Penelitian ..... | 19          |
| 3.1.1 Metode Penelitian.....           | 19          |
| 3.1.2 Desain Penelitian.....           | 19          |

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....                                | 19        |
| 3.2.1 Lokasi Penelitian.....                                        | 19        |
| 3.2.2 Waktu Penelitian.....                                         | 19        |
| 3.3 Populasi dan Sampel.....                                        | 20        |
| 3.3.1 Populasi.....                                                 | 20        |
| 3.3.2 Sampel.....                                                   | 20        |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....                  | 21        |
| 3.4.1 Variabel Penelitian.....                                      | 21        |
| 3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....                          | 21        |
| 3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....                                 | 22        |
| 3.5.1 Jenis Data .....                                              | 22        |
| 3.5.2 Sumber Data.....                                              | 23        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data .....                                   | 23        |
| 3.7 Instrumen Penelitian.....                                       | 24        |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                           | 25        |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                                        | 26        |
| 3.8 Teknik Analisis Data .....                                      | 26        |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....                                        | 27        |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....                         | 28        |
| 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....                          | 29        |
| 3.9 Uji Hipotesis.....                                              | 29        |
| 3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....                                      | 29        |
| 3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....                                    | 30        |
| 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                          | 30        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                            | <b>31</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....                             | 31        |
| 4.1.1 Sejarah UPTD Puskesmas Prabumulih Timur .....                 | 31        |
| 4.1.2 Visi dan Misi.....                                            | 32        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi.....                                      | 33        |
| 4.1.4 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab .....                      | 34        |
| 4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....                      | 44        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 44        |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                 | 45        |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 46        |

|                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                                          | 46        |
| 4.3 Deskripsi Analisis Tanggapan Responden .....                                                   | 47        |
| 4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X1).....                                  | 47        |
| 4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2) .....                              | 48        |
| 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).....                           | 49        |
| 4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....                                                           | 50        |
| 4.4.1 Uji Validitas .....                                                                          | 50        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....                                                                       | 53        |
| 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....                                                                  | 53        |
| 4.5.1 Uji Normalitas.....                                                                          | 54        |
| 4.5.2 Uji Multikolinearitas .....                                                                  | 55        |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....                                                                 | 56        |
| 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                         | 57        |
| 4.7 Hasil Uji Hipotesis.....                                                                       | 58        |
| 4.7.1 Uji Parsial (t).....                                                                         | 58        |
| 4.7.2 Uji Simultan (F) .....                                                                       | 60        |
| 4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r).....                                                           | 61        |
| 4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....                                          | 61        |
| 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian.....                                                              | 62        |
| 4.10.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....                            | 62        |
| 4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....                         | 63        |
| 4.10.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap<br>Produktivitas Kerja (Y) ..... | 64        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                                         | <b>66</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                                                | 66        |
| 5.2 Saran .....                                                                                    | 66        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                        | <b>68</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                                                              | <b>72</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                    | 16 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....                            | 22 |
| Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Kolerasi .....                         | 29 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                 | 45 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 46 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....          | 46 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X1) .....           | 48 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2) .....        | 49 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....    | 50 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) .....           | 51 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....        | 52 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....   | 52 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....                                 | 53 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....                                   | 54 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....                             | 56 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                      | 57 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t) .....                                  | 59 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F).....                                  | 60 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Kolerasi .....                           | 61 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                        | 61 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....                                   | 17 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Prabumulih Timur ..... | 33 |
| Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....                         | 55 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                       | 57 |



## DAFTAR SINGKATAN

| Singkatan | Kepanjangan                                     |
|-----------|-------------------------------------------------|
| MSDM      | : Manajemen Sumber Daya Manusia                 |
| PNS       | : Pegawai Negeri Sipil                          |
| PPPK      | : Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja    |
| SPSS      | : <i>Statistical Package for Social Science</i> |
| UPTD      | : Unit Pelaksanaan Teknis Daerah                |
| VIF       | : <i>Variance Inflation Factor</i>              |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner.....                   | 72  |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Responden .....    | 75  |
| Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26.....      | 80  |
| Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik ..... | 87  |
| Lampiran 5 Kartu Bimbingan .....            | 90  |
| Lampiran 6 Surat-surat Penelitian.....      | 100 |
| Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....      | 103 |
| Lampiran 8 Riwayat Hidup.....               | 104 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang berfokus pada upaya memperoleh, mengembangkan, memotivasi, serta mengelola karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, hingga pengelolaan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Seluruh rangkaian aktivitas tersebut ditujukan untuk membangun tingkat produktivitas yang optimal serta menciptakan budaya kerja yang positif bagi organisasi, karyawan, dan lingkungan sekitarnya. Menurut Silaen *et al.*, (2022) manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Beban kerja merupakan total tugas maupun tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh seorang individu atau suatu unit kerja dalam rentang waktu yang telah ditetapkan. Menurut Mahawati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Sedangkan menurut Pagiu & Tangdialla (2025) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Sehingga tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar, yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan antusias, konsisten, dan sebaik mungkin demi mencapai tujuan pribadi maupun

sasaran organisasi. Metami *et al.*, (2020) menyatakan motivasi kerja adalah daya dorong pada aktivitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi yang berarti tercapai juga tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Kusmiati *et al.*, (2022) motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul secara alamiah dalam diri manusia untuk melakukan suatu hal guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Produktivitas kerja merupakan indikator yang mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam menghasilkan output baik berupa hasil kerja, barang, maupun jasa dibandingkan dengan jumlah input yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Dengan kata lain, produktivitas menggambarkan kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang lebih banyak atau lebih berkualitas dalam jangka waktu yang sama atau bahkan lebih singkat, melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Secara ringkas, produktivitas menunjukkan seberapa besar pencapaian yang dihasilkan dari sumber daya yang telah dikeluarkan. Menurut Kusmiati *et al.*, (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah dimana kita melakukan suatu pekerjaan maupun aktivitas dengan semaksimal mungkin. Produktivitas sangat penting dalam dunia pekerjaan dikarenakan kita perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan. Selain harus berusaha semaksimal mungkin, produktivitas juga perlu mementingkan sebuah ketepatan agar tenaga dan waktu yang dikeluarkan bisa efektif dan efisien. Produktivitas kerja sendiri pun sangat berpengaruh terhadap hasil akhir suatu barang atau jasa tersebut.

Fenomena yang terlihat di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih berdasarkan hasil observasi awal di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, diketahui bahwa distribusi beban kerja pegawai belum berjalan secara proporsional, sehingga sebagian pegawai harus menangani volume dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang relatif tinggi dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang berlangsung secara berkelanjutan dan secara bertahap menurunkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Penurunan motivasi ini tercermin dari berkurangnya semangat kerja, inisiatif, serta keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.



Ketidak seimbangan antara beban kerja dan motivasi kerja tersebut selanjutnya berdampak pada produktivitas pegawai, yang ditunjukkan oleh belum optimalnya penyelesaian pekerjaan serta pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai dan menghambat pencapaian target pelayanan kesehatan. Mengingat puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berhubungan langsung dengan masyarakat, produktivitas pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas dan ketepatan pelayanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan serta dorongan kerja yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang serta upaya peningkatan motivasi kerja agar produktivitas pegawai dapat terjaga secara optimal.

Meskipun kajian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas telah banyak dilakukan, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan kesimpulan yang selaras serta belum sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata di lingkungan Puskesmas. Misalnya, penelitian Rukhviyanti & Ambarwati (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, namun motivasi justru berpengaruh positif signifikan. Berbeda dengan itu, penelitian Nadut *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya *research inconsistency*, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antarvariabel tersebut.

Selain ketidak konsistenan hasil penelitian, sebagian besar studi sebelumnya juga dilakukan pada sektor industri dan perusahaan swasta, seperti perusahaan manufaktur, teknologi, dan jasa. Padahal, puskesmas sebagai unit pelayanan publik memiliki karakteristik pekerjaan yang jauh lebih dinamis, kompleks, serta berkaitan langsung dengan keselamatan dan kebutuhan masyarakat. Hingga kini, penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan antara beban kerja, motivasi, dan produktivitas dalam konteks puskesmas masih sangat terbatas, terutama pada

UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Oleh karena itu, kajian yang lebih spesifik pada lingkungan puskesmas menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris yang sesuai dengan realitas lapangan

Di sisi lain, hasil observasi awal di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih memperlihatkan adanya pembagian beban kerja yang belum merata, tingginya intensitas lembur, serta munculnya kelelahan di kalangan pegawai. Kondisi ini diperburuk dengan minimnya penghargaan dan apresiasi yang menyebabkan motivasi kerja menurun dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas pegawai. Fenomena tersebut belum banyak dibahas secara spesifik dalam penelitian sebelumnya, khususnya pada fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama. Dengan demikian, terdapat baik gap empiris maupun gap kontekstual, yakni belum adanya penelitian yang secara langsung menelaah bagaimana ketidakseimbangan beban kerja dan rendahnya motivasi memengaruhi produktivitas pegawai dalam lingkungan puskesmas.

Urgensi penelitian ini muncul karena kondisi ketidakseimbangan beban kerja dan rendahnya motivasi yang terjadi di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Ketika hanya pegawai tertentu yang menanggung sebagian besar pekerjaan, sementara penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai masih minim, hal ini dapat melemahkan semangat kerja, mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas, dan berdampak pada produktivitas secara keseluruhan. Mengingat puskesmas merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, produktivitas pegawai menjadi faktor kunci dalam menjaga mutu layanan.

Produktivitas pegawai puskesmas sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Beban kerja yang tidak proporsional dan motivasi yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, penurunan mutu, hingga meningkatnya keluhan masyarakat. Penelitian ini penting dilakukan agar manajemen puskesmas dapat mengetahui secara mendalam bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai, sehingga strategi peningkatan kinerja dapat disusun secara tepat sasaran. Dengan memahami hubungan kedua variabel tersebut, pihak manajemen dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk menjaga stabilitas dan kualitas layanan. Selain itu, hasil

penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar evaluasi dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian dan fenomena gap di atas penelitian ini penting dilakukan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan beban

kerja, motivasi kerja, dan produktivitas pegawai di sektor pelayanan kesehatan, serta menjadi referensi bagi pengembangan teori dan penelitian selanjutnya di instansi pelayanan publik.

## **2. Manfaat praktis**

### **1. Bagi puskesmas**

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pemerataan beban kerja, peningkatan sistem penghargaan, dan strategi peningkatan produktivitas pegawai.

### **2. Bagi pegawai**

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja dan peningkatan motivasi dalam mendukung kinerja individu.

### **3. Bagi peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Prabumulih.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Variabel beban kerja mencakup jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan tekanan pekerjaan yang dihadapi pegawai, sedangkan motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kinerja pegawai. Produktivitas kerja diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Subjek penelitian terdiri dari pegawai tetap maupun non-permanen yang aktif bekerja di Puskesmas, dan penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas, seperti fasilitas kerja, teknologi, atau kebijakan pemerintah di luar pengaruh beban kerja dan motivasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

###### **a. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan keseluruhan tugas serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu maupun suatu unit dalam periode waktu tertentu. Tingkat beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan pegawai, kondisi lingkungan kerja, serta bagaimana pekerja memersepsikan tuntutan tersebut. Menurut Fausiah *et al.*, (2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu tugas atau unit organisasi, dan hasilnya antara beban kerja dengan waktu yang ditentukan.

Beban kerja adalah prosedur atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja sesegera mungkin dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja (Ihsani *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Ewaldy *et al.*, (2022) Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Mahmudah *et al.*, 2023) . Menurut Beatrix & Anggraini (2025) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, beban kerja dapat disimpulkan sebagai rangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan individu atau unit

organisasi dalam periode tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga keseimbangan antara volume tugas, batas waktu, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikannya secara optimal. Beban kerja yang seimbang mendukung kinerja, produktivitas, dan kesehatan kerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta penurunan kualitas hasil kerja.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Rizman (2022) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai adalah sebagai berikut:

##### **1) Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pegawai. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain yang memengaruhi efektivitas kerja dan keseimbangan kerja.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pegawai dengan pegawai, dan sebagainya.

##### **2) Faktor Internal**

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu selain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi yang memengaruhi kemampuan kerja individu



- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan yang berperan dalam sikap serta perilaku kerja.

### c. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Ewaldy *et al.*, (2022) adalah sebagai berikut:

#### 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencerminkan keadaan lingkungan dan situasi kerja yang memengaruhi tingkat beban kerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

#### 2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja menunjukkan sejauh mana alokasi dan pemanfaatan waktu kerja karyawan sesuai dengan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan secara efektif, efisien, dan tepat waktu.

#### 3) Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai merupakan tuntutan hasil kerja yang ditetapkan organisasi dan berpengaruh terhadap besarnya beban kerja yang diterima karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

#### 4) Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan adalah ketentuan mengenai tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, yang menjadi dasar penentuan dan pengukuran beban kerja secara objektif dan berkelanjutan.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai presentasi kerja yang tinggi (Amalia & Awaliyah, 2025). Menurut Ningrum & Yanuarti (2024) motivasi kerja adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan upaya penting dalam menyelesaikan tugas dengan sukses sehingga mereka dapat merasa puas dalam pekerjaan mereka.

Menginspirasi orang untuk memberikan segalanya di tempat kerja adalah cara tertentu untuk meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan bahwa perusahaan akan mencapai tujuannya dan melihat peningkatan substansial dalam kinerjanya. Menurut Ariansyah & Kusumayadi (2022) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang menumbuhkan semangat dan kemauan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Motivasi tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga mengarahkan pemanfaatan kemampuan dan keterampilan secara efektif dan bertanggung jawab. Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Kusmiati *et al.*, (2022) terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

- 1) Dapat menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawannya;
- 2) Dapat menambah tingkat produktivitas kinerja karyawannya;
- 3) Dapat menumbuhkan sikap disiplin pada karyawannya;
- 4) Dapat menyederhanakan pengadaan pada karyawannya;
- 5) Dapat menghadirkan budaya kerja serta hubungan yang positif;
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas, partisipasi karyawan serta loyalitas yang tinggi;
- 7) Menjadi peningkat kesejahteraan karyawannya;
- 8) Dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan amanah yang di emban karyawannya;
- 9) Dapat memaksimalkan penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Berdasarkan pendapat Kusmiati *et al.*, (2022), motivasi berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemberian motivasi diarahkan untuk

meningkatkan semangat kerja, kepuasan, produktivitas, disiplin, dan rasa tanggung jawab karyawan, sekaligus membangun budaya serta hubungan kerja yang kondusif. Selain itu, motivasi mampu menumbuhkan kreativitas, partisipasi, dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta pencapaian kinerja dan tujuan organisasi secara berkelanjutan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Ismartaya *et al.*, (2023) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi:

#### **1) Faktor Eksternal**

##### **a. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik, seperti kenyamanan, keamanan, hubungan antar pegawai, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif.

##### **b. Kompensasi yang memadai**

Kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang adil serta sesuai tanggung jawab kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal.

##### **c. Supervisi yang baik**

Supervisi yang baik ditunjukkan melalui bimbingan, pengawasan, dan dukungan atasan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

##### **d. Adanya jaminan pekerjaan**

Jaminan pekerjaan memberikan rasa aman dan kepastian kerja bagi karyawan, yang dapat mengurangi kecemasan serta meningkatkan fokus dan motivasi dalam menyelesaikan tugas secara optimal, konsisten, dan berorientasi pada hasil.

##### **e. Status dan pekerjaan**

Status dan jenis pekerjaan yang jelas serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan dapat menumbuhkan rasa bangga, penghargaan diri, dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

f. Aturan yang fleksibel

Aturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan menyesuaikan cara kerja dengan kondisi dan kebutuhan tertentu, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan motivasi kerja.

2) Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan dorongan dasar individu untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, dan papan, yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mempertahankan pekerjaannya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki merupakan dorongan individu untuk memperoleh kepemilikan materi maupun nonmateri, seperti harta, fasilitas, atau pencapaian yang bernilai bagi kehidupan pribadi.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan memperoleh penghargaan mencerminkan kebutuhan individu akan apresiasi dan penilaian positif atas hasil kerja, baik dalam bentuk pujian, insentif, maupun pengakuan dari organisasi.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan memperoleh pengakuan berkaitan dengan kebutuhan individu untuk diakui atas keberadaan, kemampuan, dan kontribusinya dalam lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja secara berkelanjutan dan positif.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa merupakan dorongan individu untuk memiliki pengaruh, tanggung jawab, atau peran dalam pengambilan keputusan, yang mendorong peningkatan kinerja dan kompetensi kerja.

