

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TALAWAANJeremy K. Zeekeon¹, Olivia S. Nelwan², Rita N. Taroreh³¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi ManadoEmail: 1jeremykentrinozeekeon@gmail.com,
2olivnelwan@gmail.com, 3rita.taroreh@unsrat.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan lembaga pemerintah maupun tujuan pribadi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 59 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sementara Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui pengembangan Kecerdasan Emosional dan peningkatan Motivasi Kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in achieving both the goals of government agencies and the personal goals of employees. This study aims to determine the effects of emotional intelligence, workload, and work motivation on the performance of employees at the Talawaan Community Health Center. This study employed a quantitative approach, and data were collected through a questionnaire distributed to 59 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression with the aid of SPSS. The results indicate that, individually, Emotional Intelligence and Work Motivation have a significant effect on employee performance, whereas Workload does not have a significant effect on employee performance. Thus, it can be concluded that Emotional Intelligence and Work Motivation are factors that influence employee performance, while Workload does not show a significant influence. The results of this study are expected to serve as a basis for agencies to improve employee performance through the development of Emotional Intelligence and the enhancement of Work Motivation.

Keywords: Emotional Intelligence, Workload, Work Motivation, Employee Performance

Article History

Received: Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen fundamental dalam sistem organisasi yang menuntut pendekatan interdisipliner. Dalam ranah akademik, fenomena ini dipelajari melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen dengan psikologi. Dalam konteks ini, ilmu manajemen berfungsi mengelola aspek struktural organisasi, sementara psikologi industri dan organisasi memberikan landasan teoretis untuk memahami perilaku manusia di lingkungan kerja. Ichsan *et al.* (2021: 2-4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen operasi, manajemen keuangan, dan manajemen pemasaran. Strategi MSDM berperan krusial dalam mendukung implementasi strategi korporat melalui sinkronisasi aktivitas, kebijakan, dan program kerja yang selaras dengan visi organisasi. Sebagai determinan utama keberhasilan organisasi, SDM memegang peranan vital dalam fungsi perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian operasional. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien merupakan prasyarat untuk mengoptimalisasi kinerja finansial perusahaan, baik melalui peningkatan pendapatan maupun efisiensi biaya.

Kecerdasan emosional merupakan kapasitas individu dalam mengenali, memahami, serta mengendalikan emosi yang dimiliki sendiri maupun emosi orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menyesuaikan pola pikir serta perilakunya sesuai dengan situasi yang dihadapi atau dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Dâmbean & Gabor, 2021). Beban kerja dapat diartikan sebagai banyaknya tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, termasuk tanggung jawab serta kewenangan yang dibebankan kepadanya (Rohman & Ichsan, 2021). Menurut Andika (2021), motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang berperan dalam membentuk perilaku individu. Dengan adanya motivasi, individu terdorong untuk bertindak secara optimal, yang pada akhirnya memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Handoko dalam Naray *et al.* (2024), kinerja dipahami sebagai capaian kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang berpijak pada aspek kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta efektivitas penggunaan waktu.

Puskesmas Talawaan resmi berdiri pada tahun 1978 sebagai respons atas kebutuhan mendasar akan fasilitas kesehatan di wilayah Kecamatan Talawaan, Kabupaten Minahasa Utara. Seiring dengan kematangannya sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas Talawaan dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, dan profesional. Meningkatnya harapan masyarakat terhadap mutu pelayanan menjadikan kinerja pegawai sebagai faktor krusial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi Puskesmas. Masalah terkait kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta beban kerja yang memengaruhi performa pegawai puskesmas mencakup berbagai elemen krusial. Keterkaitan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan beban kerja sangat memutuskan keberhasilan performa pegawai puskesmas, sehingga perbaikan pada ketiga faktor ini esensial untuk mencapai layanan kesehatan yang optimal. Uraian di atas menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk memilih judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto dalam Arraniri *et al.* (2021:16-18) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan metode yang digunakan untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif dan efisien. Pengelolaan tersebut dilakukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan bersama, baik bagi organisasi, karyawan, maupun masyarakat.

