

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN KESEHATAN PUSKESMAS SAGERAT KOTA BITUNG

*THE EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCE, WORKLOAD, AND WORK-RELATED STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SAGERAT PUBLIC HEALTH CENTER
BITUNG CITY*

Talita M.R. Lumingkewas¹, Willem J.F.A. Tumbuan², Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1talitalumingkewas@gmail.com, 2alfatumbuan@unsrat.ac.id,
3yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui teknik non-probability sampling kepada seluruh pegawai Puskesmas Sagerat. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tunjangan kinerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) tunjangan kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; dan (4) stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to analyze the effect of performance allowance, workload, and work-related stress on employee performance at the Sagerat Public Health Center, Bitung City. The study employed a quantitative approach, distributing questionnaires using a non-probability sampling technique to the employees of the Sagerat Public Health Center. Data analysis was conducted using SPSS version 29. The results indicate that: (1) performance allowance, workload, and work-related stress simultaneously have a significant effect on employee performance; (2) performance allowance does not have a significant partial effect on performance; (3) workload has a significant effect on performance; and (4) work-related stress does not have a significant partial effect on employee performance.

Keywords: Performance Allowance, Workload, Work-related Stress, Employee Performance

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1583

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam menunjang efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya fisik, tetapi juga pada kemampuan manajemen dalam mengelola karyawan secara terencana melalui perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, sistem kompensasi,

dan evaluasi kinerja (Dessler, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi prasyarat utama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Dalam sektor pelayanan kesehatan publik, peran manajemen SDM menjadi semakin krusial karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kepentingan masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas dan teknologi, tetapi juga oleh kompetensi, profesionalisme, serta kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

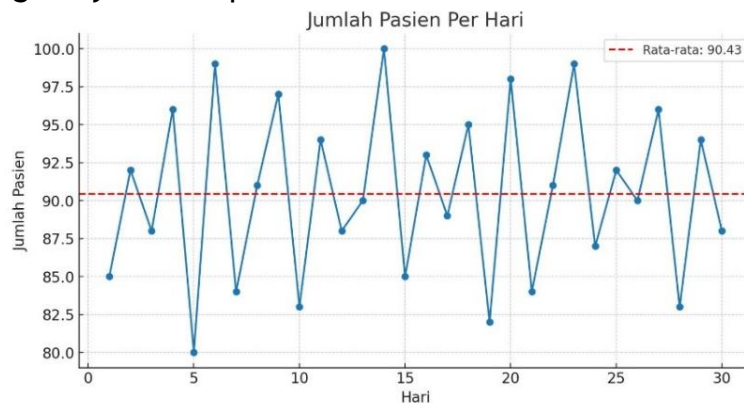
Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk dan meningkatnya kompleksitas permasalahan kesehatan, tuntutan terhadap kinerja pegawai fasilitas kesehatan juga semakin tinggi. Pegawai tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta ketahanan fisik dan mental dalam menghadapi tekanan kerja yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai isu strategis yang perlu dikaji secara mendalam.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas capaian kerja yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai. Namun, apabila pemberian tunjangan tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan, maka efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja menjadi tidak optimal.

Selain tunjangan kinerja, beban kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja mencerminkan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Pada lingkungan Puskesmas, pegawai tidak hanya menjalankan pelayanan medis, tetapi juga kegiatan promotif dan preventif, sehingga keterbatasan jumlah tenaga kesehatan berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih dan menurunkan kualitas pelayanan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja muncul akibat tekanan pekerjaan, keterbatasan fasilitas, serta tingginya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan kerja, dan melemahkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kondisi ini umumnya ditemukan pada lingkungan kerja pelayanan kesehatan dasar yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan tanggung jawab tinggi dalam melayani masyarakat.

Dalam konteks tersebut, puskesmas sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan di tingkat kecamatan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar. Puskesmas Sagerat Kota Bitung merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi masyarakat di wilayah kerjanya. Tingginya intensitas pelayanan di Puskesmas ini tercermin dari volume kunjungan pasien yang dilayani setiap hari.



