



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

Kartika Safitri ^{a,1}, Romsa Endrekson ^{b,2}, Yelli Aswariningsih ^{c,3}

^a Universitas Prabumulih, Indonesia

^b Universitas Prabumulih, Indonesia

^c Universitas Prabumulih, Indonesia

¹ Kartika12444@gmail.com; ² romsaendrekson@gmail.com; ³ yelli4770@gmail.com
corresponding author : Kartika12444@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kemajuan Artikel

Masuk : 20 Juli 2026

Diperbaiki : 6 Agustus 2026

Diterima : 29 September 2026

Keywords

Workload

Work Motivation

Work Productivity

Kata Kunci

Beban Kerja

Motivasi Kerja

Produktivitas Kerja

ABSTRAK

This study aimed to analyze the influence of workload and work motivation on employee work productivity at UPTD Puskesmas Prabumulih Timur, Prabumulih City, both partially and simultaneously. Employing a quantitative method, the research population comprised 123 employees, with a sample of 55 respondents selected via simple random sampling (Slovin formula, 10% error). Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS version 26. Results indicated that partially, workload (t-count = 2.604; sig = 0.012) and work motivation (t-count = 2.747; sig = 0.008) positively and significantly influenced employee work productivity. Simultaneously, both variables significantly affected work productivity (F-count = 23.539; sig = 0.000). An R Square of 0.455 suggests that 45.5% of the variation in work productivity is explained by workload and work motivation, with the remainder influenced by other factors.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian adalah 123 pegawai, dengan sampel 55 responden yang dipilih melalui simple random sampling (rumus Slovin, kesalahan 10%). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS versi 26. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja (t hitung = 2,604; sig = 0,012) dan motivasi kerja (t hitung = 2,747; sig = 0,008) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (F hitung = 23,539; sig = 0,000). Nilai R Square sebesar 0,455 mengindikasikan 45,5% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi kerja, sisanya dipengaruhi faktor lain.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pilar krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor pelayanan publik seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Efektivitas MSDM

sangat menentukan kualitas layanan dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kesehatan masyarakat (Silaen et al., 2022). Produktivitas kerja pegawai di Puskesmas seringkali dihadapkan pada tantangan kompleks, termasuk beban kerja yang tinggi dan fluktuasi motivasi kerja. Observasi awal di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur menunjukkan adanya indikasi beban kerja yang tidak merata di antara pegawai, terutama pada jam-jam sibuk atau saat terjadi lonjakan pasien. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengikis semangat kerja dan menurunkan efisiensi pelayanan. Selain itu, tingkat motivasi pegawai juga bervariasi, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti pengakuan, lingkungan kerja, atau kesempatan pengembangan karier. Fenomena ini menggarisbawahi urgensi untuk memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan di lingkungan Puskesmas (Handoko, 2020).

Beban kerja, sebagai volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, telah lama diidentifikasi sebagai prediktor signifikan terhadap produktivitas. Beban kerja yang optimal dapat mendorong kinerja, namun beban kerja berlebih justru dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja (Mahawati et al., 2021). Penelitian oleh Gultom (2025) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja perawat di rumah sakit, yang relevan dengan konteks Puskesmas. Senada dengan itu, Asmara (2025) menemukan bahwa beban kerja memengaruhi produktivitas pegawai di Puskesmas Salobulo. Studi lain oleh Rosidah (2025) juga menyoroti pentingnya efektivitas beban kerja tenaga kesehatan dalam perencanaan kebutuhan staf. Implikasi dari temuan-temuan ini adalah bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak tepat dapat menjadi hambatan serius bagi pencapaian target pelayanan kesehatan dan efisiensi operasional Puskesmas (Soleman, 2020).

Selain beban kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penentu produktivitas yang tidak kalah penting. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk mengerahkan usaha maksimal, meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai target yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2021). Nur (2025) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas, yang secara tidak langsung berkorelasi dengan produktivitas. Sitorus (2025) juga mengonfirmasi adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Serpong II. Studi oleh Setiawan et al. (2024) lebih lanjut menunjukkan peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas harus mempertimbangkan strategi untuk memelihara dan meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai (Hasibuan, 2021).