**d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai tingkat dorongan, antusiasme, serta kemauan individu dalam melaksanakan tugas secara maksimal guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi secara efektif,

berkelanjutan, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Ariansyah & Kusumayadi (2022) sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja menunjukkan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal dan memenuhi target yang ditetapkan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan tingkat ketertarikan dan tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat dapat meningkatkan motivasi kerja secara intrinsik.

3) Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan merupakan bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Pengakuan ini membuat karyawan merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja secara berkelanjutan dan positif.

### 2.1.3 Produktivitas Kerja

#### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan individu atau organisasi menghasilkan hasil kerja optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Ayuningtyas *et al.*, (2024), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil dari organisasi dengan masukan yang dibutuhkan, disimpulkan sebagai hasil yang dicapai dapat dibandingkan dengan peran karyawan dan waktu yang digunakan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki, inisiatif dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Asnora, 2020).

Di sisi lain produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam upaya mengembangkan dan mempertahankan kesuksesan perusahaan. Setiap Perusahaan menginvestasikan sumber daya vital, seperti sumber daya manusia, keuangan, dan aset lainnya. Ketika sumber daya manusia mampu menjalankan operasional perusahaan secara efektif dan efisien, hal ini akan menghasilkan kinerja optimal serta memberikan timbal balik yang positif bagi Perusahaan (Supriyati *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Ariansyah & Kusumayadi (2022) produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan adalah sangatlah penting dalam menjalankan pekerjaan, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan maka semakin meningkat perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja merupakan indikator penting kinerja organisasi yang menunjukkan keseimbangan antara penggunaan berbagai sumber daya dan hasil kerja yang dicapai. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, yang didukung oleh keterampilan, profesionalisme, inisiatif, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan optimalnya pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga menjadi dasar utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kinerja secara berkelanjutan serta meningkatkan daya saing organisasi jangka panjang.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ismartaya *et al.*, (2023) menyatakan produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

##### **1) Disiplin kerja**

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan waktu kerja yang berlaku, sehingga mendorong tercapainya hasil kerja yang efektif dan efisien serta berkelanjutan bagi organisasi.

##### **2) Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat serta kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerja secara optimal dan berkelanjutan.

3) Beban kerja

Beban kerja berkaitan dengan jumlah dan tingkat kesulitan tugas dalam waktu tertentu, di mana beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban berlebih dapat menurunkannya.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas.

5) Stres kerja

Stres kerja timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan atau ketidaksesuaian tuntutan kerja, yang dapat menurunkan fokus, kesehatan, dan produktivitas karyawan apabila tidak dikelola dengan baik oleh manajemen dan individu secara berkelanjutan.

6) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan ditandai dengan komunikasi yang baik, dukungan, dan kepercayaan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

7) Jaminan sosial

Jaminan sosial memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan, sehingga meningkatkan ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja.

### c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Ariansyah & Kusumayadi (2022) indikator Produktivitas Kerja terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, berkaitan dengan volume pekerjaan dan pencapaian target organisasi secara efektif, efisien, dan tepat waktu.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan, serta sejauh mana



pekerjaan tersebut memenuhi harapan organisasi dan minim kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, yang berkaitan dengan disiplin kerja, efisiensi penggunaan waktu, serta kemampuan mengatur dan memprioritaskan tugas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah rangkuman atau uraian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang sedang dikaji. dimana sebagai dasar untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini memiliki landasan ilmiah serta untuk mengetahui perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan dalam penelitian ini yang dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti                                                                              | Judul Penelitian                                                                                                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Gibran <i>et al.</i> , (2025)<br>Sumber: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 5 No. 2 | Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai puskesmas. |
| 2  | Rukhviyanti & Ambarwati, (2023)<br>Sumber: Jurnal Techno-Socio Ekonomika, Vol. 16 No. 2    | Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang.                                  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.                                     |

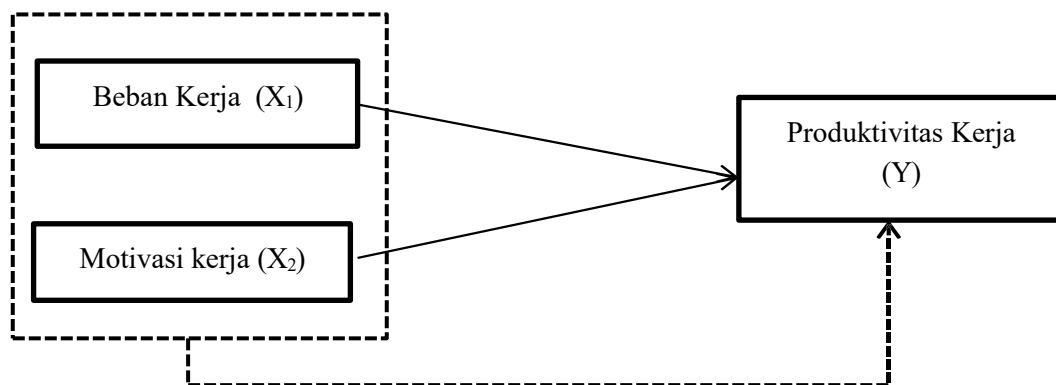
|   |                                                                                                                 |                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Ayuningtyas <i>et al.</i> , (2024)<br>Sumber: urnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 1 | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan BCG pada <i>Head Office</i> di Jakarta. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. |
| 4 | Ningrum & Yanuarti (2024)<br>Sumber: Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Vol 4(2)         | Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.         | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.                                                       |
| 5 | Nadut <i>et al.</i> , (2023)<br>Sumber: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial                                          | Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Balioni Saguna.                   | Keduanya menggunakan rancangan penelitian kuantitatif untuk mengukur hubungan antara variabel pelatihan dan kompetensi kerja secara statistik.                                                                                                              |

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menggambarkan keterhubungan antara variabel independent (bebas) dan variable dependen (terikat) dalam sebuah penelitian. Kerangka ini membantu menjelaskan alur logis yang menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya secara sistematis. Menurut Novandi *et al.*, (2022) Kerangka pemikiran adalah urutan keseluruhan variabel yang dapat membantu melakukan penelitian yang teratur dan tepat.

Pada penelitian ini, variabel independen meliputi Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan kerangka pikiran yang dapat di lihat pada gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial  
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian yang diajukan. Ini berupa pernyataan singkat yang memerlukan verifikasi empiris melalui tinjauan teoritis atau pengetahuan yang relevan, memastikan bahwa bukanlah spekulasi (Harahap *et al.*, 2023). Maka dari itu peneliti menetapkan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya secara empiris, dengan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
- H3 : Diduga beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Metode Penelitian**

Menurut Harahap *et al.*, (2023) metode penelitian adalah ilmu yang memandu langkah-langkah yang harus diikuti untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan baru dengan panduan yang harus ditaati secara konsisten dan bertanggung jawab, termasuk dalam pengumpulan data yang harus memenuhi standar ketelitian, akurasi dan keandalan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan pengolahan data berbentuk angka melalui instrumen terstruktur seperti kuesioner.

##### **3.1.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif dengan pendekatan *explanatory survey*. Desain asosiatif dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel sehingga dapat menjelaskan kontribusi variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, pendekatan *explanatory survey* digunakan karena pengumpulan data dilakukan secara langsung dari responden untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan terkait beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pegawai berdasarkan persepsi responden.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih sebagai objek penelitian, yang berlokasi di Jalan Jend. Sudirman Km. 4,5, Kelurahan Gunung Ibul 31113, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari 15 November 2025 hingga 30 Mei 2026.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang mencakup individu, kelompok, atau unit tertentu yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan dengan masalah penelitian. Populasi menjadi sasaran utama dalam pengumpulan data karena mewakili ruang lingkup generalisasi hasil penelitian. Menurut Raudah (2023) populasi merupakan suatu subjek penelitian yang telah ditetapkan peneliti, dimana subjek tersebut mempunyai sifat, ciri, karakteristik dan kuantitas yang sama dengan ketetapan peneliti. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang berjumlah 123 orang pegawai, yang terdiri dari 68 pegawai negeri sipil (PNS), dan 55 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin*, karena populasi pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih berjumlah 123 orang pegawai, dan peneliti membutuhkan ukuran sampel yang efisien namun tetap *representatif* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Berikut adalah rumus *slovin* yang diterapkan dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,1)^2} = 55,15 = 55$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi (123 pegawai)

e : Tingkat kesalahan 10%

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian (Sahir, 2021). Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis Variabel yaitu:

a. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel ini sering disebut variabel bebas, karena nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Beban kerja ( $X_1$ )
- 2) Motivasi kerja ( $X_2$ )

b. Variabel dependen (Y)

Variabel adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel ini disebut juga variabel terikat, karena nilainya tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai (Y).

#### 3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah penjelasan tentang bagaimana suatu variabel ditetapkan, diukur, dan diobservasi secara nyata dalam penelitian, sehingga dapat diukur secara objektif dan konsisten sesuai dengan tujuan penelitian. Harahap *et al.*, (2023) mengartikan operasional variabel adalah variabel yang secara spesifik, membuatnya dapat diukur dan mencerminkan sifat variabel sesuai dengan tingkat pengukuran yang diterapkan. Operasional variabel merupakan variabel yang akan diteliti secara operasional di lapangan. operasional variabel bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti serta untuk pengembangan instrumen. Dengan operasional variabel yang tepat variabel yang diteliti menjadi terbatas dan penelitian akan lebih focus (Raudah, 2023). Operasional variabel dalam penelitian ini adalah hubungan beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

| Variabel                            | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Indikator                                                                                                 | Kuesioner                 |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Beban kerja ( $X_1$ )               | Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Ewaldy <i>et al.</i> , 2022)                                                                                                          | 1. Kondisi pekerjaan<br>2. Penggunaan waktu kerja<br>3. Target yang harus dicapai<br>4. Standar pekerjaan | 1-2<br>3-5<br>6-8<br>9-10 |
| Motivasi kerja ( $X_2$ )            | Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas. (Ariansyah & Kusumayadi, 2022)                   | 1. Prestasi kerja<br>2. Pekerjaan itu sendiri<br>3. Pengakuan dari atasan                                 | 1-3<br>4-6<br>7-10        |
| Produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) | Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan waktu yang ditetapkan, apabila semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan maka semakin meningkat perusahaan tersebut. (Ariansyah & Kusumayadi, 2022) | 1. Kuantitas kerja<br>2. Kualitas kerja<br>3. Ketepatan waktu                                             | 1-3<br>4-6<br>7-10        |

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal (2025)

### 3.5 Jenis Data dan Sumber Data

#### 3.5.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya yaitu:

##### a. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kuantitatif bisa disebut sebagai data berupa angka dalam arti sebenarnya (Diwati, 2022).



Informasi dari data ini berupa angka yang digunakan untuk menganalisis fenomena secara statistik. Seperti skor kuesioner dan lain-lain.

b. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, data kualitatif memiliki ciri tidak bisa dilakukan operasi matematika seperti, penambahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian (Diwati, 2022). Data kualitatif umumnya diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta digunakan untuk memahami makna, persepsi, dan kondisi tertentu secara mendalam.

### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi kepada peneliti untuk menjawab rumusan masalah.

Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis yaitu :

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitian melalui observasi, wawancara, kuesioner, atau pengukuran. Harahap *et al.*, (2023) menjelaskan data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian kuantitatif, cara paling umum untuk mengumpulkan data primer adalah melalui kuesioner dan wawancara.

b. Sumber data sekunder

Harahap *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berasal dari sumber-sumber tidak langsung seperti buku, jurnal, dan arsip perusahaan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2023). Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian:

a. Observasi

Observasi adalah metode yang melibatkan pengamatan dan pencatatan teliti atas fenomena yang terjadi dengan tujuan memahami atau memverifikasi informasi

yang telah ada sebelumnya, observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat fenomena secara sistematis dan terstruktur (Harahap *et al.*, 2023). Disini penulis akan terjun langsung ke lapangan untuk melihat keadaan objek yang akan diteliti. Melalui pengamatan tersebut, penulis dapat memperoleh gambaran nyata mengenai situasi dan permasalahan yang terjadi dilokasi penelitian.

b. Wawancara

Menurut Harahap *et al.*, (2023) menjelaskan wawancara adalah teknik interaksi di mana peserta diwawancarai secara terbuka untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pandangan, pemikiran dan pengalaman pribadi mereka terkait dengan topik penelitian. Dalam wawancara peserta memiliki kebebasan untuk menjelaskan makna kata-kata mereka, merinci pengalaman mereka dan menjawab pertanyaan dengan cara yang mereka anggap penting. Sehingga mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti (Sahir, 2021). Dalam pelaksanaannya, kuesioner biasanya menggunakan skala *likert*, yaitu pilihan jawaban berjenjang seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju untuk mengukur tingkat sikap atau persepsi responden secara lebih terstruktur.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian melalui catatan tertulis, seperti buku, surat, transkrip, majalah, prasasti, notulen, rekaman rapat, agenda dan sumber-sumber lain yang terkait dengan subjek penelitian (Harahap *et al.*, 2023). Dokumentasi ini dimiliki oleh lembaga maupun individu sehingga dapat digunakan sebagai bukti atau sumber data sekunder penelitian. Data dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi serta memperkuat informasi yang diperoleh dari teknik pengumpulan data lainnya.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Menurut pendapat Diwati (2022) Instrumen dalam penelitian merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melihat berbagai karakteristik tertentu yang di

inginkan oleh peneliti dari objek penelitian. Tujuan pembuatan instrumen dalam penelitian adalah untuk membantu serta mempermudah peneliti mendapatkan hasil yang hendak diukur dan dicapai. Secara umum, Instrumen yang sering digunakan oleh peneliti dapat berupa kusioner/angket, wawancara, observasi, dan eksperimen/percobaan.

Dalam penelitian ini, instrumen yang akan digunakan penulis adalah Kuesioner/Angket. Adapun Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut. Jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala *likert*.

Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Untari, 2023). Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut:

|    |                     |       |        |
|----|---------------------|-------|--------|
| 1. | Sangat setuju       | (SS)  | Skor 5 |
| 2. | Setuju              | (S)   | Skor 4 |
| 3. | Cukup setuju        | (CS)  | Skor 3 |
| 4. | Tidak setuju        | (TS)  | Skor 2 |
| 5. | Sangat tidak setuju | (STS) | Skor 1 |

### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas diartikan sebagai ketepatan dan kecermatan, dapat juga diartikan sebagai keabsahan, validitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian, validitas data adalah suatu acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian. Uji Validitas juga disebut sebagai uji keabsahan dalam penelitian. Kriteria utama yang harus terpenuhi dalam Penelitian kuantitatif adalah valid, reliabel dan obyektif. Validitas data penelitian ditunjukkan oleh skor uji validitas sesuai antara yang terjadi dengan yang dilaporkan oleh peneliti (Soesana *et al.*, 2023).

Ukuran validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi *pearson product-moment* (*pearson*) dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan valid jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  dan apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka pernyataan dikatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang jika diartikan dalam suatu penelitian adalah nilai kepercayaan suatu hasil pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian kekonsistennannya juga akan semakin tinggi (Soesana *et al.*, 2023).

Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila *Alpha* yang didapat berada diatas nilai  $> 0,7$  maka dapat dikatakan realibel. Begitu juga sebaliknya apabila *alpha* yang didapat berada dibawah nilai  $0,7$  maka dapat dikatakan tidak realibel yang dimana perhitunganya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses atau upaya pengolahan data menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data tersebut menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk solusi suatu permasalahan, khususnya yang berhubungan dengan penelitian. Analisis data juga dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengubah data hasil dari penelitian menjadi sebuah informasi baru yang dapat digunakan dalam membuat kesimpulan (Untari, 2023).