Gambar 1. Data Jumlah Pasien Per Hari
Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bitung (2023)

Berdasarkan data pada Gambar 1, Puskesmas Sagerat Kota Bitung melayani rata-rata 80-100 pasien per hari dengan berbagai jenis layanan kesehatan. Tingginya jumlah kunjungan tersebut menunjukkan besarnya tuntutan kerja yang harus dihadapi pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja serta tekanan psikologis dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Sejalan dengan kondisi tersebut, berdasarkan laporan pegawai Puskesmas Sagerat Kota Bitung (2024), jumlah tenaga kesehatan tercatat sebanyak 65 orang, yang didominasi oleh perawat dan bidan serta didukung oleh dokter umum dan tenaga kesehatan lainnya dalam jabatan fungsional. Komposisi dan jumlah tenaga ini menunjukkan kapasitas SDM yang harus mengimbangi tingginya volume dan kompleksitas pelayanan yang pada akhirnya berimplikasi pada intensitas kerja yang relatif tinggi bagi setiap pegawai.

Di sisi lain, situasi kerja di kantor pelayanan kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung menunjukkan tantangan yang kompleks, ditandai dengan tidak diterimanya tunjangan kinerja pada tahun 2024 serta persepsi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan penghargaan yang diterima pegawai. Beban kerja yang tinggi sering kali mengharuskan pegawai bekerja melebihi jam kerja normal, terutama saat terjadi lonjakan pasien atau pelaksanaan program kesehatan. Kondisi stres kerja juga diperparah oleh keterbatasan fasilitas dan tingginya ekspektasi masyarakat, yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan apabila tidak dikelola secara tepat.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena empiris yang terjadi di Puskesmas Sagerat Kota Bitung menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait tunjangan kinerja, beban kerja, dan stres kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi tersebut menegaskan perlunya kajian empiris untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai guna mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan publik.

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan dan fenomena empiris yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Armstrong (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan terkoordinasi untuk mengelola karyawan sebagai aset utama organisasi, sehingga organisasi dapat mempertahankan, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan institusi. Sejalan dengan itu, MSDM juga dapat dipahami sebagai proses terstruktur yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, dan evaluasi kinerja untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Dessler, 2020).

Tunjangan Kinerja

Menurut Choudhury (2022), tunjangan kinerja adalah insentif finansial yang diberikan berdasarkan pencapaian kerja untuk meningkatkan motivasi. Dalam sistem kompensasi,

tunjangan kinerja dikategorikan sebagai kompensasi tidak langsung yang bertujuan mendorong peningkatan kinerja pegawai (Hasibuan, 2021). Selain itu, penghargaan atas kinerja yang nyata dapat mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hamidun & Kayai, 2021). Dengan demikian, tunjangan kinerja memengaruhi aspek finansial sekaligus meningkatkan loyalitas, disiplin, dan efisiensi kerja, mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, indikator tunjangan kinerja mengacu pada Hamidun dan Kayai (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian tunjangan dengan bobot pekerjaan
2. Kecukupan tunjangan
3. Kepuasan terhadap tunjangan
4. Ketepatan waktu pemberian tunjangan

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu, mencakup volume, kecepatan, dan tingkat kesulitan pekerjaan (Fransiska & Tupti, 2020). Sejalan dengan itu, Nurdiana dan Husaini (2024) menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompetensi pegawai dapat berpotensi menurunkan kinerja pegawai sehingga akan berdampak buruk bagi institusi. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif penting untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Sebagai acuan pengukuran, adapun indikator beban kerja merujuk pada Mangkunegara (2021), meliputi:

1. Jumlah tugas yang diterima
2. Waktu penyelesaian tugas
3. Kompleksitas pekerjaan
4. Kemampuan menyelesaikan tugas
5. Tekanan waktu dalam bekerja

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisiologis akibat ketidakseimbangan antara individu dan tuntutan pekerjaan yang mengganggu fungsi kerja normal (Sahadewa & Durry, 2024). Menurut Usin *et al.*, (2023), stres muncul ketika tekanan kerja memengaruhi perilaku dan menurunkan performa. Dengan demikian, stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya dan berpotensi menurunkan kinerja. Adapun indikator stres kerja yang diukur menggunakan indikator dari Hasibuan (2021), meliputi:

1. Tuntutan pekerjaan
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik
5. Komunikasi

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan secara sah dan etis (Telaumbanua *et al.*, 2024). Kinerja juga mencerminkan kemampuan bekerja secara optimal dan efisien, dengan hasil yang sebanding dengan usaha yang dikeluarkan (Kurnia & Sitorus, 2022). Dengan demikian, kinerja pegawai mencakup pencapaian kerja yang menekankan output, efektivitas, kualitas, serta kepatuhan pada norma dan etika organisasi. Adapun indikator kinerja pegawai merujuk pada Robbins (2006) dalam Pebriansyah *et al.*, (2024) yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas dan kemandirian