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji beban kerja dan motivasi kerja secara terpisah atau dalam konteks yang berbeda, masih terdapat gap penelitian yang perlu diisi. Sebagian besar studi cenderung fokus pada salah satu variabel atau dilakukan di institusi kesehatan yang lebih besar seperti rumah sakit. Penelitian yang secara spesifik mengkaji interaksi simultan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di UPTD Puskesmas, khususnya di wilayah Prabumulih Timur, masih terbatas. Selain itu, dinamika lingkungan kerja dan karakteristik demografi pegawai di Puskesmas memiliki kekhasan tersendiri yang mungkin tidak sepenuhnya terwakili oleh penelitian di sektor lain. Kesenjangan ini menciptakan kebutuhan akan penelitian yang lebih terfokus dan kontekstual untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor penentu produktivitas di lingkungan Puskesmas (Mangkunegara, 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu, posisi penelitian ini dapat ditempatkan pada persilangan antara kajian beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas pegawai dalam konteks pelayanan kesehatan primer. Penelitian internasional sebelumnya cenderung memberikan perhatian pada hubungan motivasi dengan kinerja secara umum, kesejahteraan pegawai, maupun pengaruh beban kerja terhadap kondisi dan produktivitas pekerja. Wang et al. (2024), misalnya, menegaskan pentingnya motivasi dalam menjelaskan kinerja pegawai melalui bukti longitudinal, sedangkan Bhoir dan Sinha (2024) menempatkan kesejahteraan pegawai sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berbeda dari penelitian tersebut, penelitian ini secara spesifik menguji beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengulang hubungan antarvariabel yang telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya, tetapi memperluas bukti empiris pada konteks pelayanan kesehatan tingkat primer dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang spesifik.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis secara mendalam pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Selain penelitian di Indonesia, kajian internasional menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai juga menjadi perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Wang, Luan, dan Ma (2024) melalui meta-analisis terhadap penelitian longitudinal menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga motivasi tidak hanya berperan sebagai faktor yang berkorelasi dengan kinerja, tetapi juga berpotensi menjadi faktor yang mendahului peningkatan kinerja. Sementara itu, kajian sistematis Bhoir dan Sinha (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai karena kondisi kerja dan praktik organisasi dapat berimplikasi terhadap kondisi psikologis dan kinerja pegawai. Penelitian Briones (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam memahami produktivitas pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas kerja merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan motivasi individu.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus lokasi yang spesifik, yaitu UPTD Puskesmas Prabumulih Timur, serta analisis komprehensif terhadap kedua variabel utama yang diuji secara bersamaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan bagi pengembangan teori MSDM di sektor kesehatan, serta rekomendasi praktis bagi manajemen Puskesmas dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2020; Sunyoto, 2020; Sutrisno, 2021), dan penelitian ini terletak pada pengujian simultan beban kerja dan motivasi kerja sebagai determinan produktivitas pegawai dalam konteks pelayanan kesehatan primer, khususnya pada UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan pada perusahaan atau organisasi umum serta cenderung menitikberatkan pada hubungan parsial antarvariabel, penelitian ini mengintegrasikan kedua faktor tersebut dalam satu model empiris untuk menjelaskan produktivitas pegawai Puskesmas. Secara akademik, penelitian ini memperluas penerapan temuan internasional mengenai motivasi dan kinerja ke dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan tingkat primer. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pengelola Puskesmas untuk mengoptimalkan distribusi beban kerja sekaligus meningkatkan motivasi pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau unit kerja dalam periode waktu tertentu (Mahawati et al., 2021). Konsep ini mencakup aspek fisik dan mental dari pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja. Beban kerja yang proporsional merupakan kunci untuk menjaga kinerja optimal, sementara beban kerja berlebih dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan kualitas output (Soleman, 2020). Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja seringkali menjadi isu krusial mengingat tuntutan layanan yang tinggi dan sumber daya yang terbatas. Gultom (2025) dalam penelitiannya menyoroti bagaimana beban kerja yang tinggi secara signifikan memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit, sebuah temuan yang relevan dengan kondisi di Puskesmas. Lebih lanjut, Rosidah (2025) menekankan pentingnya analisis efektivitas beban kerja tenaga kesehatan untuk perencanaan kebutuhan staf yang akurat, guna menghindari overload yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2021). Teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg, menjelaskan berbagai faktor yang dapat memotivasi karyawan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Motivasi yang kuat berkorelasi positif dengan peningkatan usaha, komitmen, dan kualitas kerja. Nur (2025) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas, yang merupakan prekursor penting

bagi produktivitas. Sitorus (2025) juga menguatkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas. Studi oleh Setiawan et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, menegaskan peran sentral motivasi dalam menjaga kinerja pegawai di lingkungan yang menantang seperti fasilitas kesehatan (Hasibuan, 2021).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam konteks organisasi, produktivitas pegawai adalah rasio output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan, seringkali diukur dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Sedarmayanti, 2020). Peningkatan produktivitas merupakan tujuan utama manajemen sumber daya manusia, karena berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan operasional. Wulandari (2025) menyoroti bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesehatan dan status gizi, yang mengindikasikan pendekatan holistik diperlukan. Gaurifa (2024) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas, menunjukkan bahwa faktor perilaku juga memegang peranan penting. Secara umum, produktivitas kerja yang tinggi di Puskesmas akan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat (Sunyoto, 2020).

