

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SIMPANG TIGA KOTA PEKANBARU

Haykal Gibran S, Dwi Hastuti, Rian Rahmat Ramadhan
Jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304217@student.umri.ac.id¹,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada puskesmas simpang tiga kota pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 73 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai menjadi isu dalam dunia kerja saat ini, terutama di sektor pelayanan publik khususnya instansi kesehatan seperti Puskesmas. Fenomena yang sering terjadi di lapangan adalah penurunan produktivitas kerja pegawai yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya beban kerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penurunan produktivitas kerja pegawai dapat menyebabkan target organisasi tidak tercapai dan meningkatkan biaya operasional. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui strategi seperti meningkatkan motivasi kerja yang rendah, mengurangi beban kerja yang tinggi dan memberikan lingkungan kerja yang memadai, sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan rasa keterlibatan sehingga mendorong produktivitas kerja pegawai yang lebih optimal dan menghasilkan peningkatan produktivitas pegawai, jika produktivitas pegawai

mengalami peningkatan akan sangat membantu perusahaan dalam berbagai aspek (Anhar *et al.*, 2025).

Produktivitas kerja pegawai salah satu elemen penting yang harus dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selama operasinya, organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini akan berdampak pada tujuan organisasi. sebab tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai yang melakukan pekerjaan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Jika pegawai kurang terampil maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal, walaupun didukung dengan sumber daya lainnya. Inilah yang membuktikan bahwa pegawai merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan dengan segala kompleksitasnya secara menyeluruh (Diatmika *et al.*, 2021).

Produktivitas merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan input (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil. pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi karena berfungsi sebagai salah satu pengukur tingkat produktivitas kerja pegawai. Jika kualitas pegawai tinggi atau baik, tingkat produktivitas kerja pegawai akan lebih mudah meningkat, tetapi jika kualitasnya rendah atau kurang, tingkat produktivitas kerja pegawai akan lebih rendah (Supala dan Nurfalah, 2024). Perusahaan harus bisa memahami bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total. Oleh karena itu, untuk mencapai kesuksesan, organisasi harus memperhatikan aspek produktivitas kerja pegawainya (Subur dan Ahiruddin, 2023). Salah satu instansi yang mengutamakan produktivitas kerja pegawai ialah Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Kaharuddin Nst No. 14, Kelurahan Perhentian Marpoyan, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dengan kode pos 28288. Puskesmas ini dipilih sebagai objek kajian karena merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah tersebut. Menurut Putri *et al* (2024) tugas pokok dari puskesmas adalah menyelenggarakan upaya preventif dan promotif, yang didukung upaya kuratif dan rehabilitatif serta melakukan pemberdayaan masyarakat.

Menurut Wignjosebroto dalam Nathaniel (2022) secara umum rasio produktivitas kerja pegawai merupakan hasil perbandingan antara Output dan Input seperti rumus berikut ini:

$$\text{produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dalam konteks penelitian ini:

1. Output adalah total kunjungan pasien (gabungan rawat jalan dan rawat inap).
2. Input adalah jumlah pegawai yang melayani pasien tersebut.

pekanbaru selama lima tahun terakhir mengalami penurunan. Dari hasil wawancara dari Kepala Tata Usaha (KTU) dan pegawai puskesmas simpang tiga kota pekanbaru hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja atau keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas kerja dan ketetapan waktu dalam melayani pasien. Beban kerja yang berlebihan di puskesmas ini juga dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang ditentukan. Dan lingkungan kerja di puskesmas simpang tiga kota pekanbaru masih ada beberapa yang belum memadai membuat pegawai puskesmas terkesan kurang semangat dalam bekerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ialah motivasi kerja. Menurut Yosepha dan Erwanto (2024) motivasi yaitu dorongan yang timbul pada diri pegawai secara sadar atau tidak sadar yang membangkitkan semangat untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga menghasilkan hasil yang terbaik. Dari hasil wawancara pegawai di puskesmas simpang tiga kota pekanbaru ditemukan fenomena tentang motivasi kerja yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh puskesmas simpang tiga kota pekanbaru menyebabkan turunnya motivasi karyawan. Ketika pegawai merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan penghargaan yang pantas atas upaya dan hasil kerja mereka, semangat dan efisiensi kerja mereka akan menurun. Penurunan motivasi ini terlihat dari berkurangnya prestasi kerja dan pelayanan mereka, yang akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Selain faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu, beban kerja. 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 (Ponda *et al.*, 2025). yang ditemukan di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa tenaga medis mengalami beban kerja yang tinggi. Tenaga medis memiliki tanggung jawab utama untuk memeriksa dan menindaklanjuti pasien, namun mereka juga dibebani dengan tugas tambahan seperti pendokumentasian (seperti pencatatan program kesehatan, laporan kegiatan, dan pengelolaan dokumen), konseling di luar gedung puskesmas, serta menghadapi tekanan dari permintaan pasien dan keluarga yang menginginkan penanganan medis secara cepat. Tingginya jumlah pasien setiap hari dan menumpuknya tugas administratif membuat pegawai merasa kewalahan dan tertekan. Kondisi ini berdampak pada berkurangnya fokus dan efektivitas dalam memberikan pelayanan medis yang berkualitas. Selain itu, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas menyebabkan tenaga medis tidak dapat bekerja secara optimal.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ialah lingkungan kerja. Menurut Mindari dan Marsi (2024) lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun
e-ISSN: 2962-0708 780

hubungan dengan bawahan.