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data yang dilakukan secara kronologis setelah data selesai dikumpulkan semua dan biasanya diolah dan dianalisis dengan secara computerized berdasarkan metode analisis data yang telah ditetapkan dalam

desain penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Pujianto & Mulyati, (2022) Uji asumsi klasik merupakan salah satu langkah uji sebagai syarat statistik, uji asumsi harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda serta tidak pada regresi linier sederhana. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, sehingga dapat menentukan kelayakan penggunaan teknik analisis statistik parametrik. Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan sebagai berikut (Sahir, 2021):

- 1) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,1$  maka, data tersebut terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,1$  maka, data tidak terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Gibran *et al.*, (2025) uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat mempergunakan nilai *Variance Inflation Factory* dan nilai toleransi, jika nilai *Variance Inflation Factory* masih kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar 0,1 maka, multikolinearitas tidak terjadi begipun sebaliknya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Pujiyanto & Mulyati (2022) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya dengan menggunakan cara scatterplot.

- 1) Jika terdapat pola yang tidak jelas dan titiknya terlihat menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika terdapat pola seperti titik yang membentuk secara teratur (menyempit, melebar, dan bergelombang) maka menandakan model regresi terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Irrawati & Mukaramah, (2024) mengungkapkan regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel terikat (variabel dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) yang mempengaruhinya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y). Persaman regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja pegawai (variabel dependen)

a : Konstanta

- $b_1$ - $b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Beban kerja (variabel independen)  
 $X_2$  : Motivasi kerja (variabel independen)  
 $e$  : Standart error (tingkat kesalahan)

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan tinggi rendahnya atau kuat lemahnya hubungan antara Kedua variabel atau lebih. Atau untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan pada satu variabel berkaitan dengan perubahan pada variabel lainnya. Penentuan koefisien korelasi menggunakan *pearson moment* yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Interpretasi nilainya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Kolerasi**

| Interval Koefisien | Koefisien Kolerasi |
|--------------------|--------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah      |
| 0,20 – 0,399       | Rendah             |
| 0,20 – 0,599       | Sedang             |
| 0,60 – 0,799       | Tinggi             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat tinggi      |

Sumber: (Indartini & Mutmainah, 2024)

## 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji dugaan penelitian yang dibuat oleh peneliti dapat diterima atau ditolak. Melalui uji hipotesis, peneliti menilai apakah terdapat cukup bukti empiris untuk mendukung hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi ( $R^2$ ).

### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Nurhaisyaa *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam Penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial yang dianggap konstan



dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai  $t$  hitung yang dapat dilihat dari analisis regresi menunjukkan hasil lebih kecil 10% yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 90% dengan  $(\alpha) = 0,1 = 10\%$ . Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  signifikansi  $< 0,1$  maka, hipotesis diterima ( $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak).
- b. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  signifikansi  $> 0,1$  maka, hipotesis ditolak ( $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima).

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Moha et al., (2023) mengungkapkan bahwa Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara Bersama-sama terhadap variabel Dependen (Y).

Pengambilan kesimpulan:

- a. Jika nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  signifikansi  $< 0,1$  maka  $H_o$  ditolak artinya  $H_a$  diterima (Variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y).
- b. Jika nilai  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  signifikansi  $> 0,1$  maka  $H_a$  ditolak artinya  $H_o$  diterima (Variabel X secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y).

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021). Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Nilai koefisien determinasi

$R^2$  : Nilai koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah UPTD Puskesmas Prabumulih Timur**

UPTD Puskesmas Prabumulih Timur merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih. Puskesmas ini beralamat di Jalan Jenderal Sudirman KM 4,5, Jalan Puskesmas RT.02/RW.03, Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31113. Sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat, puskesmas tidak hanya berfungsi memberikan pelayanan pengobatan dasar, tetapi juga berupaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai program kesehatan.

UPTD Puskesmas Prabumulih Timur mulai dibangun pada tahun 1984 dan resmi beroperasi pada tahun 1985. Pendirian puskesmas ini merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam memperluas dan pemeratakan akses pelayanan kesehatan di tingkat kecamatan. Sejak awal berdirinya, puskesmas telah memberikan berbagai layanan kesehatan dasar serta menjalankan program-program kesehatan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan kesehatan warga sekitar. Letaknya yang berada di jalur utama kota juga memudahkan masyarakat dalam menjangkau pelayanan kesehatan.

Pada masa awal operasional, wilayah kerja UPTD Puskesmas Prabumulih Timur meliputi beberapa kelurahan, yaitu Kelurahan Gunung Ibul, Gunung Ibul Barat, Muara Dua, Karang Jaya, Tugu Kecil, Sukajadi, Sukaraja, dan Tanjung Raman. Namun, sejak tahun 2014 wilayah kerja tersebut difokuskan menjadi tiga kelurahan saja, yakni Gunung Ibul, Gunung Ibul Barat, dan Karang Jaya. Perubahan ini dilakukan agar pelayanan kesehatan dapat berjalan lebih efektif, optimal, dan terarah sesuai kebutuhan masyarakat.

Dalam mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan, UPTD Puskesmas Prabumulih Timur juga didukung oleh fasilitas penunjang seperti Puskesmas Pembantu (Pustu) dan Pos Kesehatan Kelurahan (Poskeskel). Selain memberikan pelayanan pengobatan kepada masyarakat, puskesmas ini turut melaksanakan

berbagai program kesehatan, di antaranya pelayanan kesehatan ibu dan anak, imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit, serta program peningkatan gizi masyarakat.

Selain menjalankan fungsi pelayanan kesehatan, UPTD Puskesmas Prabumulih Timur juga berupaya membangun hubungan yang baik dengan masyarakat melalui kegiatan penyuluhan dan pembinaan kesehatan. Kegiatan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya menjaga kesehatan, menerapkan pola hidup bersih dan sehat, serta melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin.

Dalam menjalankan tugasnya, seluruh tenaga kesehatan dan pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional kepada masyarakat. Kerja sama antarpegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pelayanan kesehatan sehari-hari. Oleh karena itu, puskesmas terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan secara maksimal dan sesuai dengan harapan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, UPTD Puskesmas Prabumulih Timur terus melakukan pembenahan dan peningkatan, baik dari segi sarana dan prasarana maupun kualitas pelayanan. Dengan berbagai upaya tersebut, puskesmas tetap berkomitmen menjadi salah satu fasilitas kesehatan yang berperan aktif dalam meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesehatan masyarakat di Kota Prabumulih.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

“Masyarakat sehat yang mandiri untuk hidup sehat.”

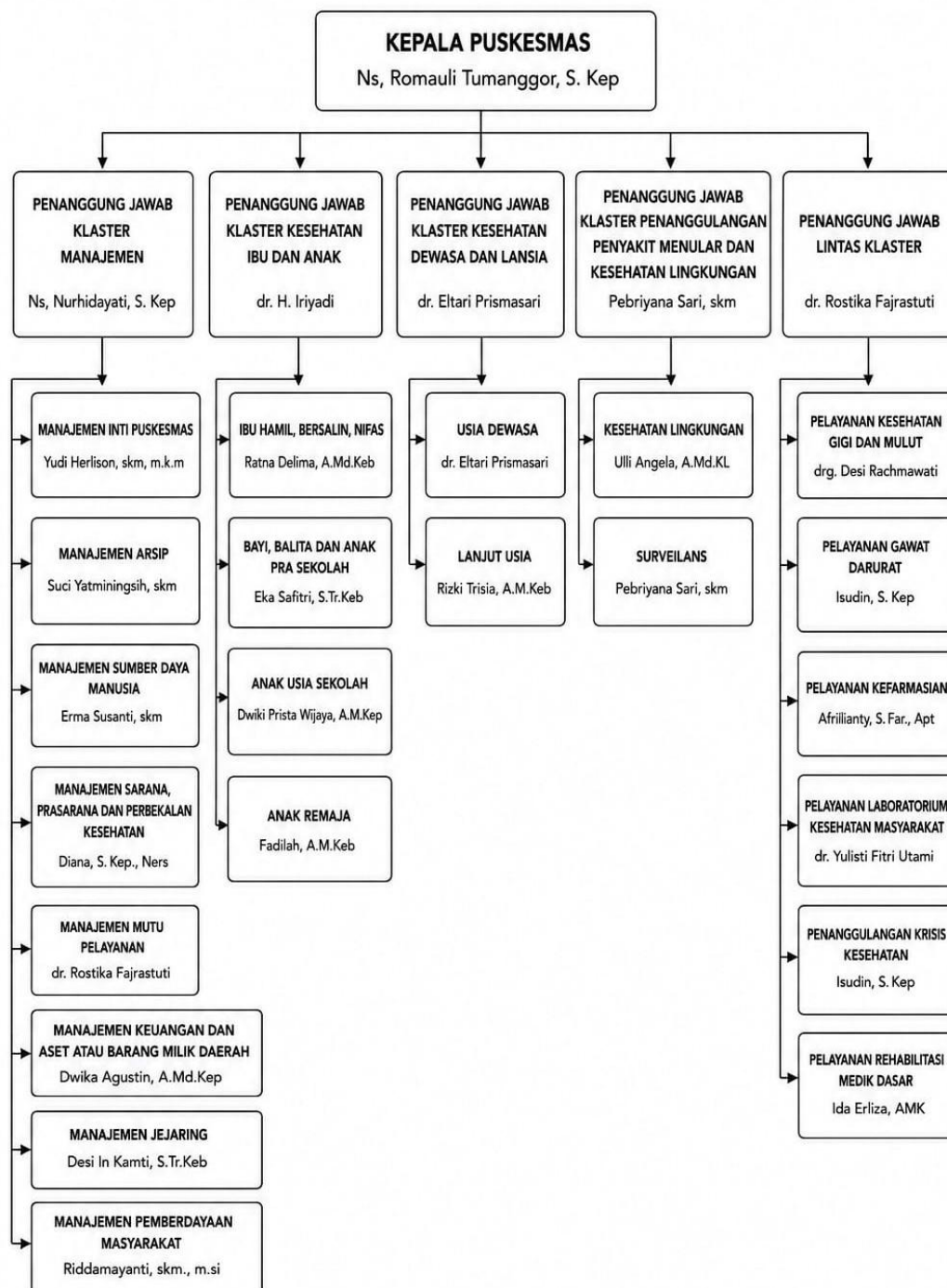
##### **b. Misi**

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat.
2. Merumuskan kebijakan dan manajemen untuk meningkatkan kinerja pelayanan.
3. Meningkatkan mutu pelayanan Kesehatan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat dilihat dari gambar 4.1 sebagai berikut:

(Berdasarkan Permenkes No.19 Tahun 2024)



Sumber: Data UPTD Puskesmas Prabumulih Timur: 2026

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Prabumulih Timur**

#### 4.1.4 Tugas, Wewenang Dan Tanggung Jawab

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 19 Tahun 2024 tentang Puskesmas tugas, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi adalah sebagai berikut yaitu:

##### 1. Kepala Puskesmas

Tugas:

Kepala puskesmas memiliki tugas memimpin penyelenggaraan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas, menyusun perencanaan program Kesehatan, mengoordinasikan seluruh klaster pelayanan, melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur.

Wewenang:

- 1) Mengambil keputusan operasional pelayanan kesehatan.
- 2) Menetapkan pembagian tugas pegawai.
- 3) Mengusulkan kebutuhan SDM dan sarana prasarana.
- 4) Menandatangani dokumen resmi Puskesmas.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap tercapainya target pelayanan kesehatan.
- 2) Bertanggung jawab atas kelancaran administrasi dan pelayanan.
- 3) Bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kota Prabumulih terkait mutu pelayanan kesehatan masyarakat.
- 4) Bertanggung jawab atas keberhasilan program pengelolaan anggaran dan sumber daya.

##### 2. Penanggung Jawab Klaster Manajemen

Tugas:

Bertugas mengelola administrasi dan tata usaha, mengelola sumber daya manusia, arsip, keuangan, dan sarana prasarana, menjamin mutu pelayanan administrasi.

Wewenang:

- 1) Mengatur sistem administrasi Puskesmas.
- 2) Mengoordinasikan tenaga administrasi.
- 3) Melakukan monitoring dokumen dan laporan.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab atas ketertiban administrasi.
- 2) Bertanggung jawab atas pelengkapan laporan dan arsip.
- 3) Bertanggung jawab atas efektivitas pengelolaan sumber daya.

### 3. Manajemen Inti Puskesmas

Tugas:

Membantu pelaksanaan kegiatan utama puskesmas, baik dalam bidang pelayanan maupun administrasi.

Wewenang:

- 1) Mengatur kegiatan operasional pelayanan sehari-hari
- 2) Melakukan koordinasi antar bagian pelayanan.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kelancaran kegiatan operasional puskesmas.
- 2) Bertanggung jawab dalam mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

### 4. Manajemen Arsip

Tugas:

Mengelola dan menyimpan seluruh dokumen serta arsip yang berkaitan dengan administrasi puskesmas.

Wewenang:

- 1) Mengatur sistem penyimpanan dokumen dan arsip.
- 2) Mengelola data administrasi yang berkaitan dengan kegiatan puskesmas.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap keamanan dan kerahasiaan dokumen.
- 2) Bertanggung jawab atas kelengkapan arsip administrasi.

### 5. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Tugas:

Mengelola administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan puskesmas.

Wewenang:

- 1) Mengatur data dan administrasi pegawai.
- 2) Mengusulkan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan data pegawai.
- 2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

#### 6. Manajemen Sarana, Prasarana dan Perbekalan Kesehatan

Tugas:

Mengelola fasilitas, sarana, dan perlengkapan kesehatan agar dapat digunakan secara optimal dalam pelayanan.

Wewenang:

- 1) Mengontrol penggunaan fasilitas dan alat kesehatan.
- 2) Mengelola pemeliharaan sarana dan prasarana puskesmas.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kondisi fasilitas pelayanan kesehatan.
- 2) Bertanggung jawab atas ketersediaan perlengkapan kesehatan.

#### 7. Manajemen Mutu Pelayanan

Tugas:

Mengawasi dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Wewenang:

- 1) Melakukan evaluasi terhadap kualitas pelayanan Kesehatan.
- 2) Menyusun standar mutu pelayanan di puskesmas.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas pelayanan.
- 2) Bertanggung jawab dalam menjaga standar pelayanan kesehatan.

#### 8. Manajemen Keuangan dan Aset/Barang Milik Daerah

Tugas:

Mengelola keuangan serta aset yang dimiliki puskesmas agar digunakan secara efektif dan sesuai ketentuan.

Wewenang:

- 1) Mengatur penggunaan anggaran puskesmas.
- 2) Mengelola inventaris barang dan aset daerah.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap laporan keuangan puskesmas.



2) Bertanggung jawab atas pengelolaan aset dan inventaris.

#### 9. Manajemen Sistem Informasi Digital

Tugas:

Mengelola sistem informasi dan data pelayanan kesehatan berbasis digital.

Wewenang:

- 1) Mengolah dan menyajikan data Kesehatan.
- 2) Mengembangkan sistem informasi pelayanan kesehatan.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketepatan data.
- 2) Bertanggung jawab atas penyajian informasi kesehatan yang akurat.

#### 10. Manajemen Jejaring

Tugas:

Membangun dan menjaga kerja sama dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan.

Wewenang:

- 1) Menjalin koordinasi dengan instansi atau lembaga terkait.
- 2) Mengembangkan hubungan kerja sama pelayanan kesehatan.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap hubungan kemitraan organisasi.
- 2) Bertanggung jawab dalam mendukung kerja sama lintas sektor.

#### 11. Manajemen Pemberdayaan Masyarakat

Tugas:

Melaksanakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam bidang kesehatan.

Wewenang:

- 1) Melakukan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat.
- 2) Membina kader kesehatan di wilayah kerja puskesmas.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- 2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan.

## 12. Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Ibu dan Anak

### Tugas:

Menyelenggarakan pelayanan kesehatan ibu, bayi, balita, remaja, dan anak sekolah dan melaksanakan program kesehatan ibu dan anak dan keluarga berencana di wilayah kerja puskesmas.

### Wewenang:

- 1) Mengatur pelayanan kesehatan ibu dan anak.
- 2) Menentukan jadwal pelayanan dan kegiatan penyuluhan.

### Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kesehatan ibu dan anak.
- 2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kesehatan ibu dan anak.

## 13. Pelayanan Ibu Hamil, Bersalin, dan Nifas

### Tugas:

Memberikan pelayanan kesehatan kepada ibu hamil, ibu bersalin, dan ibu nifas.

### Wewenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan kesehatan ibu hamil.
- 2) Memberikan pelayanan persalinan dan perawatan nifas.

### Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kesehatan ibu selama masa kehamilan dan persalinan.
- 2) Bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang aman dan berkualitas.