5. Kerja sama

Penelitian Terdahulu

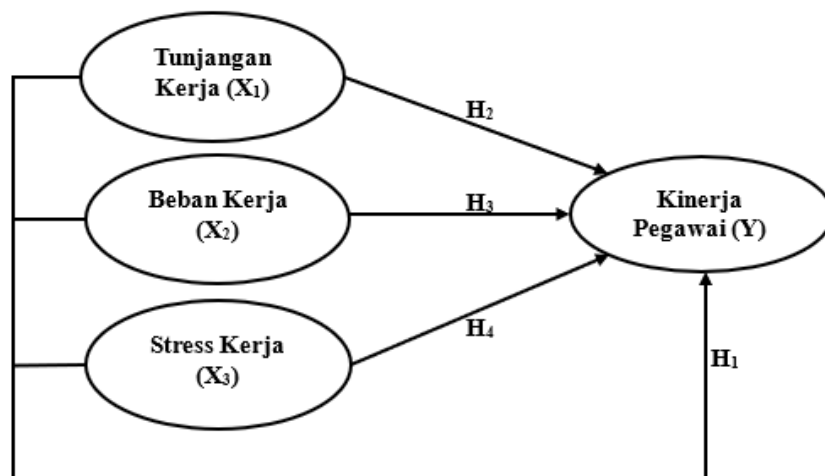
Penelitian Adhitarma dan Adnyani (2023) meneliti pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dengan sampel 125 pegawai menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja, sementara tekanan kerja yang tinggi menurunkan efektivitas pegawai.

Penelitian Wicaksono & Liana (2024) menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal. Sampel terdiri dari 81 pegawai tetap yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RS CHK Kendal.

Penelitian Akhmad Jafar (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik probability sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Analisis kuantitatif dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan hubungan yang tergolong kuat (koefisien korelasi 0,60-0,799).

Penelitian Yolani, Lorita, Saputra, dan Kader (2025) menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukaraja, Kabupaten Seluma. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan sampel jenuh sebanyak 20 ASN. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi Product Moment, regresi linier sederhana, serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi (r^2). Hasil analisis menunjukkan tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukaraja, Kabupaten Seluma.

Model Penelitian



Gambar 2. Kerangka Berpikir
Sumber : Diolah oleh Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

H1: Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.

H2: Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.

H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.

H4: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, di mana pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dilakukan secara numerik sehingga hasil penelitian dapat dibuktikan secara objektif. Pendekatan ini berlandaskan positivisme dan memungkinkan pengujian hipotesis melalui analisis statistik, sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara sistematis (Sugiyono, 2022).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas 65 pegawai Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan keterwakilan data secara menyeluruh dan mencerminkan kondisi populasi secara akurat.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui wawancara atau kuesioner yang dibagikan kepada individu sebagai objek penelitian, dalam hal ini pegawai di Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melalui berbagai sumber, seperti buku, arsip, publikasi, dan dokumen instansi terkait, guna melengkapi dan memperkuat analisis penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yaitu alat pengukuran yang berisi pertanyaan tertulis untuk memperoleh tanggapan responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner ini memuat informasi identitas responden serta pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, dengan jawaban bersifat tertutup. Untuk menilai sikap, persepsi, atau pendapat responden, digunakan skala Likert dengan rentang 1-5, di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Skala ini diterapkan untuk mengukur variabel penelitian, sehingga memudahkan kuantifikasi tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Tunjangan Kinerja (X_1)	Tunjangan kinerja merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas hasil kerja mereka, sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban.	1. Kesesuaian tunjangan dengan bobot pekerjaan 2. Kecukupan tunjangan 3. Kepuasan terhadap tunjangan 4. Ketepatan waktu pemberian tunjangan (Hamidun dan Kayai, 2021).
Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah sejumlah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, baik dari segi volume, tingkat kesulitan, maupun tuntutan waktu.	1. Jumlah tugas yang diterima 2. Waktu penyelesaian tugas 3. Kompleksitas pekerjaan 4. Kemampuan menyelesaikan tugas 5. Tekanan waktu dalam bekerja. (Mangkunegara, 2021).
Stres Kerja (X_3)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tekanan pekerjaan.	1. Tuntutan pekerjaan 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi (Hasibuan, 2021).
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas dan kemandirian 5. Kerja sama (Robbins, 2006 dalam Pebriansyah <i>et al.</i> , 2024)