Fenomena lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Lingkungan kerja fisik di puskesmas menghadapi berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai, seperti parkir yang tidak memadai, akses tangga yang sempit yang mengganggu aktivitas pegawai, Pendingin ruangan yang kurang optimal membuat Puskesmas Simpang Tiga kota Pekanbaru membuka pintu utama, sehingga suara pesawat yang lewat semakin terdengar karena lokasinya dekat dengan Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II. Dan tata ruang yang tidak baik, seperti meja resepsionis yang bersebelahan dengan ruangan apoteker tanpa pembatas, juga menyulitkan pegawai dalam memberikan dan menerima informasi dari pasien. Selain itu, masalah lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi produktivitas, seperti kurangnya komunikasi yang jelas antar pegawai, koordinasi yang terbatas antar tim, dan rendahnya rasa saling dukung antara pegawai. menyebabkan kebingungan dalam pekerjaan, menghambat alur informasi, serta menurunkan semangat kerja dan efisiensi pelayanan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas kerja pegawai mengalami kenaikan akan mempengaruhi tingkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya

Menurut Busro (2018) motivasi adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu Utomo dalam (Ramli, 2024). Sedangkan menurut Agus (2021) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Menurut Irsyad (2024) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang memiliki support system baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang dapat memberikan kenyamanan agar dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, data berupa angka atau bilangan, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

Peneliti kuantitatif mengumpulkan data menggunakan bantuan instrumen. Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada variabel-variabel dan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Arief dan Karuniari, 2024).

Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Kaharuddin Nst No. 14, Kelurahan Perhentian Marpoyan, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dengan kode pos 28288. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2025.

Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam sebuah ruang lingkup dan waktu yang akan ditentukan. Populasi berhubungan dengan data, bukan dengan manusianya. Populasi memiliki parameter yaitu memiliki besaran terukur yang menunjukkan ciri dari populasi tersebut, seperti rata-rata, bentangan, rata-rata simpangan, variansi, dan sebagainya. Dengan kata lain, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Hironymus dan Hantono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru yang berjumlah 73 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi, karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel di ambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai reperentasi dan populasi secara keseluruhan (Harahap *et al.*, 2025). Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobabilitas dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang tersedia digunakan sebagai sampel. Untuk sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru yang berjumlah 73 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Mulyani (2021) analisis deskriptif adalah analisis dengan cara mengagambarkan suatu variabel secara tunggal tanpa menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial dan klarifikasi mengenai suatu fenomena sosial. Caranya dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Analisis data penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertugas Kerja Pegawai	73	50	90	73,33	10,122
Motivasi Kerja	73	43	73	63,08	7,100
Beban Kerja	73	24	43	34,63	4,172

Sumber : Data Olahan, (2025)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 73 responden (N). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel produktivitas kerja pegawai (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 90, total skor jawaban minimum 50, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 73,33, dan standar deviasi sebesar 10.122.
2. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 73, total skor jawaban minimum 43 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 63,08, dan standar deviasi sebesar 7.100.
3. Variabel beban kerja (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 43, total skor jawaban minimum 24, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 34,63, dan standar deviasi sebesar 4,172.
4. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 90, total skor jawaban minimum 45, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 71,82, dan standar deviasi sebesar 11,582.