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang berpijak pada aspek kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta efektivitas penggunaan waktu (Handoko dalam Naray *et al.*, 2024). Kinerja pegawai dinilai berdasarkan hasil yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam memahami serta mengelola emosi yang dimiliki diri sendiri maupun orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional mampu menyesuaikan cara berpikir dan berperilaku sesuai dengan konteks yang dihadapi atau untuk mencapai tujuan tertentu (Dâmbean & Gabor, 2021).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang besar dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti tanggung jawab maupun wewenang yang diberikan kepada individu (Rohman & Ichsan, 2021). Purwatiningsih dan Pamungkas (2022) menyatakan bahwa konsep beban kerja berkaitan erat dengan dimensi pekerjaan, di mana penilaian atas tugas atau tanggung jawab yang melibatkan kemampuan mental serta fisik dan harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif bagi pekerjaan tersebut.

Motivasi Kerja

Kurniawan (2021) dalam Rampi *et al.* (2024:943) mengemukakan bahwa motivasi merupakan representasi dari keinginan internal yang mendorong individu dalam bermanifestasi melalui tindakan nyata. Demi merealisasikan target organisasi, esensi pemberian motivasi menjadi instrumen krusial dalam mentransformasi potensi karyawan menjadi kinerja yang unggul.

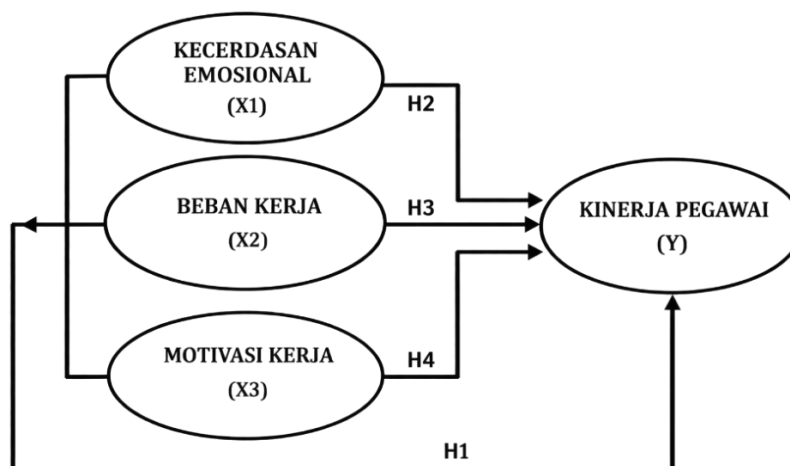
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Subandrio, Njoman, dan Bahdrun (2024) membahas mengenai pengaruh kecerdasan emosional serta sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Studi ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, dengan populasi yang mencakup seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 48 responden yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, sikap kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Fariz, Setiadi, dan Rahayu (2025) dalam penelitiannya membahas mengenai pengaruh antara variabel disiplin, motivasi kerja, dan analisis beban kerja (ABK) terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Gresik. Kuesioner secara *online* didistribusikan kepada 50 pegawai KPP Pratama Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja. Motivasi kerja memiliki dampak yang kecil namun menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh beban kerja. Selain itu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Gresik.

Selain itu, Sitorus, Muhamad, dan Yasykur (2025) meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
(Sumber: Kajian Teori, 2026)

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.
- H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.
- H₃ : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.
- H₄ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:7).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh PNS yang ada di Puskesmas Talawaan, yakni sebanyak 59 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh PNS dijadikan sampel penelitian, sebanyak 59 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang faktor-faktor terkait Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Motivasi Kerja. Data sekunder diperoleh dari buku, laporan, dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner (angket) dan observasi. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden, yaitu pegawai di Puskesmas Talawaan mengenai Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Metode pengumpulan data dengan jalur observasi berfokus pada perilaku manusia, proses kerja, dan fenomena alam.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Teori		Indikator
Kecerdasan Emosional (X1)	Menurut Kecerdasan kemampuan memahami, menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi.	Mukhlisa (2024), Emosional adalah mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi.	Menurut Goleman 2023 indikator kecerdasan emosional : Kesadaran Diri (<i>Self-Awareness</i>) Pengendalian Diri (<i>Self-Regulation</i>) Motivasi Diri (<i>Self-Motivation</i>) Empati (<i>Emphaty/Social Awareness</i>) Keterampilan Sosial (<i>Social Skills/Relationship Management</i>)