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas/kinerja pegawai. Asmara (2025) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Salobulo, menemukan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan. Sitorus (2025) juga mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Serpong II. Sementara itu, Nur (2025) fokus pada pengaruh motivasi, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Baranti. Studi oleh Amalia (2025) mengeksplorasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas. Hadi (2024) menemukan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Awayan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian ini cenderung berfokus pada satu atau dua variabel, atau dilakukan di lokasi yang berbeda, sehingga menyisakan ruang untuk penelitian yang lebih komprehensif (Mangkunegara, 2021).

Kajian literatur menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja merupakan determinan penting bagi produktivitas pegawai di sektor kesehatan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji interaksi simultan kedua variabel ini dalam konteks UPTD Puskesmas Prabumulih Timur masih terbatas. Penelitian terdahulu seringkali berfokus pada institusi kesehatan yang lebih besar atau mengabaikan dinamika unik lingkungan Puskesmas. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi temuan sebelumnya tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kombinasi faktor-faktor ini beroperasi dalam konteks spesifik Puskesmas, serta menawarkan implikasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia di fasilitas kesehatan primer (Sutrisno, 2021).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel independen (beban kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja) melalui analisis statistik (Mahawati et al., 2021). Desain asosiatif kausal memungkinkan peneliti untuk menganalisis bagaimana perubahan pada satu atau lebih variabel independen memengaruhi variabel dependen. Lokasi penelitian adalah UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, yang beralamat di Jl. Puskesmas RT.02/RW.03, Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31113. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang berjumlah 123 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (toleransi) sebesar 10%, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling jenis simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Hal ini bertujuan untuk memastikan representativitas sampel terhadap populasi (Sunnyoto, 2020).

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama: beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Definisi operasional dan pengukuran variabel dijelaskan dalam Tabel 3.1.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X1)	Volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021).	1. Jumlah tugas 2. Kompleksitas tugas 3. Tekanan waktu 4. Tanggung jawab pekerjaan	Likert (1-5)
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan upaya pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2021).	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan pengembangan diri	Likert (1-5)
Produktivitas Kerja (Y)	Efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menghasilkan output kerja, yang diukur dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Sedarmayanti, 2020).	1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif 4. Kemampuan bekerja sama	Likert (1-5)

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden pegawai UPTD Puskesmas Prabumulih Timur. Kuesioner dirancang dengan pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Sebelum penyebaran kuesioner utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran (Handoko, 2020).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan beberapa tahapan:

1. Uji Instrumen Penelitian: Meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Hasil dari uji validitas hasil uji validitas variabel beban kerja (X1) 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 beban kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, dan 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. Uji reabilitas 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.
2. Uji Asumsi Klasik: Dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. 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.
3. Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (beban kerja dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).
4. Uji Hipotesis: Terdiri dari:
 - a. Uji Parsial (Uji t): Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

- b. Uji Simultan (Uji F): Untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Sutrisno, 2021).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji parsial, hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan kapasitas pegawai mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Temuan tersebut mendukung teori Ewaldy et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang proporsional akan mendorong pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ayuningtyas et al. (2024) dan Gibran et al. (2025) yang membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan Rukhviyanti dan Ambarwati (2023) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja yang berbeda.

Selain beban kerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehingga kualitas maupun kuantitas pekerjaan dapat meningkat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Ariansyah dan Kusumayadi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu meningkatkan semangat kerja sehingga pegawai terdorong untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nadut et al. (2023), Rukhviyanti dan Ambarwati (2023), serta Ayuningtyas et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi pengelolaan beban kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,5% menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun kompetensi pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan menciptakan efisiensi kerja, sedangkan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Gibran et al. (2025) dan Ayuningtyas et al. (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat disertai peningkatan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih agar melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja sehingga tidak terjadi ketimpangan

pekerjaan antarpegawai. Selain itu, manajemen perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi terhadap prestasi pegawai, pengembangan kompetensi, komunikasi yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini telah menjawab seluruh rumusan masalah penelitian, yaitu bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan beban kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Temuan ini sekaligus memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan.

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.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula semangat, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang dihasilkan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 45,5% variasi produktivitas kerja pegawai, sedangkan 54,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak hanya bergantung pada pembagian beban kerja yang tepat, tetapi juga pada upaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen UPTD Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih diharapkan dapat mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas pegawai serta kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

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. *JIAGABI*, 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.
- Pagi, 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.