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Widodo *et al.*, (2023:53), uji validitas bertujuan untuk menilai apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} menunjukkan bahwa pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama secara berulang. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai antarbutir pernyataan. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,6 mengindikasikan bahwa instrumen belum mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal, yang merupakan prasyarat penting dalam penerapan analisis statistik parametrik. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot* (P-P Plot), di mana data dianggap berdistribusi normal apabila pola titik pada plot mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi yang dapat mengganggu kestabilan estimasi koefisien. Pengujian dilakukan melalui pengamatan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,100.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan prosedur untuk menilai keseragaman varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan melalui analisis grafik scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Standardized Residual*. Model regresi dapat dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila sebaran residual bersifat acak di sekitar sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model dapat dianalisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel independen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat, yang selanjutnya dirumuskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Tunjangan Kinerja

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Stres Kerja

b₀ = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel independen

e = standar error

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini, Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan besaran nilai berada pada rentang 0 hingga 1. Secara umum, nilai yang rendah mencerminkan kemampuan penjelasan yang terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan yang semakin kuat (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t merupakan prosedur dalam analisis regresi yang digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang

signifikan secara statistik dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji parsial dilakukan berdasarkan acuan Ghozali (2018), dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig. \leq 0,05$
- H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini membantu menentukan sejauh mana model regresi layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, hasil uji F dianalisis berdasarkan kriteria berikut (Ghozali, 2018):

- H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. \leq 0,05$
- H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	SMU/MA	3	4,6%
	Diploma	10	15,4%
	Sarjana	39	60,0%
	Pascasarjana	0	0,0%
Laki-laki	SMU/MA	2	3,1%
	Diploma	3	4,6%
	Sarjana	8	12,3%
	Pascasarjana	0	0,0%
Jumlah		65	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 52 orang (80%), sedangkan laki-laki hanya 13 orang (20%). Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana, yaitu 47 orang (72,3%), diikuti diploma 13 orang (20%), dan SMU/MA 5 orang (7,7%). Komposisi tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar staf yang menjadi responden terlibat langsung dalam pelayanan di Puskesmas Sagerat. Kondisi ini memungkinkan penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai persepsi dan pengalaman pegawai terkait variabel penelitian.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{tabel}	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,398	0,850	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,398	0,760	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,398	0,884	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,398	0,843	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,398	0,895	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,398	0,802	0,000	Valid
	$X_{1.7}$	0,398	0,739	0,000	Valid
	$X_{1.8}$	0,398	0,625	0,000	Valid

Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,398	0,745	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,398	0,724	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,398	0,651	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,398	0,630	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,398	0,668	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,398	0,733	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,398	0,588	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,398	0,722	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,398	0,469	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,398	0,623	0,000	Valid
Stres Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,398	0,894	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,398	0,933	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,398	0,922	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,398	0,933	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,398	0,877	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,398	0,921	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,398	0,915	0,000	Valid
	X _{3.8}	0,398	0,927	0,000	Valid
	X _{3.9}	0,398	0,916	0,000	Valid
	X _{3.10}	0,398	0,850	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,398	0,856	0,000	Valid
	Y.2	0,398	0,764	0,000	Valid
	Y.3	0,398	0,845	0,000	Valid
	Y.4	0,398	0,842	0,000	Valid
	Y.5	0,398	0,832	0,000	Valid
	Y.6	0,398	0,842	0,000	Valid
	Y.7	0,398	0,859	0,000	Valid
	Y.8	0,398	0,848	0,000	Valid
	Y.9	0,398	0,838	0,000	Valid
	Y.10	0,398	0,863	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,398) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

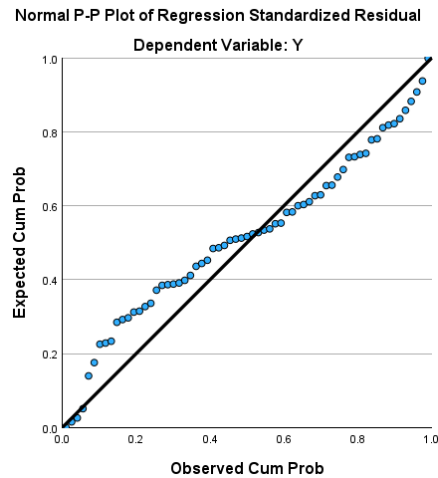
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X ₁)	0,923	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,846	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0,976	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur tunjangan kinerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai terbukti reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan grafik pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal, karena tidak terdapat penyimpangan signifikan dari garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi ini dapat dikatakan terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