UJI KUALITAS DATA

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti telah membagikan kuisioner yang melibatkan responden sejumlah 73 pegawai. Berikut disajikan hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber dari motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) lingkungan kerja (X3) dan produktivitas kerja pegawai (Y). Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) ini akan digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan validitas item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian. Jika nilai r hitung > r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan (Mulyani, 2021). Diketahui jumlah sampel yaitu 73 pegawai dengan signifikan 5% pada pendistribusian nilai r tabel statistik. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df=73-2=71$ didapatkan 0,230. Berikut hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keretangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,595	0,230	Valid
	X1.2	0,505	0,230	Valid
	X1.3	0,491	0,230	Valid
	X1.4	0,554	0,230	Valid
	X1.5	0,584	0,230	Valid
	X1.6	0,596	0,230	Valid
	X1.7	0,482	0,230	Valid
	X1.8	0,555	0,230	Valid
	X1.9	0,525	0,230	Valid
	X1.10	0,577	0,230	Valid
	X1.11	0,530	0,230	Valid
	X1.12	0,527	0,230	Valid
	X1.13	0,506	0,230	Valid
	X1.14	0,511	0,230	Valid
	X1.15	0,506	0,230	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,642	0,230	Valid
	X2.2	0,617	0,230	Valid
	X2.3	0,589	0,230	Valid
	X2.4	0,589	0,230	Valid
	X2.5	0,607	0,230	Valid
	X2.6	0,623	0,230	Valid
	X2.7	0,522	0,230	Valid
	X2.8	0,511	0,230	Valid
	X2.9	0,528	0,230	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,601	0,230	Valid
	X3.2	0,738	0,230	Valid
	X3.3	0,588	0,230	Valid
	X3.4	0,755	0,230	Valid

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keretangan
	X3.5	0,677	0,230	Valid
	X3.6	0,707	0,230	Valid
	X3.7	0,732	0,230	Valid
	X3.8	0,703	0,230	Valid
	X3.9	0,713	0,230	Valid
	X3.10	0,633	0,230	Valid
	X3.11	0,635	0,230	Valid
	X3.12	0,593	0,230	Valid
	X3.13	0,580	0,230	Valid
	X3.14	0,621	0,230	Valid
	X3.15	0,780	0,230	Valid
	X3.16	0,746	0,230	Valid
	X3.17	0,596	0,230	Valid
	X3.18	0,726	0,230	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)				
	Y.1	0,628	0,230	Valid
	Y.2	0,639	0,230	Valid
	Y.3	0,724	0,230	Valid
	Y.4	0,653	0,230	Valid
	Y.5	0,564	0,230	Valid
	Y.6	0,629	0,230	Valid
	Y.7	0,638	0,230	Valid
	Y.8	0,635	0,230	Valid
	Y.9	0,675	0,230	Valid
	Y.10	0,675	0,230	Valid
	Y.11	0,633	0,230	Valid
	Y.12	0,576	0,230	Valid
	Y.13	0,559	0,230	Valid
	Y.14	0,549	0,230	Valid
	Y.15	0,646	0,230	Valid
	Y.16	0,502	0,230	Valid
	Y.17	0,598	0,230	Valid
	Y.18	0,527	0,230	Valid

Sumber : Data Olahan, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan produktivitas kerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel 0,230 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memnuhi syarat asumsi uji validitas.

Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan pengujian terhadap kuesioner dalam mengukur indikator tiap variabel. Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat atau taraf signifikan 0,60 (Huesin, 2023). Pada penelitian ini uji realibilitas menggunakan pengolahan data dengan software SPSS 25. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,818	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,750	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,927	0,60	Reliabel

Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,902	0,60	Reliabel
---------------------------------	-------	------	----------

Sumber : Data Olahan, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada motivasi kerja (X1) sebesar 0,818, beban kerja (X2) sebesar 0,750, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,927 dan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,902 > 0,60 maka data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, maka dalam penelitian digunakan normal probability plot pada output SPSS. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (Nuryami, 2024). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,82533315
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,054
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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 Olahan, (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau disebut homoskedastisita. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji glejser adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk

mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linear.

Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada heteroskedastisitas (Husein, 2019). Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terjadi tidak heteroskedastisitas. Dengan kata lain, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji glejser dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,926	7,497		1,991	,050
	Motivasi Kerja	-,086	,080	-,128	-1,082	,283
	Beban Kerja	,094	,138	,082	,685	,495
	Lingkungan Kerja	-,092	,049	-,222	-1,863	,067

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan, (2025)

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai signifikan pada uji glejser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glejser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Asep, (2024) 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 VIF (Variance Inflation Factory) dan nilai tolerance, jika nilai VIF masih kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 maka, multikolinearitas tidak terjadi begipun sebaliknya. Hasil pengujian VIF dan tolerance dari model regresi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,964	1,038	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,941	1,063	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF motivasi kerja adalah 0,964 dan 1,038. Beban kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,934 dan 1,071. Lingkungan kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,941 dan 1,063. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja tidak terdeteksi gejala multikolinearitas karena nilai pada tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan nilai pada VIF kurang dari 10, sehingga model regresi telah memenuhi syarat analisis regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Rifkhan (2023) menyatakan bahwa regresi linear berganda merupakan

model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono dalam Rifkhan (2023) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel terikat sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dapat diperoleh hasil pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	35,456	12,723		2,787	,007
Motivasi Kerja	,283	,135	,199	2,095	,040
Beban Kerja	-,473	,234	-,195	-2,025	,047
Lingkungan Kerja	,507	,084	,580	6,043	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, (2025)

$$= 35.456 + 0,283 X_1 - 0,437 X_2 + 0,507 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 35. 456 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) = 0, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan berada pada nilai 35.456.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,283 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0.283 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin baik penerapan motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar -0,437 artinya bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar -,437 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin menurun penerapan beban kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,507 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0.507 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin baik penerapan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