## 14. Pelayanan Bayi, Balita dan Anak Pra Sekolah

### Tugas:

Memberikan pelayanan kesehatan kepada bayi, balita, dan anak usia pra sekolah.

### Wewenang:

- 1) Melaksanakan pemeriksaan tumbuh kembang anak.
- 2) Memberikan pelayanan imunisasi dan pemantauan gizi.

### Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kesehatan bayi dan balita.

2) Bertanggung jawab dalam mendukung tumbuh kembang anak.

#### 15. Pelayanan Anak Usia Sekolah

Tugas:

Memberikan pelayanan kesehatan bagi anak usia sekolah melalui pemeriksaan dan edukasi kesehatan.

Wewenang:

1) Melakukan pemeriksaan kesehatan peserta didik.

2) Memberikan penyuluhan kesehatan di sekolah.

Tanggung Jawab:

1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan anak usia sekolah.

2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kesadaran hidup sehat pada peserta didik.

#### 16. Pelayanan Anak Remaja

Tugas:

Memberikan pelayanan dan edukasi kesehatan kepada remaja.

Wewenang:

1) Memberikan konseling kesehatan remaja.

2) Melaksanakan penyuluhan kesehatan remaja.

Tanggung Jawab:

1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan remaja.

2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan pemahaman remaja mengenai kesehatan.

#### 17. Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Dewasa dan Lansia

Tugas:

Menyelenggarakan pelayanan kesehatan usia dewasa dan lanjut usia serta melaksanakan deteksi dini penyakit tidak menular.

Wewenang:

1) Mengatur kegiatan posbindu dan pelayanan lansia.

2) Mengelola program kesehatan dewasa.

Tanggung Jawab:

1) Bertanggung jawab terhadap peningkatan derajat kesehatan dewasa dan lansia.

2) Bertanggung jawab terhadap pengendalian penyakit degeneratif.

#### 18. Pelayanan Usia Dewasa

Tugas:

Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat usia dewasa melalui pemeriksaan kesehatan, penyuluhan, dan tindakan pelayanan medis dasar.

Wewenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan kesehatan masyarakat usia dewasa.
- 2) Memberikan edukasi mengenai pola hidup sehat dan pencegahan penyakit.
- 3) Melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai prosedur yang berlaku.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan usia dewasa.
- 2) Bertanggung jawab dalam membantu masyarakat menjaga kondisi kesehatannya.

#### 19. Pelayanan Lanjut Usia (Lansia)

Tugas:

Memberikan pelayanan kesehatan kepada lanjut usia agar kondisi kesehatan lansia tetap terjaga dan terpantau secara berkala.

Wewenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan kesehatan lansia.
- 2) Memberikan penyuluhan kesehatan bagi lanjut usia.
- 3) Melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan lansia.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan lanjut usia.
- 2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas hidup lansia.

#### 20. Penanggung Jawab Klaster Penanggulangan Penyakit Menular dan Kesehatan Lingkungan

Tugas:

Mengelola program penanggulangan penyakit menular dan menjaga kesehatan lingkungan masyarakat di wilayah kerja puskesmas.

Wewenang:

- 1) Mengatur pelaksanaan program pencegahan penyakit menular.
- 2) Mengawasi kegiatan kesehatan lingkungan dan surveilans.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap upaya pencegahan dan pengendalian penyakit menular.
- 2) Bertanggung jawab dalam menjaga kondisi kesehatan lingkungan masyarakat.

## 21. Kesehatan Lingkungan

Tugas:

Melaksanakan kegiatan kesehatan lingkungan guna menciptakan lingkungan yang bersih, sehat, dan aman bagi masyarakat.

Wewenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan sanitasi lingkungan.
- 2) Memberikan penyuluhan mengenai kebersihan lingkungan.
- 3) Mengawasi kondisi lingkungan di wilayah kerja puskesmas.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kegiatan kesehatan lingkungan.
- 2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kebersihan lingkungan.

## 22. Surveilans

Tugas:

Melakukan pemantauan, pencatatan, dan pelaporan data penyakit yang terjadi di wilayah kerja puskesmas.

Wewenang:

- 1) Mengumpulkan data penyakit dan kejadian kesehatan masyarakat.
- 2) Melakukan pemantauan perkembangan penyakit menular.
- 3) Menyusun laporan surveilans kesehatan.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap ketepatan data kesehatan masyarakat.
- 2) Bertanggung jawab dalam mendukung pengendalian penyakit menular.

## 23. Penanggung Jawab Lintas Klaster

Tugas:

Melaksanakan surveilans penyakit, melakukan pengendalian penyakit menular, dan mengawasi kesehatan lingkungan.

Wewenang:

- 1) Melakukan investigasi kasus penyakit.
- 2) Mengoordinasikan tindakan pencegahan wabah.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pencegahan penyebaran penyakit menular.
- 2) Bertanggung jawab dalam kebersihan dan kesehatan lingkungan wilayah kerja.

#### 24. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut

Tugas:

Memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut kepada masyarakat melalui pemeriksaan, perawatan, dan edukasi kesehatan.

Wewenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut.
- 2) Memberikan tindakan perawatan gigi sesuai kebutuhan pasien.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan gigi dan mulut masyarakat.
- 2) Bertanggung jawab dalam meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai kesehatan gigi dan mulut.

#### 25. Pelayanan Gawat Darurat

Tugas:

Memberikan pelayanan medis darurat kepada pasien yang membutuhkan penanganan segera.

Wewenang:

- 1) Melakukan tindakan pertolongan pertama pada pasien gawat darurat.
- 2) Memberikan pelayanan medis sesuai kondisi pasien.
- 3) Menentukan tindakan awal dalam penanganan pasien darurat.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan pasien gawat darurat.
- 2) Bertanggung jawab dalam memberikan penanganan cepat dan tepat kepada pasien.
- 3) Bertanggung jawab menjaga kesiapsiagaan pelayanan serta koordinasi penanganan pasien dalam kondisi darurat.

## 26. Pelayanan Kefarmasian

### Tugas:

Mengelola pelayanan obat dan farmasi untuk mendukung kelancaran pelayanan kesehatan di puskesmas.

### Wewenang:

- 1) Mengatur penyimpanan dan distribusi obat.
- 2) Memberikan informasi penggunaan obat kepada pasien.
- 3) Mengawasi ketersediaan obat di puskesmas.

### Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan obat dan pelayanan farmasi.
- 2) Bertanggung jawab dalam memastikan penggunaan obat yang aman dan tepat.
- 3) Bertanggung jawab menjaga mutu, keamanan, dan ketepatan penyimpanan obat sesuai standar pelayanan kefarmasian.

## 27. Pelayanan Laboratorium Kesehatan Masyarakat

### Tugas:

Melaksanakan pemeriksaan laboratorium guna membantu proses diagnosis dan pelayanan kesehatan masyarakat.

### Wewenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan sampel laboratorium kesehatan.
- 2) Menyampaikan hasil pemeriksaan kepada petugas terkait.
- 3) Mengelola peralatan laboratorium.

### Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap ketepatan hasil pemeriksaan laboratorium.
- 2) Bertanggung jawab dalam mendukung pelayanan kesehatan masyarakat.
- 3) Bertanggung jawab menjaga kebersihan, keamanan, dan kelayakan peralatan laboratorium sesuai standar yang berlaku.

## 28. Penanggulangan Krisis Kesehatan

### Tugas:

Melaksanakan penanganan terhadap kondisi darurat atau krisis kesehatan yang terjadi di Masyarakat, melakukan upaya pencegahan, kesiapsiagaan, dan pemulihan dalam menghadapi bencana maupun wabah penyakit.



Wewenang:

- 1) Mengambil tindakan awal dalam kondisi krisis kesehatan.
- 2) Melakukan koordinasi penanganan keadaan darurat kesehatan.
- 3) Mengatur kesiapsiagaan pelayanan saat terjadi bencana atau wabah.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap penanganan krisis kesehatan masyarakat.
- 2) Bertanggung jawab dalam menjaga kesiapan pelayanan kesehatan darurat.

## 29. Pelayanan Rehabilitasi Medik Dasar

Tugas:

Memberikan pelayanan rehabilitasi medik dasar kepada pasien untuk membantu proses pemulihan kondisi kesehatan dan melakukan pendampingan dan evaluasi terhadap perkembangan kemampuan fisik pasien selama masa rehabilitasi.

Wewenang:

- 1) Melakukan tindakan rehabilitasi medik dasar.
- 2) Memberikan pelayanan terapi sesuai kebutuhan pasien.
- 3) Memantau perkembangan kondisi pasien selama proses rehabilitasi.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pelayanan rehabilitasi medik dasar.
- 2) Bertanggung jawab dalam membantu pemulihan kesehatan pasien.

## 4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai kondisi dan latar belakang pegawai yang menjadi objek penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang, yang seluruhnya merupakan pegawai UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Data responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar dan diisi langsung oleh responden.

### 4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1  | Laki-laki     | 2              | 3,6%           |
| 2  | Perempuan     | 53             | 96,4%          |
|    | Total         | 55             | 100%           |

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase 96,4%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2 orang dengan persentase 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur didominasi oleh perempuan. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik tenaga kerja kesehatan di puskesmas yang umumnya banyak diisi oleh tenaga bidan, perawat, dan tenaga administrasi perempuan.

#### 4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia**

| No | Usia (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------|----------------|----------------|
| 1  | 17-25 tahun  | 0              | 0,0%           |
| 2  | 26-40 tahun  | 31             | 56,4%          |
| 3  | >40 tahun    | 24             | 43,6%          |
|    | Total        | 55             | 100%           |

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, usia responden paling banyak berada pada rentang 26–40 tahun sebanyak 31 orang atau 56,4%, diikuti usia >40 tahun sebanyak 24 orang atau 43,6%. Tidak terdapat responden berusia 17–25 tahun. Data ini menunjukkan bahwa pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur didominasi oleh usia produktif dan matang. Kondisi ini menguntungkan karena pegawai berada pada usia yang memiliki pengalaman kerja dan kemampuan fisik yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan.

#### 4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

| No    | Pendidikan Terakhir | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------------|----------------|----------------|
| 1     | SMA/SLTA Sederajat  | 0              | 0,0%           |
| 2     | D1-D3               | 27             | 49,1%          |
| 3     | S1                  | 27             | 49,1%          |
| 4     | S2                  | 1              | 1,8%           |
| Total |                     | 55             | 100%           |

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, tingkat pendidikan responden terbanyak adalah D3 dan S1 dengan jumlah yang sama, yaitu masing-masing 27 orang atau 49,1%. Responden berpendidikan S2 hanya 1 orang atau 1,8%, sedangkan tidak ada responden dengan pendidikan SMA/SLTA sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur sudah sesuai dengan standar kompetensi tenaga kesehatan. Latar belakang pendidikan yang memadai diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

#### 4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

| No    | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|------------|----------------|----------------|
| 1     | < 1 tahun  | 0              | 0,0%           |
| 2     | 1-5 tahun  | 8              | 14,5%          |
| 3     | 6-10 tahun | 16             | 29,1%          |
| 4     | >10 tahun  | 31             | 56,4%          |
| Total |            | 55             | 100%           |

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, masa kerja responden paling banyak berada pada rentang >10 tahun sebanyak 31 orang atau 56,4%. Diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 16 orang atau 29,1%, dan 1–5 tahun sebanyak 8 orang atau 14,5%. Tidak terdapat responden dengan masa kerja <1 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang lama di lingkungan puskesmas. Pengalaman tersebut menjadi modal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dengan penuh tanggung jawab dan kepedulian.

### 4.3 Deskripsi Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden, diperoleh informasi mengenai tanggapan pegawai UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih terhadap 30 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini. Analisis ini bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan kecenderungan penilaian responden terhadap setiap variabel berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban. Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria skala penilaian untuk menentukan kategori tanggapan responden. Adapun kriteria skala rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

- |    |             |   |                   |
|----|-------------|---|-------------------|
| 1. | 1,00 – 1,80 | = | Sangat tidak baik |
| 2. | 1,81 – 2,60 | = | Tidak baik        |
| 3. | 2,61 – 3,40 | = | Kurang baik       |
| 4. | 3,41 – 4,20 | = | Baik              |
| 5. | 4,21 – 5,00 | = | Sangat Baik       |

#### 4.3.1 Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 55 responden terhadap variabel beban kerja (X1) sebagai variabel bebas, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja. Hasil tanggapan responden terhadap variabel beban kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap beban kerja (X1)**

| NO              | BEBAN KERJA   | FREKUENSI |     |     |     |     |    |      |   |       |   |       |     | $\bar{x}_1$ |
|-----------------|---------------|-----------|-----|-----|-----|-----|----|------|---|-------|---|-------|-----|-------------|
|                 |               | SS/5      |     | S/4 |     | N/3 |    | TS/2 |   | STS/1 |   | TOTAL |     |             |
| 1               | Pertanyaan 1  | 29        | 145 | 26  | 104 | 0   | 0  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 249 | 4,53        |
| 2               | Pertanyaan 2  | 24        | 120 | 27  | 108 | 4   | 12 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 240 | 4,36        |
| 3               | Pertanyaan 3  | 19        | 95  | 28  | 112 | 8   | 24 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 231 | 4,20        |
| 4               | Pertanyaan 4  | 17        | 85  | 30  | 120 | 8   | 24 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 229 | 4,16        |
| 5               | Pertanyaan 5  | 18        | 90  | 32  | 128 | 5   | 15 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 233 | 4,24        |
| 6               | Pertanyaan 6  | 20        | 100 | 30  | 120 | 5   | 15 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 235 | 4,27        |
| 7               | Pertanyaan 7  | 19        | 95  | 28  | 112 | 8   | 24 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 231 | 4,20        |
| 8               | Pertanyaan 8  | 20        | 100 | 26  | 104 | 9   | 27 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 231 | 4,20        |
| 9               | Pertanyaan 9  | 25        | 125 | 24  | 96  | 6   | 18 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 239 | 4,35        |
| 10              | Pertanyaan 10 | 25        | 125 | 27  | 108 | 3   | 9  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 242 | 4,40        |
| NILAI RATA-RATA |               |           |     |     |     |     |    |      |   |       |   |       |     | 4,29        |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, tanggapan responden terhadap variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,29 dari 10 item pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 1 sebesar 4,53, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 4 sebesar 4,16.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,29 berada pada interval 4,21–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian responden terhadap beban kerja dinilai sangat baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang dapat ditingkatkan.

#### **4.3.2 Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2)**

Untuk mengetahui penilaian 55 responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) sebagai salah satu variabel bebas, peneliti mengajukan 10 item pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Pernyataan tersebut disusun untuk menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Hasil tanggapan responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X2)**

| NO              | MOTIVASI KERJA | FREKUENSI |     |     |     |     |    |      |   |       |   |       |     | $\bar{x}_2$ |
|-----------------|----------------|-----------|-----|-----|-----|-----|----|------|---|-------|---|-------|-----|-------------|
|                 |                | SS/5      |     | S/4 |     | N/3 |    | TS/2 |   | STS/1 |   | TOTAL |     |             |
| 1               | Pertanyaan 1   | 30        | 150 | 25  | 100 | 0   | 0  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 250 | 4,55        |
| 2               | Pertanyaan 2   | 21        | 105 | 31  | 124 | 3   | 9  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 238 | 4,33        |
| 3               | Pertanyaan 3   | 22        | 110 | 29  | 116 | 4   | 12 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 238 | 4,33        |
| 4               | Pertanyaan 4   | 18        | 90  | 33  | 132 | 4   | 12 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 234 | 4,25        |
| 5               | Pertanyaan 5   | 18        | 90  | 30  | 120 | 7   | 21 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 231 | 4,20        |
| 6               | Pertanyaan 6   | 21        | 105 | 27  | 108 | 7   | 21 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 234 | 4,25        |
| 7               | Pertanyaan 7   | 21        | 105 | 27  | 108 | 7   | 21 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 234 | 4,25        |
| 8               | Pertanyaan 8   | 21        | 105 | 27  | 108 | 7   | 21 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 234 | 4,25        |
| 9               | Pertanyaan 9   | 26        | 130 | 22  | 88  | 7   | 21 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 239 | 4,35        |
| 10              | Pertanyaan 10  | 26        | 130 | 20  | 80  | 9   | 27 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 237 | 4,31        |
| NILAI RATA-RATA |                |           |     |     |     |     |    |      |   |       |   |       |     | 4,31        |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,31 dari 10 item pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 1 dengan skor 4,55, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 5 dengan skor 4,20.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,31 berada pada interval 4,21–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian responden terhadap motivasi kerja dinilai sangat baik, meskipun beberapa indikator masih perlu ditingkatkan.