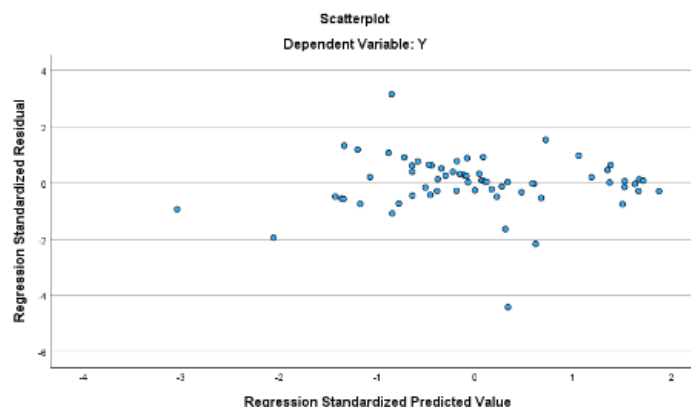
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tunjangan Kinerja (X_1)	.368	2.714
	Beban Kerja (X_2)	.316	3.166
	Stres Kerja (X_3)	.657	1.522

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Hasil analisis pada Gambar 4, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di

atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.582	4.404		1.494	.140
	Tunjangan Kinerja (X ₁)	.102	.165	.090	.621	.537
	Beban Kerja (X ₂)	.771	.193	.626	3.997	<.001
	Stres Kerja (X ₃)	.028	.067	.044	.409	.684

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 6, persamaan regresi untuk model ini dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = 6,582 + 0,102X_1 + 0,771X_2 + 0,028X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,582 menunjukkan bahwa jika Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja sama-sama bernilai nol, maka Kinerja Pegawai berada pada nilai negatif sebesar 6,582.
2. Koefisien regresi Tunjangan Kinerja sebesar 0,102 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap penambahan satu satuan pada Tunjangan Kinerja, dengan asumsi Beban Kerja dan Stres Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,102.
3. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,771 dan bernilai positif. Artinya setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja, dengan asumsi Tunjangan Kinerja dan Stres Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,771.
4. Koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,028 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Stres Kerja, dengan asumsi Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,028.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.504	4.72393

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Stres Kerja (X₃)

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,528 mengindikasikan bahwa 52,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, beban kerja, dan stres kerja, sedangkan sisanya 47,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1520.817	3	506.939	22.717	<,001
	Residual	1361.245	61	22.315		
	Total	2882.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3)

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji F pada Tabel 8, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22.717 lebih besar dari F_{tabel} 2,75 ($df_1 = 3$; $df_2 = 61$), memperkuat temuan ini. Hal ini menandakan bahwa secara simultan, variabel Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Dengan demikian, **Hipotesis Pertama (H1) diterima**.

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.582	4.404		1.494	.140
	Tunjangan Kinerja (X_1)	.102	.165	.090	.621	.537
	Beban Kerja (X_2)	.771	.193	.626	3.997	<.001
	Stres Kerja (X_3)	.028	.067	.044	.409	.684

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 29 (2025)

Dari data yang tersaji pada Tabel 9, pengaruh masing-masing variabel secara parsial melalui uji t dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. **Hipotesis Kedua (H2) ditolak**, dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,621 < t_{tabel}$ 1,998 dan nilai signifikansi sebesar $0,537 > 0,05$. Hasil ini menandakan bahwa Tunjangan Kinerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.
2. **Hipotesis Ketiga (H3) diterima**, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,997 > t_{tabel}$ 1,998 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.
3. **Hipotesis Keempat (H4) ditolak**, karena nilai t_{hitung} sebesar $0,409 < t_{tabel}$ 1,998 dan nilai signifikansi sebesar $0,684 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung

Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Artinya, peningkatan tunjangan yang adil, pengaturan beban kerja yang proporsional, dan pengelolaan stres yang efektif secara simultan mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tunjangan kinerja berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan kompensasi yang dapat memotivasi pegawai, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab. Semakin memadai dan adil tunjangan yang diterima, semakin besar dorongan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, pengaturan beban kerja juga menjadi faktor penting. Beban kerja yang seimbang dengan kapasitas dan kemampuan pegawai terbukti dapat meningkatkan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan justru menimbulkan tekanan fisik maupun mental, sehingga kualitas kerja menurun. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat berperan dalam mendukung efektivitas kerja pegawai.