5. Standar eror (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap

Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel ; k = jumlah variabel, maka $df = 73 - 3 - 1 = 69$ diperoleh nilai t tabel 1,994. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	2.095	1.994	.040	H1 diterima
Beban Kerja	-2.025	1.994	.047	H2 diterima
Lingkungan Kerja	6.043	1.994	.000	H3 diterima

Sumber : Data Olahan, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel motivasi kerja (X_1) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.095 dengan nilai signifikan sebesar 0,040. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($2.095 > 1,994$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,040 < 0,05$), maka H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel beban kerja (X_2) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -2,025 dengan nilai signifikan sebesar 0,047. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($-2,025 > 1,994$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,047 < 0,05$), maka H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X_3) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,043 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($6,043 > 1,994$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Menurut Harsuko, (2022) Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai (Y), koefisien determinasi ini ditunjukkan oleh besarnya Adjusted R Square. Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted R square) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,376	7,994

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,376 yang variabel independen yaitu motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memberi kontribusi pengaruh sebesar 37,6% terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif. Produktivitas meningkat dengan motivasi dan lingkungan yang baik, namun menurun saat beban kerja berlebihan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, penulis menyarankan agar Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru lebih fokus pada peningkatan produktivitas kerja pegawai secara konsisten melalui evaluasi berkala, pemberian umpan balik yang jelas, serta apresiasi atas kinerja yang dicapai. Perhatian terhadap beban kerja juga perlu ditingkatkan dengan melakukan penyesuaian tugas sesuai kapasitas pegawai dan memperkuat koordinasi antarunit. Selain itu, kenyamanan lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, perlu ditingkatkan guna mendukung kelancaran dan efektivitas kerja. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara mandiri dengan mengelola waktu secara efektif, menjaga motivasi, serta menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain dan mempertimbangkan penggunaan metode campuran agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Isnaini.
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z*. 3.
- Arief, F. B., & Karuniari, N. (2024). *Teori dan Praktik Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif: Teori, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Penulisan* (1st ed.). Anak Hebat Indonesia.
- Asep, M. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). CV. Tohar Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenada Media Group.
- Diatmika, I. M., Kardini, N. L., & Dewi, N. P. Y. T. (2021). Nusantara Hasana Journal. *Nusantara Hasana Journal*, 1(7), 132–137.
- Harahap, S., Lubis, I. S., & Rahimah, A. (2025). Pengaruh Model Pembelajaran Concept Sentence Terhadap Keterampilan Menulis Puisi Pada Siswa Kelas VIII Smp Negeri 2 Marancar. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 13(1), 299–305.
- Harsuko, R. (2022). *Ekonomi Mikro (Teori & Contoh Kasus Dalam Bidang Perikanan)* (1st ed.). Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rev. Ed.). Bumi Aksara.
- Hironymus, G., & Hantono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar Dan Aplikasi Analisis Regresi Dan Jalur Dengan SPSS)* (1st ed.). PT. Penerbit Mitra Group.
- Husein, U. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan (Langkah Cepat Dan Tempat Menyusun Tesis Dan Disertasi)*.
- Husein, U. (2023). *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irsyad, P. F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus Dari Sudut Pandang Individu Dan Organisasi* (1st ed.). PT. Nasya Expanding Management (NEM).
- Mindari, E., & Marsih, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(2), 39–51.
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nathaniel, R. (2022). *Manajemen Sumber Manusia* (1st ed.). uwais inspirasi indonesia.
- Nuryami. (2024). *Metode Penelitian : Mengusai Pemilihan dan Penggunaan Metode* (1st ed.). CV. Adanu Abimata.
- Ponda, M., Pagiu, C., & Tangdialla, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada dprd kabupaten toraja utara. *Juria: Jurnal Ekonomi Utama*, 4, 19–29.
- Putri, E. Y., Suwanto, Aidillah, M. R., & Sari, D. I. P. (2024). Hubungan Kualiatas Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Wonorejo Samarinda. *Jurnal Inovasi Kesehatan Adaptif*, 6(9), 35–36.
- Ramli, M. (2024). *Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan* (1st ed.). CV. Azka Pustaka.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner* (1st ed.). CV. Adanu Abimata.

- Subur, S., Ahiruddin, D. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil telah. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 83–87.
- Supala, M. S., & Nurfalah, F. (2024). *Peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di kecamatan kedokanbunder kabupaten indramayu*. 8(8), 167–173.
- Yosepha, S. Y & Erwanto, Y. A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas Ila Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 13(1), 40–55.