#### 4.3.3 Tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian 55 responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menyusun 10 item pertanyaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Item-item pertanyaan tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator produktivitas kerja pegawai yang relevan, sehingga dapat menggambarkan tingkat produktivitas kerja responden secara menyeluruh. Hasil tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja (Y)**

| NO              | MOTIVASI KERJA | FREKUENSI |     |     |     |     |    |      |   |       |   |       |     | Ȳ    |
|-----------------|----------------|-----------|-----|-----|-----|-----|----|------|---|-------|---|-------|-----|------|
|                 |                | SS/5      |     | S/4 |     | N/3 |    | TS/2 |   | STS/1 |   | TOTAL |     |      |
| 1               | Pertanyaan 1   | 17        | 85  | 34  | 136 | 4   | 12 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 233 | 4,24 |
| 2               | Pertanyaan 2   | 22        | 110 | 31  | 124 | 2   | 6  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 240 | 4,36 |
| 3               | Pertanyaan 3   | 22        | 110 | 29  | 116 | 4   | 12 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 238 | 4,33 |
| 4               | Pertanyaan 4   | 25        | 125 | 23  | 92  | 7   | 21 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 238 | 4,33 |
| 5               | Pertanyaan 5   | 25        | 125 | 25  | 100 | 5   | 15 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 240 | 4,36 |
| 6               | Pertanyaan 6   | 23        | 115 | 27  | 108 | 5   | 15 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 238 | 4,33 |
| 7               | Pertanyaan 7   | 18        | 90  | 33  | 132 | 4   | 12 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 234 | 4,25 |
| 8               | Pertanyaan 8   | 14        | 70  | 26  | 104 | 15  | 45 | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 219 | 3,98 |
| 9               | Pertanyaan 9   | 22        | 110 | 30  | 120 | 3   | 9  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 239 | 4,35 |
| 10              | Pertanyaan 10  | 25        | 125 | 27  | 108 | 3   | 9  | 0    | 0 | 0     | 0 | 55    | 242 | 4,40 |
| NILAI RATA-RATA |                |           |     |     |     |     |    |      |   |       |   |       |     | 4,29 |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,29 dari 10 item pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 10 dengan skor 4,40, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 8 dengan skor 3,98.

Berdasarkan skala kriteria rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,29 berada pada interval 4,21–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Secara keseluruhan, penilaian responden tergolong sangat baik, meskipun beberapa indikator masih perlu ditingkatkan.

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 4.4.1 Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap 30 pernyataan menggunakan SPSS versi 26 melalui korelasi antara skor pernyataan dan skor total (*Corrected Item–Total Correlation*). Nilai pembanding yang digunakan adalah r tabel sebesar 0,2241, yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ( $df = n-2$  ( $55-2 = 53$ )) pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,1$  uji dua arah).



Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil pengolahan data uji validitas disajikan pada Tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel beban kerja (X1)**

| <b>Item-Total Statistics</b> |                               |                                      |                                        |                                        |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
|                              | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| P1                           | 81.29                         | 85.506                               | .563                                   | .766                                   |
| P2                           | 81.45                         | 82.512                               | .720                                   | .755                                   |
| P3                           | 81.62                         | 82.129                               | .685                                   | .755                                   |
| P4                           | 81.65                         | 82.119                               | .706                                   | .754                                   |
| P5                           | 81.58                         | 82.396                               | .747                                   | .755                                   |
| P6                           | 81.55                         | 82.549                               | .713                                   | .756                                   |
| P7                           | 81.62                         | 80.426                               | .832                                   | .747                                   |
| P8                           | 81.62                         | 81.870                               | .677                                   | .754                                   |
| P9                           | 81.47                         | 81.106                               | .780                                   | .750                                   |
| P10                          | 81.42                         | 82.470                               | .755                                   | .755                                   |
| TOTAL                        | 42.91                         | 22.751                               | 1.000                                  | .913                                   |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel beban kerja (X1) terhadap 10 item pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan seluruh nilai  $r \text{ hitung}$  lebih besar dari  $r \text{ tabel}$  (0,2241) berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel kompensasi (X2)

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| P1                    | 81.60                      | 95.874                         | .512                             | .773                             |
| P2                    | 81.82                      | 92.411                         | .756                             | .761                             |
| P3                    | 81.82                      | 91.189                         | .824                             | .757                             |
| P4                    | 81.89                      | 91.951                         | .792                             | .760                             |
| P5                    | 81.95                      | 91.127                         | .775                             | .758                             |
| P6                    | 81.89                      | 90.062                         | .834                             | .754                             |
| P7                    | 81.89                      | 89.766                         | .859                             | .753                             |
| P8                    | 81.89                      | 91.247                         | .736                             | .758                             |
| P9                    | 81.80                      | 91.163                         | .712                             | .759                             |
| P10                   | 81.84                      | 89.806                         | .768                             | .754                             |
| TOTAL                 | 43.07                      | 25.291                         | 1.000                            | .930                             |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) terhadap 10 item pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2241). berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| P1                    | 81.62                      | 89.352                         | .660                             | .766                             |
| P2                    | 81.49                      | 88.551                         | .764                             | .762                             |
| P3                    | 81.53                      | 87.884                         | .753                             | .760                             |
| P4                    | 81.53                      | 85.846                         | .818                             | .753                             |
| P5                    | 81.49                      | 86.292                         | .843                             | .754                             |
| P6                    | 81.53                      | 86.513                         | .835                             | .755                             |
| P7                    | 81.60                      | 87.800                         | .797                             | .760                             |
| P8                    | 81.87                      | 86.743                         | .703                             | .758                             |
| P9                    | 81.51                      | 88.218                         | .757                             | .761                             |
| P10                   | 81.45                      | 88.512                         | .713                             | .763                             |
| TOTAL                 | 42.93                      | 24.217                         | 1.000                            | .932                             |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) terhadap 10 item pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2241) berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila hasil pengukurannya stabil dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26.

Adapun kriteria pengujian yaitu:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,70$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Alpha | Keterangan |
|----------|------------------|-------------|------------|
| X1       | 0,913            | 0,70        | Reliabel   |
| X2       | 0,930            | 0,70        | Reliabel   |
| Y        | 0,932            | 0,70        | Reliabel   |

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel beban kerja (X1) sebesar 0,913, motivasi kerja (X2) sebesar 0,930, dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,932. Seluruh nilai lebih besar dari 0,70, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan tidak bias. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data penelitian layak digunakan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 4.5.1 Uji normalitas

Dalam uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik *Kolmogorov-smirnow* dan P-Plot dengan bantuan SPSS versi 26. Melalui uji ini, peneliti dapat memastikan bahwa pola penyebaran data sudah sesuai dengan asumsi dasar regresi sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat.

Kriteria pengujian *Kolmogorov-smirnow*,

- Jika nilai signifikan  $<0,1$  maka data tidak terdistribusi normal,
- Jika nilai signifikan  $>0,1$  maka data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnow* dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12 Hasil uji normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 55                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.56509687              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .098                    |
|                                    | Positive       | .098                    |
|                                    | Negative       | -.093                   |
| Test Statistic                     |                | .098                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

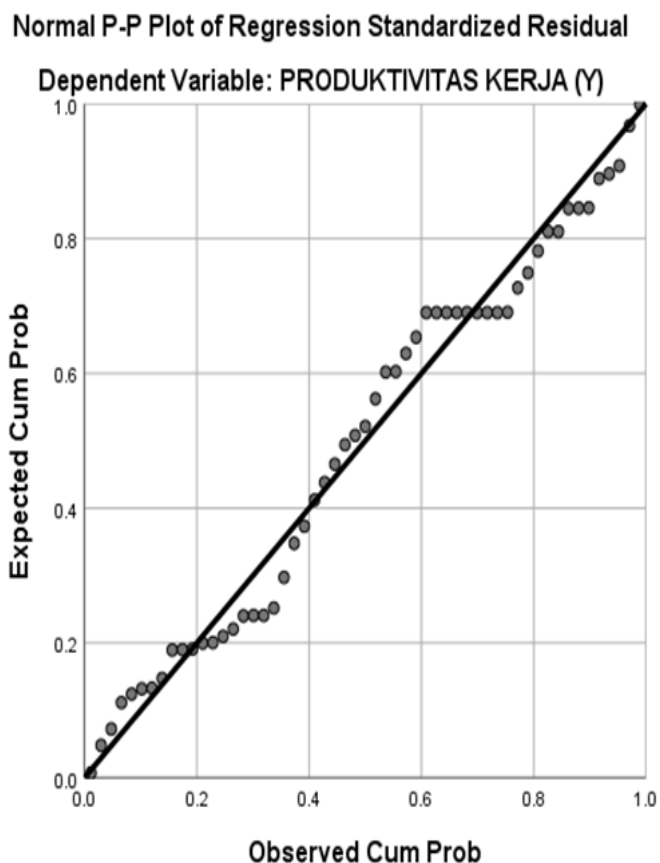
Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan hasil uji normalitas nilai signifikasinya  $0,200 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya adalah pengujian uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) berdistribusi normal.
- Jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



**Gambar 4.2 Grafik P-Plot uji normalitas**

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik P-Plot di atas, dapat diketahui bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini terlihat dari titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Kriteria pengujian:

- Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0,1$ , maka terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil uji multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 10.605                      | 4.747      |                           | 2.234 | .030 |                         |       |
|       | BEBAN KERJA (X1)    | .376                        | .144       | .364                      | 2.604 | .012 | .516                    | 1.939 |
|       | MOTIVASI KERJA (X2) | .376                        | .137       | .384                      | 2.747 | .008 | .516                    | 1.939 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai VIF pada variabel beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 1,939, yang berarti lebih kecil dari 10. Selain itu, nilai *tolerance* masing-masing variabel sebesar 0,516, yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel bebas tidak tinggi atau memiliki korelasi yang rendah ( $< 0,1$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

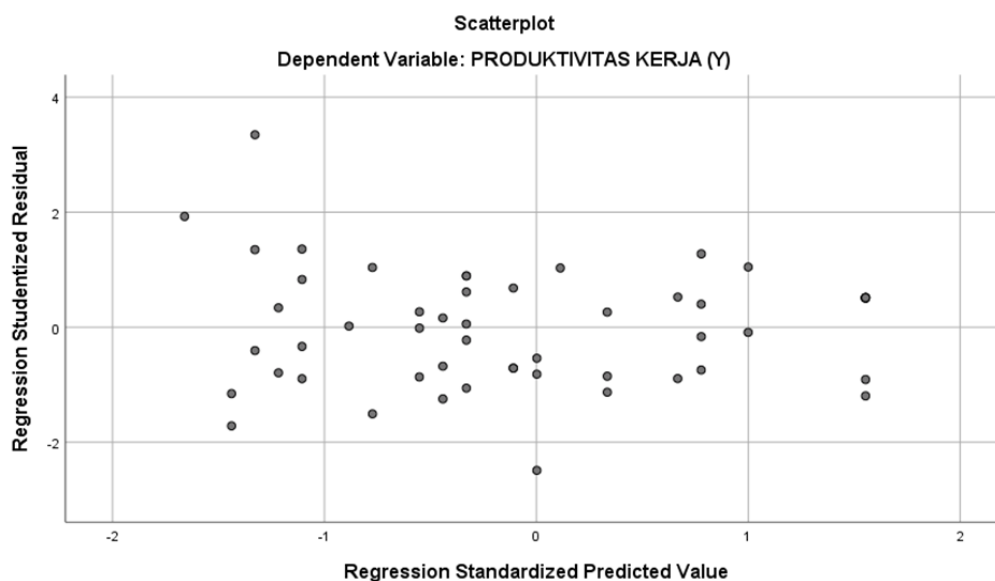
#### 4.5.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu ketika varians residual bersifat konstan. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan sebagai salah satu syarat kelayakan model regresi.

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan bantuan SPSS versi 26. Adapun kriteria penilaiannya sebagai berikut:

- Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan pada Gambar 4.3 berikut:



**Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 4.3 (*scatterplot*) diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis uji regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan parsial. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 untuk memperoleh koefisien regresi dan kelayakan model. Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14 Hasil uji regresi linear berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)          | 10.605                      | 4.747      |                           | 2.234 | .030 |                         |       |
|                           | BEBAN KERJA (X1)    | .376                        | .144       | .364                      | 2.604 | .012 | .516                    | 1.939 |
|                           | MOTIVASI KERJA (X2) | .376                        | .137       | .384                      | 2.747 | .008 | .516                    | 1.939 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)



Berdasarkan Tabel 4.14, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y: 10,605 + 0,376X_1 + 0,376X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

$b_1$ – $b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Beban kerja

$X_2$  : Motivasi kerja

e : error

Penjelasan:

1. Konstanta sebesar 10,605 menunjukkan nilai produktivitas kerja pegawai saat beban kerja dan motivasi kerja tetap.
2. Koefisien beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,376 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu-satuan beban kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,376 satuan.
3. Koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,376 bernilai positif, artinya peningkatan satu-satuan motivasi kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,376 satuan.

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah dugaan penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

##### 4.7.1 Uji parsial (t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,1 atau 10%. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ,  $\text{sig} < 0,1$ , maka variabel tersebut berpengaruh signifikan dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak,  $H_a$  diterima.
- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ,  $\text{sig} > 0,1$ , maka variabel tidak berpengaruh signifikan dan  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15 Hasil uji parsial (t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)          | 10.605                      | 4.747      |                           | 2.234 | .030 |
|       | BEBAN KERJA (X1)    | .376                        | .144       | .364                      | 2.604 | .012 |
|       | MOTIVASI KERJA (X2) | .376                        | .137       | .384                      | 2.747 | .008 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.15, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674 yang ditentukan dari derajat kebebasan ( $df = n-2$  ( $55-2 = 53$ )) pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,1$ ). Hasil pengujian menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap retensi karyawan sebagai berikut:

1. Beban kerja(X1)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,604 dengan nilai signifikansi 0,012. Karena  $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$  ( $2,604 > 1,674$ ) serta nilai signifikansi  $< 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

2. Motivasi kerja(X2)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,747 dengan nilai signifikansi 0,008. Karena  $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$  ( $2,747 > 1,674$ ) serta nilai signifikansi  $< 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### 4.7.2 Uji simultan (F)

Pengujian simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Uji F pada penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 26 dengan Nilai F tabel yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan  $df1 = k-1 = (2-1 = 1)$  dan  $df2 = n-k-1 = (55-2-1 = 52)$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,1 adalah 2,80, Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , nilai signifikansi  $< 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  dan signifikansi  $> 0,1$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

Berikut adalah hasil pengujian simultan (Uji F) yang dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil uji simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 621.374        | 2  | 310.687     | 23.539 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 686.335        | 52 | 13.199      |        |                   |
|       | Total      | 1307.709       | 54 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) pada Tabel 4.16, diketahui nilai F hitung sebesar 23,539 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,80, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### 4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dan arah hubungan antara dua variabel menggunakan SPSS versi 26 Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17 Hasil uji koefisien kolerasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .689 <sup>a</sup> | .475     | .455              | 3.633                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,689. Pada tabel 3.2 interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,7999, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen termasuk dalam kategori tinggi dan bersifat positif, artinya semakin baik variabel independen maka semakin meningkat variabel dependen.

#### 4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

**Tabel 4.18 Hasil uji koefisien determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .689 <sup>a</sup> | .475     | .455              | 3.633                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,455. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar  $Adjusted R^2 \times 100\% = 0,455 \times 100\% = 45,5\%$ . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 45,5% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

#### 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari pegawai UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih melalui penyebaran kuesioner sebagai instrument penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan serta besarnya pengaruh antara variabel beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Selain itu penelitian ini juga melakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y) secara terpisah. Sementara itu, uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan menggunakan metode analisis tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan Gambaran yang jelas mengenai pengaruh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

##### 4.10.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,376, yang berarti setiap peningkatan dalam beban kerja akan diikuti dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,376 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif, terarah, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung

sebesar 2,604 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,1.