Di sisi lain, tingkat stres kerja juga memengaruhi kinerja. Stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan kesehatan pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, stres dalam kadar tertentu dapat menjadi pendorong fokus dan membantu penyelesaian tugas tepat waktu. Dengan demikian, pengelolaan stres yang baik menjadi kunci agar pegawai tetap mampu bekerja secara maksimal.

Interaksi ketiga variabel ini memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja. Tunjangan memadai memberikan kepuasan finansial, beban kerja seimbang menjaga energi dan produktivitas, serta stres terkendali memastikan fokus dan motivasi terjaga. Kombinasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Jafar (2020), Adhitarma & Adnyani (2023) dan Wicaksono & Liana (2024) yang masing-masing menunjukkan pengaruh signifikan tunjangan, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan tunjangan, pengelolaan beban kerja, dan pengendalian stres secara bersamaan mendukung kinerja pegawai di Puskesmas Sagerat.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Dengan kata lain, besarnya tunjangan yang diterima pegawai tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Artinya, meskipun pegawai memperoleh tunjangan kinerja, hal tersebut tidak selalu mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, maupun sebaliknya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yolani (2025), yang juga menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, faktor lain seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri seringkali menjadi penentu utama kualitas kinerja. Oleh karena itu, pimpinan Puskesmas disarankan untuk tidak hanya berfokus pada tunjangan finansial, tetapi juga memperhatikan pemberian penghargaan non-finansial, pembinaan karir, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan produktivitas pegawai.

Sebaliknya, penelitian Jafar (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa semakin besar tunjangan kinerja yang diterima, semakin tinggi motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Tunjangan kinerja dipandang sebagai bentuk apresiasi organisasi atas kontribusi pegawai, sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja,

loyalitas, dan dorongan untuk mencapai hasil terbaik. Dengan adanya tunjangan yang memadai, pegawai merasa diperhatikan dan termotivasi untuk memenuhi target organisasi secara optimal.

Perbedaan antara temuan kedua penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai sangat bergantung pada konteks organisasi serta persepsi pegawai terhadap manfaat tunjangan yang diterima. Dengan demikian, keberhasilan tunjangan kinerja sebagai alat motivasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya nominal, tetapi juga oleh bagaimana tunjangan tersebut dipandang dan diterapkan dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Dengan kata lain, semakin terukur, jelas, dan sesuai kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang proporsional dan sesuai kapasitas pegawai dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Ketika pembagian tugas dilakukan secara tepat dan terarah, pegawai merasa memiliki panduan yang jelas dan target yang harus dicapai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wicaksono & Liana (2024) dan Pamungkas (2022), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam studi tersebut dijelaskan bahwa beban kerja yang tepat tidak hanya menumbuhkan rasa tanggung jawab, tetapi juga memperkuat disiplin dan motivasi kerja. Beban kerja dipandang bukan sekadar kewajiban, melainkan sebagai tantangan yang mampu memacu semangat pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan sesuai kapasitas masing-masing, pegawai merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung. Dengan kata lain, tingkat stres yang dialami pegawai, baik tinggi maupun rendah, tidak secara langsung menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Artinya, meskipun pegawai menghadapi tekanan pekerjaan, hal tersebut tidak serta-merta membuat mereka bekerja lebih buruk maupun lebih baik. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sehingga stres kerja dipandang sebagai hal yang wajar dalam lingkungan kerja pelayanan kesehatan dan tidak mengganggu kinerja secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wicaksono dan Liana (2024), yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi cenderung lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja. Oleh karena itu, pimpinan Puskesmas perlu memperhatikan aspek lain di luar pengelolaan stres, misalnya dengan meningkatkan motivasi kerja, memberikan apresiasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas pegawai.

Sebaliknya, penelitian Adhitarma & Adnyani (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam studi tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin menurun pula kinerja pegawai. Stres kerja dipandang sebagai hambatan yang mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada produktivitas. Stres yang berlebihan

membuat pegawai merasa terbebani dan sulit mencapai hasil kerja optimal sesuai target organisasi.

Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, tingkat dukungan yang diberikan, serta kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang dihadapi. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan stres kerja tidak hanya bergantung pada intensitas tekanan itu sendiri, tetapi juga pada bagaimana pegawai dan organisasi menanggapi serta mengelolanya secara bersama-sama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung
2. Tunjangan Kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.
4. Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sagerat Kota Bitung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan, berikut adalah beberapa saran praktis bagi pihak puskesmas dan saran akademis bagi peneliti selanjutnya:

1. Saran Praktis (Bagi Puskesmas)
 - a. Tunjangan Kinerja: Evaluasi menyeluruh terhadap sistem pemberian tunjangan perlu dilakukan, tidak hanya terkait jumlah, tetapi juga mekanisme penilaian kinerja agar lebih transparan dan adil. Disarankan agar tunjangan dikaitkan dengan pencapaian target individu atau tim untuk meningkatkan motivasi.
 - b. Beban Kerja: Distribusi beban kerja sebaiknya disesuaikan agar seimbang antar pegawai. Pengaturan jadwal yang efektif, pembagian tugas sesuai kompetensi, penambahan tenaga pendukung, serta pelatihan manajemen waktu dan keterampilan teknis dapat membantu mengurangi beban berlebih.
 - c. Stres Kerja: Meskipun tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, faktor psikologis pegawai tetap penting. Langkah seperti konseling, kegiatan gathering, komunikasi terbuka dengan pimpinan, lingkungan kerja harmonis, fasilitas memadai, dan penghargaan non-finansial dapat menjaga stabilitas mental pegawai.
 - d. Peningkatan Kinerja Secara Umum: Pengembangan program kompetensi melalui pelatihan, workshop, dan bimbingan teknis dapat meningkatkan kualitas SDM, sehingga kinerja pegawai lebih optimal meski tunjangan atau stres tidak berpengaruh langsung.
2. Saran Akademis (Peneliti Selanjutnya)
 - a. Disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau iklim organisasi, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
 - b. Objek penelitian dapat diperluas tidak hanya pada satu Puskesmas, tetapi beberapa Puskesmas di Kota Bitung atau wilayah lain agar hasil lebih representatif.
 - c. Penggunaan metode kualitatif atau mixed methods dapat direkomendasikan untuk menggali pengalaman pegawai terkait tunjangan, beban kerja, dan stres kerja dalam praktik sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). *Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12(8), 840. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Choudhury, S. (2022). *Performance management and employee motivation*. Journal of Human Resource.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224-234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamidun, M., Tampi, G., & Kiyai, B. (2021). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado*. Jurnal Administrasi Publik, 7(102). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jafar, A. (2020). *Pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan*. Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM), 1(1). <https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 17(1), 48-57. <https://www.academia.edu/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdiana, S., & Husaini, F. (2024). *Analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah*. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 10(3), 456-468. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i3.3864>
- Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). *Pengaruh perilaku inovatif, iklim kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto*. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 10(1). <https://doi.org/10.21067/jrmm.v8i1.7165>
- Pebriansyah, A., Hattab, S., & Rivai, A. (2024). *Kinerja pegawai pada bidang penelitian dan pengembangan di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu*. Jurnal Ilmiah Research Student, 1(5), 40-52. <https://doi.org/10.61722/jirs.v1i5.1186>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahadewa, S., & Durry, F. D. (2024). *Kesehatan mental dan stres kerja di tempat kerja: Tinjauan pustaka*. Jurnal Ners, 8(1), 605-611. https://pku.upm.edu.my/artikel/kesehatan_me
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Telaumbanua, J. C., Mendrofa, S. A., Baene, E., & Hulu, F. (2024). *Analisis kepuasan masyarakat atas kinerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan*. JMBI UNSRAT, 11(1), 948-959. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/55226>
- Usin, A., Nasution, L. K., & Harahap, M. L. (2023). *Hubungan stres kerja terhadap kinerja pekerja pada pabrik kopi bubuk Cap Matahari*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Darmas (JKMD), 2(2), 1-6. <https://ejournal.stikesdarmaispadangsidimpuan.ac.id/index.php>
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). *Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal E-Bis, 8(1), 93-104. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1641>

Yolani, L., Lorita, E., & Saputra, H. E. (2025). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 12(1), 479-484.
https://perpustakaan.unived.ac.id/index.php?p=show_detail&id=17132