Dalam lingkungan kerja puskesmas, pegawai dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, dan maksimal kepada masyarakat. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih optimal. Namun, apabila beban kerja terlalu berlebihan dan tidak seimbang, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan konsentrasi, serta berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayuningtyas *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan karakteristik responden. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pelayanan kesehatan pemerintah, yaitu UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Meskipun berbeda objek penelitian, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hal ini dapat disimpulkan, bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja (X1), maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

#### **4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Motivasi kerja juga menunjukkan hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,376 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,376 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat, disiplin, bertanggung jawab, dan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai lebih berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki



dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka semangat kerja pegawai juga akan menurun sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,747 yang lebih besar dari t-tabel 1,674, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,1.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gibran *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada instansi kesehatan dengan kondisi lingkungan kerja yang berbeda, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Namun demikian, kedua penelitian sama-sama menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

#### **4.10.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung sebesar 23,539 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,80 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,1. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada produktivitas kerja pegawai.

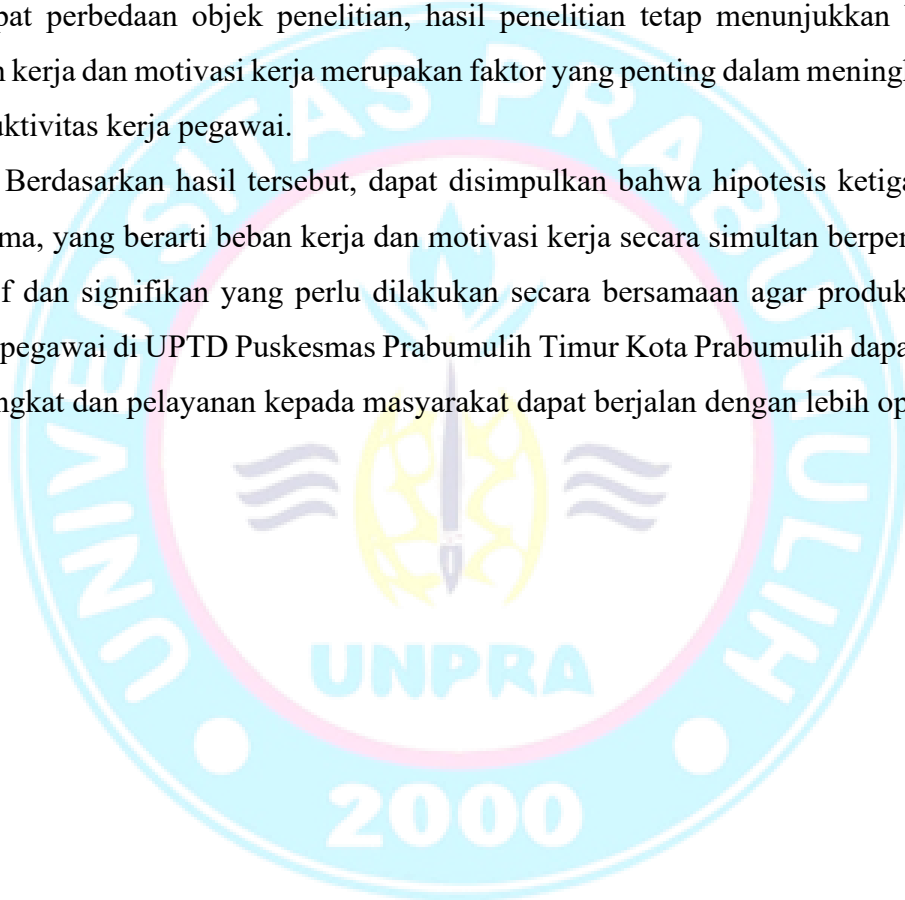
Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan beban kerja serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Beban kerja yang sesuai akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tidak mudah mengalami kelelahan kerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa 45,5% variasi produktivitas kerja pegawai



dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadut *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan bidang pekerjaan responden. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pelayanan kesehatan pemerintah. Walaupun terdapat perbedaan objek penelitian, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan yang perlu dilakukan secara bersamaan agar produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat terus meningkat dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lebih optimal.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Analisa data penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Hasil uji statistik penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar  $2,604 > t\text{-tabel } 1,674$  dengan nilai signifikansi  $0,012 < 0,1$ .
2. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai t-hitung  $2,747 > t\text{-tabel } 1,674$  dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,1$ .
3. Beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung  $23,539 > F\text{-tabel } 2,80$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,1$ . Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 45,5% terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

1. UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih diharapkan dapat terus memperhatikan pengelolaan beban kerja pegawai, khususnya terkait ketersediaan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas yang lebih proporsional dan sesuai dengan kemampuan pegawai akan membantu mengurangi tekanan kerja serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih optimal. Dengan beban kerja yang terkelola dengan baik, pegawai dapat bekerja

dengan lebih nyaman sehingga produktivitas kerja tetap terjaga dan terus meningkat.

2. UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih juga diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya dapat menjadi sarana bagi pegawai untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kualitas diri. Selain itu, dukungan dan apresiasi dari pimpinan perlu terus diberikan agar pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan semakin bersemangat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya meneliti dua variabel independen dengan kontribusi sebesar 45,5% terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat menghasilkan kajian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D., & Awaliyah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. *Ikraith-Ekonomika*, 8(1), 203–216.
- Ariansyah, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Ilmiah Mnanajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 1–9.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal ECOBISMA*, 7, 72–79.
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan BCG Pada Head Office Di Jakarta. *Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1), 1406–1412.
- Beatrix, M. V., & Anggraini, N. (2025). Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1407–1414.
- Diwati, F. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan. In *Data* (1 ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *JlAGABI*, 11(1), 113–122.
- Fausiah, Milka Pasulu, & Jumaidah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Politeknik Negeri Ujung Padang. *Ekonomi Prioritas*, 3, 157–167.
- Gibran, H., Hastuti, D., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada puskesmas simpang tiga kota pekanbaru. *Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(2), 778–794.
- Harahap, M. A. K., Suparni, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik). In *Metode Penelitian* (1 ed.). CV Sabar Jaya Publisher.
- Ihsani, N., Dewi, F., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Bridgestone Tire. *Indonesia Journal Of Economics And Strategic Management*, 2(1), 890–898.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif. In *Uji Korelasi* (1

ed., hal. 31). Lakeisha.

- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. (2024). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik ( Implementation of Multiple Linear Regression Methods to Overcome Violations of Classical Assumptions ). *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 83–94.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT . ABC. *Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan (JEMPPER)*, 2(3).
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Studi, P. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1, 869–879.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatinur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (1 ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Mahmudah, A. I., Oktaviani, N. F., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya. *Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(4), 233–251.
- Metami, M., Surya, A., & Sembiring, R. (2020). Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten serdang bedagai. *PROINTEGERITA*, 4, 336–341.
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Sumiati, Z. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 553–562.
- Nadut, L. N., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Rolland, E. (2023). Pengaruh Beba Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balioni Saguna. *Ekonomi & Ilmu Sosial*, 2011, 563–572.
- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Ilmiah Swara MaNajemen*, 4(2), 365–378. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
- Novandi, D., Wulandari, T. T., & Sari, N. W. W. (2022). *Implementasi Algoritma K-Means Untuk Analisis Penyebaran Kasus Konfirmasi Covid-19 di Kota Samarinda*. 6(2), 203–212.
- Nurhaisyaa, Wardhana, I., Sayu, T., Krtenreng, & Maulana, I. (2023). No Title. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 411–419.



- Pagiu, C., & Tangdialla, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada dprd kabupaten toraja utara. *Astina Mandiri*, 4, 19–29.
- Pujianto, A., & Mulyati, A. (2022). Ragam penelitian dengan spss. In *Uji Asumsi Klasik* (1 ed., hal. 23). CV Tahta Media Group.
- Raudah, S. (2023). Metodologi Riset Kesehatan. In *Variabel Penelitian* (1 ed., hal. 39). Eureka Media Aksara.
- Rizman. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir*.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197–208. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1 ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Perspektif & Konsep MSDM* (1 ed., hal. 5). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Populasi Dan Sampel* (2 ed.). Alfabeta,cv.
- Supriyati, S., Azizah, F., & Patmasari, E. K. (2024). Dampak Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja ( Quality of Work Life ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Mas Arya Indonesia. *Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 30.
- Untari, D. T. (2023). Metode penelitian dasar. In *Analisis Data* (1 ed., hal. 44). PT TribudhiPelita Indonesia.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**





## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

|              |
|--------------|
| No Responden |
|              |

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS**  
**PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH**

**NAMA : Kartika Safitri**

**NIM : 2022110045**

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap, informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

**DAFTAR PERTANYAAN**

**Bagian I**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 17-25 Tahun ☐ 26-40 Tahun  
☐ > 40 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA/SLTA Sederajat ☐ S1  
☐ D1-D3 ☐ S2
5. Masa Kerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1-5 Tahun  
☐ 6-10 Tahun ☐ > 10 Tahun

## Bagian II

**B. PENTUNJUK PENGISIAN**

Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

(SS) : Sangat Setuju (S): Setuju (N) : Netral  
(TS) : Tidak Setuju (STS) : Sangat Tidak Setuju

| VARIABEL BEBAN KERJA (X1) |                                                                                                                                           | JAWABAN |   |   |    |     |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|----|-----|
| No                        | Pertanyaan                                                                                                                                | SS      | S | N | TS | STS |
| 1                         | Tugas yang saya kerjakan sehari-hari sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan latar belakang pekerjaan yang saya miliki.                    |         |   |   |    |     |
| 2                         | Kondisi lingkungan kerja di tempat saya bekerja mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.                                       |         |   |   |    |     |
| 3                         | Waktu kerja yang tersedia memungkinkan saya menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.                       |         |   |   |    |     |
| 4                         | Dalam kondisi tertentu, waktu kerja yang tersedia terasa terbatas untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. |         |   |   |    |     |
| 5                         | Penyelesaian pekerjaan terkadang memerlukan penyesuaian waktu kerja agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan baik.                    |         |   |   |    |     |
| 6                         | Target pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat dicapai sesuai dengan ketentuan dan kemampuan yang dimiliki.                            |         |   |   |    |     |
| 7                         | Target kerja yang ditetapkan menuntut pengelolaan waktu dan tenaga secara optimal selama bekerja.                                         |         |   |   |    |     |
| 8                         | Kejelasan target pekerjaan membantu saya mengatur prioritas dan urutan penyelesaian tugas.                                                |         |   |   |    |     |

|    |                                                                                               |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 9  | Standar pekerjaan yang berlaku telah ditetapkan secara jelas dan dapat dipahami oleh pegawai. |  |  |  |  |  |
| 10 | Standar pekerjaan yang ditetapkan menjadi pedoman saya dalam menyelesaikan setiap tugas.      |  |  |  |  |  |

| VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2) |                                                                                                                          | JAWABAN |   |   |    |     |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|----|-----|
| No                           | Pertanyaan                                                                                                               | SS      | S | N | TS | STS |
| 1                            | Saya berupaya mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.              |         |   |   |    |     |
| 2                            | Pencapaian hasil kerja yang baik mendorong saya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja.                           |         |   |   |    |     |
| 3                            | Saya merasa puas apabila pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dapat diselesaikan dengan baik.                      |         |   |   |    |     |
| 4                            | Saya merasa memiliki tanggung jawab yang kuat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin. |         |   |   |    |     |
| 5                            | Pekerjaan yang saya jalani memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja.         |         |   |   |    |     |
| 6                            | Saya memahami bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.             |         |   |   |    |     |
| 7                            | Atasan memberikan penilaian terhadap hasil kerja pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.                           |         |   |   |    |     |
| 8                            | Umpan balik yang diberikan atasan membantu saya mengetahui kekurangan dan meningkatkan kinerja.                          |         |   |   |    |     |
| 9                            | Saya memperoleh perhatian dari atasan terkait pelaksanaan dan hasil pekerjaan yang saya lakukan.                         |         |   |   |    |     |
| 10                           | Dukungan yang diberikan atasan membantu kelancaran saya dalam melaksanakan pekerjaan.                                    |         |   |   |    |     |

| VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y) |                                                                                                               | JAWABAN |   |   |    |     |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|----|-----|
| No                               | Pertanyaan                                                                                                    | SS      | S | N | TS | STS |
| 1                                | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah tugas yang ditugaskan kepada saya.                    |         |   |   |    |     |
| 2                                | Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dapat diselesaikan dalam satu periode kerja yang telah ditentukan. |         |   |   |    |     |
| 3                                | Saya dapat menangani lebih dari satu tugas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diberikan.                  |         |   |   |    |     |
| 4                                | Hasil pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.                |         |   |   |    |     |
| 5                                | Pekerjaan saya diselesaikan dengan tingkat ketelitian yang memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaan.          |         |   |   |    |     |
| 6                                | Saya selalu berupaya menjaga mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.             |         |   |   |    |     |
| 7                                | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.                 |         |   |   |    |     |
| 8                                | Saya mengatur waktu kerja sesuai dengan jadwal dan ketentuan jam kerja yang berlaku.                          |         |   |   |    |     |
| 9                                | Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya diselesaikan tanpa penundaan yang berarti.                         |         |   |   |    |     |
| 10                               | Ketepatan waktu menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab saya.                       |         |   |   |    |     |

### Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

| BEBAN KERJA (X1) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |       |
|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| NO RESPONDEN     | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
| RESPONDEN 1      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 2      | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4   | 36    |
| RESPONDEN 3      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 48    |
| RESPONDEN 4      | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3   | 42    |
| RESPONDEN 5      | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 44    |
| RESPONDEN 6      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 43    |
| RESPONDEN 7      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 8      | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5   | 47    |
| RESPONDEN 9      | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 34    |
| RESPONDEN 10     | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5   | 43    |

|              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| RESPONDEN 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| RESPONDEN 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| RESPONDEN 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| RESPONDEN 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| RESPONDEN 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| RESPONDEN 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| RESPONDEN 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| RESPONDEN 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| RESPONDEN 21 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| RESPONDEN 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| RESPONDEN 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| RESPONDEN 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| RESPONDEN 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| RESPONDEN 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| RESPONDEN 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| RESPONDEN 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| RESPONDEN 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| RESPONDEN 32 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| RESPONDEN 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| RESPONDEN 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| RESPONDEN 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| RESPONDEN 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| RESPONDEN 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| RESPONDEN 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| RESPONDEN 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| RESPONDEN 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| RESPONDEN 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| RESPONDEN 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| RESPONDEN 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| RESPONDEN 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| RESPONDEN 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| RESPONDEN 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| RESPONDEN 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |

| MOTIVASI KERJA (X2) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |       |
|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| NO RESPONDEN        | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
| RESPONDEN 1         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 43    |
| RESPONDEN 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 37    |
| RESPONDEN 3         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 47    |
| RESPONDEN 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 44    |
| RESPONDEN 5         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 42    |
| RESPONDEN 6         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 38    |
| RESPONDEN 7         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 8         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 46    |
| RESPONDEN 9         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| RESPONDEN 10        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 42    |
| RESPONDEN 11        | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3   | 39    |
| RESPONDEN 12        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 13        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 14        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 42    |
| RESPONDEN 15        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 39    |
| RESPONDEN 16        | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| RESPONDEN 17        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| RESPONDEN 18        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 42    |
| RESPONDEN 19        | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| RESPONDEN 20        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 37    |
| RESPONDEN 21        | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 42    |
| RESPONDEN 22        | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5   | 45    |
| RESPONDEN 23        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 24        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 39    |
| RESPONDEN 25        | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 33    |
| RESPONDEN 26        | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| RESPONDEN 27        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 28        | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 34    |
| RESPONDEN 29        | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 37    |
| RESPONDEN 30        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 45    |
| RESPONDEN 31        | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 38    |
| RESPONDEN 32        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| RESPONDEN 33        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 43    |
| RESPONDEN 34        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 35        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 36        | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 36    |
| RESPONDEN 37        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 38        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 42    |
| RESPONDEN 39        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 38    |
| RESPONDEN 40        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 44    |
| RESPONDEN 41        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |

|              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| RESPONDEN 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| RESPONDEN 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| RESPONDEN 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| RESPONDEN 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| RESPONDEN 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| RESPONDEN 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| RESPONDEN 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |

| PRODUKTIVITAS KERJA (Y) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |       |
|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| NO RESPONDEN            | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
| RESPONDEN 1             | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 43    |
| RESPONDEN 2             | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3   | 32    |
| RESPONDEN 3             | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 46    |
| RESPONDEN 4             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| RESPONDEN 5             | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| RESPONDEN 6             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 38    |
| RESPONDEN 7             | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 8             | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5   | 47    |
| RESPONDEN 9             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 42    |
| RESPONDEN 10            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| RESPONDEN 11            | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| RESPONDEN 12            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 13            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| RESPONDEN 14            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| RESPONDEN 15            | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 36    |
| RESPONDEN 16            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| RESPONDEN 17            | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 38    |
| RESPONDEN 18            | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3   | 35    |
| RESPONDEN 19            | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45    |



|              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| RESPONDEN 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 21 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| RESPONDEN 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| RESPONDEN 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| RESPONDEN 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| RESPONDEN 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| RESPONDEN 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| RESPONDEN 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| RESPONDEN 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| RESPONDEN 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| RESPONDEN 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| RESPONDEN 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| RESPONDEN 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| RESPONDEN 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| RESPONDEN 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| RESPONDEN 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| RESPONDEN 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| RESPONDEN 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| RESPONDEN 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| RESPONDEN 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| RESPONDEN 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| RESPONDEN 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| RESPONDEN 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| RESPONDEN 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| RESPONDEN 51 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| RESPONDEN 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| RESPONDEN 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 44 |
| RESPONDEN 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| RESPONDEN 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 47 |

### Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26

#### Hasil Instrumen Penelitian

##### 1. Hasil Uji Validitas

###### a. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | P1           | P2     | P3     | P4     | P5     | P6     | P7     | P8     | P9     | P10    | TOTAL  |
| P1    | Pearson Correlation | 1            | .502** | .390** | .348** | .432** | .537** | .445** | .323*  | .381** | .271*  | .598** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .003   | .009   | .001   | .000   | .001   | .016   | .004   | .045   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P2    | Pearson Correlation | .502**       | 1      | .573** | .531** | .555** | .459** | .529** | .552** | .537** | .401** | .751** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P3    | Pearson Correlation | .390**       | .573** | 1      | .671** | .513** | .439** | .516** | .380** | .374** | .532** | .722** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .000   |        | .000   | .000   | .001   | .000   | .004   | .005   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P4    | Pearson Correlation | .348**       | .531** | .671** | 1      | .548** | .430** | .588** | .486** | .413** | .489** | .740** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .009         | .000   | .000   |        | .000   | .001   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P5    | Pearson Correlation | .432**       | .555** | .513** | .548** | 1      | .610** | .648** | .407** | .567** | .552** | .774** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P6    | Pearson Correlation | .537**       | .459** | .439** | .430** | .610** | 1      | .615** | .338*  | .567** | .649** | .745** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .001   | .001   | .000   |        | .000   | .012   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P7    | Pearson Correlation | .445**       | .529** | .516** | .588** | .648** | .615** | 1      | .613** | .699** | .715** | .854** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P8    | Pearson Correlation | .323*        | .552** | .380** | .486** | .407** | .338*  | .613** | 1      | .711** | .467** | .716** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .016         | .000   | .004   | .000   | .002   | .012   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P9    | Pearson Correlation | .381**       | .537** | .374** | .413** | .567** | .567** | .699** | .711** | 1      | .757** | .806** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004         | .000   | .005   | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P10   | Pearson Correlation | .271*        | .401** | .532** | .489** | .552** | .649** | .715** | .467** | .757** | 1      | .781** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .045         | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .598**       | .751** | .722** | .740** | .774** | .745** | .854** | .716** | .806** | .781** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Item-Total Statistics

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1    | 81.29                      | 85.506                         | .563                             | .766                             |
| P2    | 81.45                      | 82.512                         | .720                             | .755                             |
| P3    | 81.62                      | 82.129                         | .685                             | .755                             |
| P4    | 81.65                      | 82.119                         | .706                             | .754                             |
| P5    | 81.58                      | 82.396                         | .747                             | .755                             |
| P6    | 81.55                      | 82.549                         | .713                             | .756                             |
| P7    | 81.62                      | 80.426                         | .832                             | .747                             |
| P8    | 81.62                      | 81.870                         | .677                             | .754                             |
| P9    | 81.47                      | 81.106                         | .780                             | .750                             |
| P10   | 81.42                      | 82.470                         | .755                             | .755                             |
| TOTAL | 42.91                      | 22.751                         | 1.000                            | .913                             |

### b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | P1           | P2     | P3     | P4     | P5     | P6     | P7     | P8     | P9     | P10    | TOTAL  |
| P1    | Pearson Correlation | 1            | .584** | .554** | .464** | .397** | .403** | .403** | .184   | .192   | .334*  | .548** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .003   | .002   | .002   | .178   | .161   | .013   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P2    | Pearson Correlation | .584**       | 1      | .635** | .625** | .561** | .590** | .638** | .495** | .401** | .665** | .780** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P3    | Pearson Correlation | .554**       | .635** | 1      | .749** | .626** | .696** | .696** | .650** | .511** | .549** | .843** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P4    | Pearson Correlation | .464**       | .625** | .749** | 1      | .595** | .633** | .727** | .586** | .551** | .498** | .813** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P5    | Pearson Correlation | .397**       | .561** | .626** | .595** | 1      | .771** | .602** | .602** | .497** | .599** | .800** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P6    | Pearson Correlation | .403**       | .590** | .696** | .633** | .771** | 1      | .754** | .509** | .636** | .656** | .854** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P7    | Pearson Correlation | .403**       | .638** | .696** | .727** | .602** | .754** | 1      | .673** | .675** | .656** | .876** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P8    | Pearson Correlation | .184         | .495** | .650** | .586** | .602** | .509** | .673** | 1      | .636** | .581** | .766** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .178         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P9    | Pearson Correlation | .192         | .401** | .511** | .551** | .497** | .636** | .675** | .636** | 1      | .611** | .745** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .161         | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P10   | Pearson Correlation | .334*        | .665** | .549** | .498** | .599** | .656** | .656** | .581** | .611** | 1      | .798** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .013         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .548**       | .780** | .843** | .813** | .800** | .854** | .876** | .766** | .745** | .798** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Item-Total Statistics

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1    | 81.60                      | 95.874                         | .512                             | .773                             |
| P2    | 81.82                      | 92.411                         | .756                             | .761                             |
| P3    | 81.82                      | 91.189                         | .824                             | .757                             |
| P4    | 81.89                      | 91.951                         | .792                             | .760                             |
| P5    | 81.95                      | 91.127                         | .775                             | .758                             |
| P6    | 81.89                      | 90.062                         | .834                             | .754                             |
| P7    | 81.89                      | 89.766                         | .859                             | .753                             |
| P8    | 81.89                      | 91.247                         | .736                             | .758                             |
| P9    | 81.80                      | 91.163                         | .712                             | .759                             |
| P10   | 81.84                      | 89.806                         | .768                             | .754                             |
| TOTAL | 43.07                      | 25.291                         | 1.000                            | .930                             |

### c. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | P1           | P2     | P3     | P4     | P5     | P6     | P7     | P8     | P9     | P10    |        |
| P1    | Pearson Correlation | 1            | .651** | .461** | .404** | .459** | .490** | .588** | .493** | .523** | .474** | .692** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P2    | Pearson Correlation | .651**       | 1      | .679** | .596** | .653** | .700** | .564** | .516** | .461** | .446** | .787** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P3    | Pearson Correlation | .461**       | .679** | 1      | .659** | .723** | .669** | .645** | .511** | .508** | .295*  | .779** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .029   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P4    | Pearson Correlation | .404**       | .596** | .659** | 1      | .799** | .712** | .566** | .594** | .674** | .572** | .841** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P5    | Pearson Correlation | .459**       | .653** | .723** | .799** | 1      | .823** | .631** | .482** | .640** | .574** | .861** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P6    | Pearson Correlation | .490**       | .700** | .669** | .712** | .823** | 1      | .615** | .526** | .534** | .670** | .855** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P7    | Pearson Correlation | .588**       | .564** | .645** | .566** | .631** | .615** | 1      | .617** | .660** | .606** | .818** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P8    | Pearson Correlation | .493**       | .516** | .511** | .594** | .482** | .526** | .617** | 1      | .491** | .526** | .739** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P9    | Pearson Correlation | .523**       | .461** | .508** | .674** | .640** | .534** | .660** | .491** | 1      | .712** | .782** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| P10   | Pearson Correlation | .474**       | .446** | .295*  | .572** | .574** | .670** | .606** | .526** | .712** | 1      | .742** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .001   | .029   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .692**       | .787** | .779** | .841** | .861** | .855** | .818** | .739** | .782** | .742** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 55           | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     | 55     |

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Item-Total Statistics

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1    | 81.62                      | 89.352                         | .660                             | .766                             |
| P2    | 81.49                      | 88.551                         | .764                             | .762                             |
| P3    | 81.53                      | 87.884                         | .753                             | .760                             |
| P4    | 81.53                      | 85.846                         | .818                             | .753                             |
| P5    | 81.49                      | 86.292                         | .843                             | .754                             |
| P6    | 81.53                      | 86.513                         | .835                             | .755                             |
| P7    | 81.60                      | 87.800                         | .797                             | .760                             |
| P8    | 81.87                      | 86.743                         | .703                             | .758                             |
| P9    | 81.51                      | 88.218                         | .757                             | .761                             |
| P10   | 81.45                      | 88.512                         | .713                             | .763                             |
| TOTAL | 42.93                      | 24.217                         | 1.000                            | .932                             |

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913             | 10         |

### b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .930             | 10         |

### c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .932             | 10         |

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 55                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.56509687              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .098                    |
|                                  | Positive       | .098                    |
|                                  | Negative       | -.093                   |
| Test Statistic                   |                | .098                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

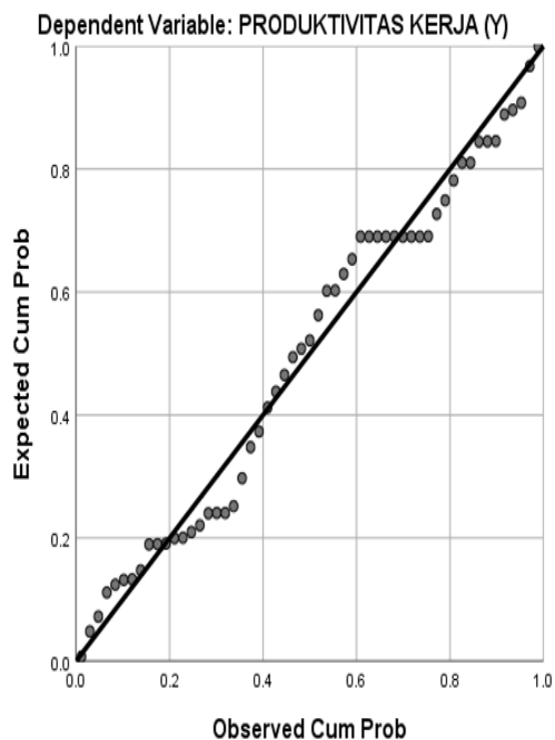
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

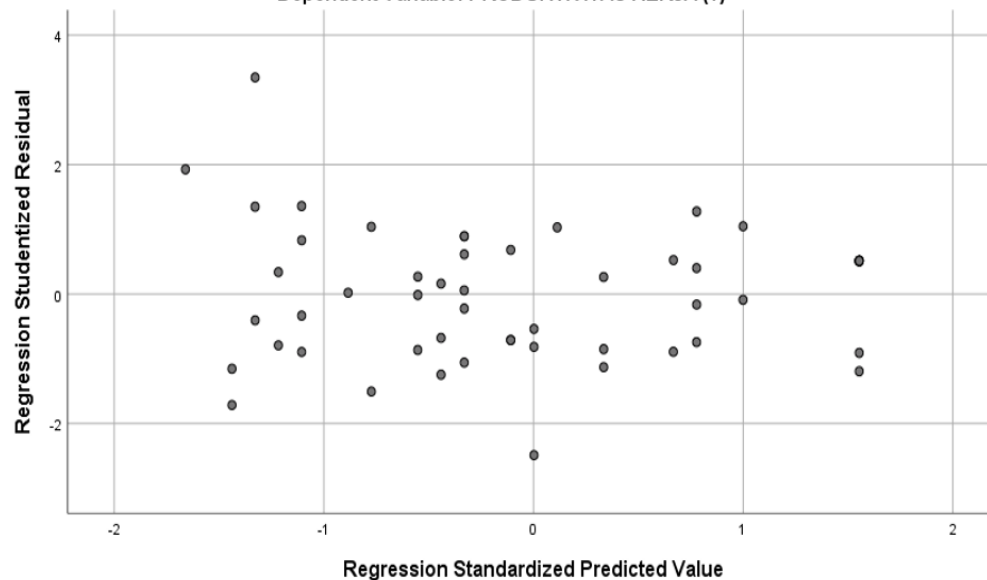
| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 10.605                      | 4.747      |                           | 2.234 | .030 |                         |       |
|       | BEBAN KERJA (X1)    | .376                        | .144       | .364                      | 2.604 | .012 | .516                    | 1.939 |
|       | MOTIVASI KERJA (X2) | .376                        | .137       | .384                      | 2.747 | .008 | .516                    | 1.939 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Scatterplot**

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)



## Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 10.605                      | 4.747      |                           | 2.234 | .030 |                         |       |
|       | BEBAN KERJA (X1)    | .376                        | .144       | .364                      | 2.604 | .012 | .516                    | 1.939 |
|       | MOTIVASI KERJA (X2) | .376                        | .137       | .384                      | 2.747 | .008 | .516                    | 1.939 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)



## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 10.605                      | 4.747      |                           | 2.234 | .030 |
|       | BEBAN KERJA (X1)    | .376                        | .144       | .364                      | 2.604 | .012 |
|       | MOTIVASI KERJA (X2) | .376                        | .137       | .384                      | 2.747 | .008 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

### 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 621.374        | 2  | 310.687     | 23.539 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 686.335        | 52 | 13.199      |        |                   |
|       | Total      | 1307.709       | 54 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

### Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .689 <sup>a</sup> | .475     | .455              | 3.633                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

## Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

### 1. Tabel r (r-tabel)

| Tabel R Untuk 1-500 |                                          |        |        |        |        |
|---------------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| By @SUJI DATA       |                                          |        |        |        |        |
| Df=(N-2)            | Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah |        |        |        |        |
|                     | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|                     | Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah  |        |        |        |        |
|                     | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 40                  | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41                  | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42                  | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43                  | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44                  | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45                  | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46                  | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47                  | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48                  | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49                  | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50                  | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51                  | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52                  | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53                  | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54                  | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55                  | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56                  | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57                  | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58                  | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59                  | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60                  | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61                  | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62                  | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63                  | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64                  | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65                  | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66                  | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67                  | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68                  | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69                  | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70                  | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71                  | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72                  | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73                  | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74                  | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75                  | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76                  | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77                  | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78                  | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79                  | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80                  | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81                  | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82                  | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83                  | 0.1796                                   | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |

## 2. Tabel t (t-tabel)

### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 41       | 0.68052      | 1.30254      | 1.68288      | 2.01954        | 2.42080      | 2.70118        | 3.30127        |
| 42       | 0.68038      | 1.30204      | 1.68195      | 2.01808        | 2.41847      | 2.69807        | 3.29595        |
| 43       | 0.68024      | 1.30155      | 1.68107      | 2.01669        | 2.41625      | 2.69510        | 3.29089        |
| 44       | 0.68011      | 1.30109      | 1.68023      | 2.01537        | 2.41413      | 2.69228        | 3.28607        |
| 45       | 0.67998      | 1.30065      | 1.67943      | 2.01410        | 2.41212      | 2.68959        | 3.28148        |
| 46       | 0.67986      | 1.30023      | 1.67866      | 2.01290        | 2.41019      | 2.68701        | 3.27710        |
| 47       | 0.67975      | 1.29982      | 1.67793      | 2.01174        | 2.40835      | 2.68456        | 3.27291        |
| 48       | 0.67964      | 1.29944      | 1.67722      | 2.01063        | 2.40658      | 2.68220        | 3.26891        |
| 49       | 0.67953      | 1.29907      | 1.67655      | 2.00958        | 2.40489      | 2.67995        | 3.26508        |
| 50       | 0.67943      | 1.29871      | 1.67591      | 2.00856        | 2.40327      | 2.67779        | 3.26141        |
| 51       | 0.67933      | 1.29837      | 1.67528      | 2.00758        | 2.40172      | 2.67572        | 3.25789        |
| 52       | 0.67924      | 1.29805      | 1.67469      | 2.00665        | 2.40022      | 2.67373        | 3.25451        |
| 53       | 0.67915      | 1.29773      | 1.67412      | 2.00575        | 2.39879      | 2.67182        | 3.25127        |
| 54       | 0.67906      | 1.29743      | 1.67356      | 2.00488        | 2.39741      | 2.66998        | 3.24815        |
| 55       | 0.67898      | 1.29713      | 1.67303      | 2.00404        | 2.39608      | 2.66822        | 3.24515        |
| 56       | 0.67890      | 1.29685      | 1.67252      | 2.00324        | 2.39480      | 2.66651        | 3.24226        |
| 57       | 0.67882      | 1.29658      | 1.67203      | 2.00247        | 2.39357      | 2.66487        | 3.23948        |
| 58       | 0.67874      | 1.29632      | 1.67155      | 2.00172        | 2.39238      | 2.66329        | 3.23680        |
| 59       | 0.67867      | 1.29607      | 1.67109      | 2.00100        | 2.39123      | 2.66176        | 3.23421        |
| 60       | 0.67860      | 1.29582      | 1.67065      | 2.00030        | 2.39012      | 2.66028        | 3.23171        |
| 61       | 0.67853      | 1.29558      | 1.67022      | 1.99962        | 2.38905      | 2.65886        | 3.22930        |
| 62       | 0.67847      | 1.29536      | 1.66980      | 1.99897        | 2.38801      | 2.65748        | 3.22696        |
| 63       | 0.67840      | 1.29513      | 1.66940      | 1.99834        | 2.38701      | 2.65615        | 3.22471        |
| 64       | 0.67834      | 1.29492      | 1.66901      | 1.99773        | 2.38604      | 2.65485        | 3.22253        |
| 65       | 0.67828      | 1.29471      | 1.66864      | 1.99714        | 2.38510      | 2.65360        | 3.22041        |
| 66       | 0.67823      | 1.29451      | 1.66827      | 1.99656        | 2.38419      | 2.65239        | 3.21837        |
| 67       | 0.67817      | 1.29432      | 1.66792      | 1.99601        | 2.38330      | 2.65122        | 3.21639        |
| 68       | 0.67811      | 1.29413      | 1.66757      | 1.99547        | 2.38245      | 2.65008        | 3.21446        |
| 69       | 0.67806      | 1.29394      | 1.66724      | 1.99495        | 2.38161      | 2.64898        | 3.21260        |
| 70       | 0.67801      | 1.29376      | 1.66691      | 1.99444        | 2.38081      | 2.64790        | 3.21079        |
| 71       | 0.67796      | 1.29359      | 1.66660      | 1.99394        | 2.38002      | 2.64686        | 3.20903        |
| 72       | 0.67791      | 1.29342      | 1.66629      | 1.99346        | 2.37926      | 2.64585        | 3.20733        |
| 73       | 0.67787      | 1.29326      | 1.66600      | 1.99300        | 2.37852      | 2.64487        | 3.20567        |
| 74       | 0.67782      | 1.29310      | 1.66571      | 1.99254        | 2.37780      | 2.64391        | 3.20406        |
| 75       | 0.67778      | 1.29294      | 1.66543      | 1.99210        | 2.37710      | 2.64298        | 3.20249        |
| 76       | 0.67773      | 1.29279      | 1.66515      | 1.99167        | 2.37642      | 2.64208        | 3.20096        |
| 77       | 0.67769      | 1.29264      | 1.66488      | 1.99125        | 2.37576      | 2.64120        | 3.19948        |
| 78       | 0.67765      | 1.29250      | 1.66462      | 1.99085        | 2.37511      | 2.64034        | 3.19804        |
| 79       | 0.67761      | 1.29236      | 1.66437      | 1.99045        | 2.37448      | 2.63950        | 3.19663        |
| 80       | 0.67757      | 1.29222      | 1.66412      | 1.99006        | 2.37387      | 2.63869        | 3.19526        |

### 3. Tabel F (F-Tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

| df untuk<br>penyebut<br>(N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                              | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                           | 2.82                    | 2.42 | 2.21 | 2.07 | 1.98 | 1.91 | 1.85 | 1.81 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.64 |
| 47                           | 2.82                    | 2.42 | 2.20 | 2.07 | 1.97 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.64 |
| 48                           | 2.81                    | 2.42 | 2.20 | 2.07 | 1.97 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.77 | 1.73 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 |
| 49                           | 2.81                    | 2.41 | 2.20 | 2.06 | 1.97 | 1.90 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.73 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.65 | 1.63 |
| 50                           | 2.81                    | 2.41 | 2.20 | 2.06 | 1.97 | 1.90 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.63 |
| 51                           | 2.81                    | 2.41 | 2.19 | 2.06 | 1.96 | 1.89 | 1.84 | 1.79 | 1.76 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 |
| 52                           | 2.80                    | 2.41 | 2.19 | 2.06 | 1.96 | 1.89 | 1.84 | 1.79 | 1.75 | 1.72 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.64 | 1.62 |
| 53                           | 2.80                    | 2.41 | 2.19 | 2.05 | 1.96 | 1.89 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.72 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.62 |
| 54                           | 2.80                    | 2.40 | 2.19 | 2.05 | 1.96 | 1.89 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.62 |
| 55                           | 2.80                    | 2.40 | 2.19 | 2.05 | 1.95 | 1.88 | 1.83 | 1.78 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 |
| 56                           | 2.80                    | 2.40 | 2.18 | 2.05 | 1.95 | 1.88 | 1.83 | 1.78 | 1.75 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 |
| 57                           | 2.80                    | 2.40 | 2.18 | 2.05 | 1.95 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.74 | 1.71 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.63 | 1.61 |
| 58                           | 2.79                    | 2.40 | 2.18 | 2.04 | 1.95 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.61 |
| 59                           | 2.79                    | 2.39 | 2.18 | 2.04 | 1.95 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.61 |
| 60                           | 2.79                    | 2.39 | 2.18 | 2.04 | 1.95 | 1.87 | 1.82 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 |
| 61                           | 2.79                    | 2.39 | 2.18 | 2.04 | 1.94 | 1.87 | 1.82 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 |
| 62                           | 2.79                    | 2.39 | 2.17 | 2.04 | 1.94 | 1.87 | 1.82 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.62 | 1.60 |
| 63                           | 2.79                    | 2.39 | 2.17 | 2.04 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.60 |
| 64                           | 2.79                    | 2.39 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.60 |
| 65                           | 2.78                    | 2.39 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 |
| 66                           | 2.78                    | 2.38 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 |
| 67                           | 2.78                    | 2.38 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.86 | 1.81 | 1.76 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 |
| 68                           | 2.78                    | 2.38 | 2.17 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.81 | 1.76 | 1.73 | 1.69 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.61 | 1.59 |
| 69                           | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.81 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.59 |
| 70                           | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.59 |
| 71                           | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.59 |
| 72                           | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 |
| 73                           | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 |
| 74                           | 2.77                    | 2.38 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 |
| 75                           | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.63 | 1.61 | 1.60 | 1.58 |
| 76                           | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.72 | 1.68 | 1.66 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 77                           | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 78                           | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 79                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 80                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 81                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 82                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 83                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 84                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.60 | 1.59 | 1.57 |
| 85                           | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.71 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.59 | 1.57 |
| 86                           | 2.76                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.71 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 87                           | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 88                           | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 89                           | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 90                           | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.78 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.56 |



## Lampiran 5 Kartu Bimbingan

### 1. Kartu Bimbingan Pembimbing I



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

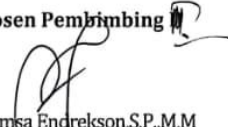
| Tanggal  | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                                                                                                        | Tanda Tangan | Ket |
|----------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 16/12/25 | BAB I      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik Penulisan + huruf kapital + Tanda bac.</li> <li>- Juknis UPTD Puskesmas Prabumulih Tim.</li> <li>- Rumus masalah</li> <li>- Fenomena Gap antara variabel penelitian dgn objek penelitian berdasarkan hasil observasi</li> </ul> |              |     |
| 17/12/25 | BAB I      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC</li> <li>- Lanjutkan ke BAB II</li> </ul>                                                                                                                                                                                          |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M.  
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

| Tanggal          | Pembahasan | Komentar                                                                                | Tanda Tangan | Ket |
|------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Selasa<br>6/1/26 | Bab II     | - Kumpulan / Skripsi<br>- Juku, fabel dan gambar<br>di keluarkan<br>- Hipotesis 0 (Ho). |              |     |
| Rabu<br>7/1/26   | Bab III    | - ACL<br>- Lanjutkan ke Bab III                                                         |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M  
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M  
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

| Tanggal           | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Tanda Tangan                                                                          | Ket |
|-------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Prabu<br>7/1/2026 | Baru (1)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potensi</li> <li>- Sampel:</li> <li>- Teknik usnknk</li> <li>(<math>Z = 0.1</math>)</li> <li>- Kriteria. uji Mann-Wh</li> <li>- Regresi linear terapan</li> <li>uji Hipotesis (uji t)</li> <li>- Definisi Variabel dan Indikator dan sumber data</li> </ul> |  |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

  
 Dr. Hj. Desjiana, S.E., M.M  
 NUPTR: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

  
 Romsa Endrekson, S.P., M.M  
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)





**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

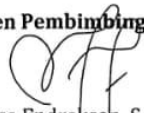
| Tanggal         | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                    | Tanda Tangan                                                                         | Ket |
|-----------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Jumat<br>5/1/22 | Prab II    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xcc.</li> <li>- Persiapan Full Paper</li> <li>- Persiapan Kuisioner</li> <li>- Persiapan Slide PPT</li> <li>- Persiapan Seminar Prapara</li> </ul> |  |     |

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
NUPTK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing I**



Romsa Endrekson, S.P., M.M.  
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

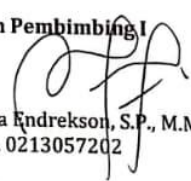
**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

| Tanggal          | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                                                | Tanda Tangan                                                                          | Ket |
|------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rabu<br>26/5-26  | BAB IV     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan sumber dan tugas, fungsi, dan tujuan.</li> <li>- Tabel 4.5. 4.7 tanpa garis vertikal.</li> <li>- Pembahasan: tambahkan perbandingan pada litron ke dalam.</li> </ul> |                                                                                       |     |
| Jumr.<br>27/5-26 | BAB IV     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ate-</li> <li>- Lanjutkan BAB IV</li> </ul>                                                                                                                                    |  |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

  
 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

  
 Romsa Endrekson, S.P., M.M.  
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

| Tanggal         | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                | Tanda Tangan | Ket |
|-----------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Kamis<br>4/6-26 | GAB ✓      | - Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan pada BAB I.<br>- Saran/rekomendasi berkaitan dengan tanggapan Responden terintegrasi - |              |     |
| Jum<br>12/6-24  | GAB ✓      | - Perbaiki kesimpulan                                                                                                                   |              |     |
| Kam<br>18/6-24  | GAB ✓      | - Aec<br>- Siapkan Full paper<br>- Revisi<br>- Slide / PPT<br>- Rekomendasi UPTD                                                        |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.  
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)

## 2. Kartu Bimbingan Pembimbing II



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING II** : Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H.

| Tanggal  | Pembahasan | Komentar                                                 | Tanda Tangan | Ket |
|----------|------------|----------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 2/12-25  | BAB I      | Perbaiki tulisan umpn<br>kegelas penomora                | Yelli        |     |
| 8/12-25  | BAB II     | kegelas penomora dan<br>variable sesuai matrik<br>urutan | Yelli        |     |
| 10/12-25 | BAB II     | acc bab I lampir ke bab I                                | Yelli        |     |
| 13/12-25 | BAB II     | Perbaiki tulisan dan<br>margin bawah                     | Yelli        |     |
| 22/12-25 | BAB II     | Publikasi penomoran nomor<br>no gambar                   | Yelli        |     |
| 23/12-25 | BAB II     | acc lampir ke bab I                                      | Yelli        |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M  
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.H.  
NIDN. 0204077001

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

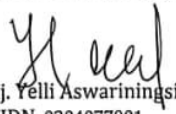
**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap  
 Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas  
 Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING II** : Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.H.

| Tanggal | Pembahasan | Komentar                           | Tanda Tangan | Ket |
|---------|------------|------------------------------------|--------------|-----|
| 5/1-21  | KAB III    | Perbaikan Hilangkan objek tambahan | Yelli        |     |
| 7/1-26  | KAB III    | ack lanjut ke ptb I.               | Yelli        |     |

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

  
 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
 NUPTK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing II**

  
 Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.H.  
 NIDN. 0204077001

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)





**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING II** : Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.

| Tanggal | Pembahasan | Komentar                                                                                  | Tanda Tangan | Ket |
|---------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 18/5-26 | KAR IV     | Perbaiki alamat objek<br>45 kelas detail<br>foto-foto gambar dgn<br>warna perkebel (ultr) |              |     |
| 19/5-26 | KAR IV     | Tebalkan gambar dan<br>tulisan dan foto-foto<br>dan pelajari di note                      |              |     |
| 20/5-26 | KAR IV     | Acce caput ke pbb I                                                                       |              |     |
| 22/5-26 | KAR IV     | Perbaiki - kesempurnaan<br>dan sama lebih<br>simple                                       |              |     |

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
 NUPK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing II**

Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.  
 NIDN. 0204077001

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Kartika Safitri  
**NIM** : 2022110045  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih  
**DOSEN PEMBIMBING II** : Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.

| Tanggal | Pembahasan | Komentar                              | Tanda Tangan | Ket |
|---------|------------|---------------------------------------|--------------|-----|
| 25/5-24 | bab V      | kesimpulan harus berbeda              |              |     |
| 4/6-24  | bab V      | perubahan revisi.<br>ace lanjut pbl I |              |     |

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
 NUPTK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing II**

Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.  
 NIDN. 0204077001

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



## Lampiran 6 Surat-surat Penelitian

### 1. Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Prabumulih, 27 Januari 2026

Nomor : 123 /MNJ /FEB/ UNPRA/1/2026  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin  
Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.  
UPTD Puskesmas Timur  
Kota Prabumulih

Di

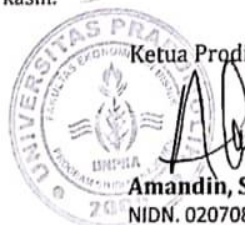
Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

|               |                                                                                                                                   |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama          | : Kartika Safitri                                                                                                                 |
| NIM           | : 2022110045                                                                                                                      |
| Program Studi | : Manajemen                                                                                                                       |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih |

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen

**Amandin, S.Pt., M.M.**  
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faksimile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)

## 2. Surat Balasan Izin Penelitian



DINAS KESEHATAN KOTA PRABUMULIH  
**PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR**

JLN. JEND. SUDIRMAN KM 4,5 GUNUNG IBUL SELATAN PRABUMULIH TIMUR 31113  
Telp. 0713-321390 Email : pkm.timur@yahoo.co.id



Prabumulih,

Nomor : 800.1/169.1 /PKM.T/II/2026

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth

Ketua Prodi Manajemen

Universitas Prabumulih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Di -

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen perihal Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data. Pada prinsipnya kami tidak keberatan atas permohonan izin penelitian bagi mahasiswa :

Nama : Kartika Safitri

NIM : 2022110045

Program Studi : Manajemen

Judul : "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih"

Demikianlah atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Kepala UPTD Puskesmas  
Prabumulih Timur

Ns. Romadhun Tumanggor, S.Kep  
Penata Tk. I / III.d  
NIP. 198107212006042024

### 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian



#### SURAT KETERANGAN

**NOMOR : 800.1/449.1 /PKM.T/X/2026**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ns., Romauli Tumanggor, S.Kep  
 NIP : 198107212006042024  
 Pangkat / Gol : Penata Tk.I / III.d  
 Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Prabumulih Timur

Menerangkan bahwa mahasiswi Universitas Prabumulih :

Nama : Kartika Safitri  
 NIM : 2022110045  
 Judul Skripsi : **"Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih"**

telah selesai melaksanakan penelitian di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur.  
 Demikian Surat Keterangan ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Mei 2026  
 Kepala UPTD Puskesmas  
 Prabumulih Timur



Ns., Romauli Tumanggor, S.Kep  
 Penata Tk. I / III.d  
 NIP. 198107212006042024

## Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian





## Lampiran 8 Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP



Kartika Safitri adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 17 November 2004 sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Rohamin dan Ibu Satiyem. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 49 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke MTs Negeri 1 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih”**.