Beban Kerja (X2)	Beban Kerja merupakan jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan (Rohman & Ichsan, 2021).	Menurut Santanu 2022 indikator beban kerja sebagai berikut : Beban Usaha Mental Beban Waktu Beban Fisik
Motivasi Kerja (X3)	Menurut Kurniawan (2021) dalam Rampi et al. (2024:943), Motivasi merupakan dorongan atau alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan serta keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.	Menurut Pandi Afandi (2021) ada beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut : Kebutuhan Untuk Berprestasi Kebutuhan Untuk Berafiliasi Kebutuhan Untuk Kekuasaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai menurut Natsir (2025) adalah elemen penting dalam memenuhi tujuan lembaga pemerintah dan tujuan pribadi pegawai.	Menurut Robbins ada lima indikator untuk mengukur kinerja (Silaen, 2021), yaitu sebagai berikut : Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Ketetapan Waktu Efektifitas Komitmen

(Sumber: Kajian Teori, 2026)

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validasi yaitu tingkat keakuratan serta kecermatan suatu instrumen atau alat ukur saat menjalankan pengukuran atas apa yang sebenarnya diinginkan untuk dilakukan pengukurannya. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Uji Bivariate Pearson Correlations* melalui bantuan program SPSS. Sugiyono (2022:121) menjelaskan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan tetap konsisten ataupun stabil akan menghasilkan data yang sama dari satu waktu ke waktu lainnya. Instrumen dapat dinyatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,6.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2021:196).
2. Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2021:157)
3. Uji Heteroskedastisitas berfungsi sebagai sarana dalam mengevaluasi perbedaan varian residual antara berbagai peninjauan pada model regresi (Ghozali, 2021:178).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:145), regresi linear berganda digunakan sebagai langkah untuk melakukan sebuah pengukuran kepada hubungan dan pengaruh variabel independen yang melebihi dari dua. Berikut adalah model persamaan regresi linear berganda menurut Murty dan Hudiwinarsih:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
 X_1 = Kecerdasan Emosional
 X_2 = Beban Kerja
 X_3 = Motivasi Kerja
e = Tingkat kesalahan (*error*)

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2021), koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Menurut Ghozali (2021:147), koefisien determinasi (R²) melakukan pengukuran kepada kemampuan model saat menjelaskan variabel dependen.

Uji Hipotesis**Uji Statistik F (Uji Simultan)**

Menurut Ghozali (2021:148), uji F dilakukan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen pada model memiliki pengaruhnya dengan bersamaan terhadap variabel dependen. Jika probabilitas signifikansi < 5%, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:115).

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148), uji t atau uji parsial dipergunakan agar dapat menilai berapa besar pengaruh variabel independen dengan parsial pada variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r product moment	Nilai Signifikan	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1.1	0,861	0,05	0,254	Valid
	X1.2	0,655	0,05	0,254	Valid
	X1.3	0,799	0,05	0,254	Valid
	X1.4	0,691	0,05	0,254	Valid
	X1.5	0,713	0,05	0,254	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,687	0,05	0,254	Valid
	X2.2	0,697	0,05	0,254	Valid
	X2.3	0,825	0,05	0,254	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,720	0,05	0,254	Valid
	X3.2	0,664	0,05	0,254	Valid

Variabel	Pernyataan	r product moment	Nilai Signifikan	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	X3.3	0,723	0,05	0,254	Valid
	Y1.1	0,729	0,05	0,254	Valid
	Y1.2	0,816	0,05	0,254	Valid
	Y1.3	0,703	0,05	0,254	Valid
	Y1.4	0,724	0,05	0,254	Valid
	Y1.5	0,763	0,05	0,254	Valid

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Dari hasil perhitungan, semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel menghasilkan nilai signifikansi r hitung lebih kecil dari 0,05 sehingga item-item pernyataan variabel dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,745	0,6	Reliable
Beban Kerja (X_2)	0,680	0,6	Reliable
Motivasi Kerja (X_3)	0,665	0,6	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,797	0,6	Reliable

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari ambang batas sebesar 0.60. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Kecerdasan Emosional	0,776	3,545	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,312	3,206	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,452	2,212	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, ketiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.21691867

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Most Extreme	Absolute	.082
Differences	Positive	.080
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. 99% Confidence Interval	.417
	Lower Bound	.404
	Upper Bound	.430

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

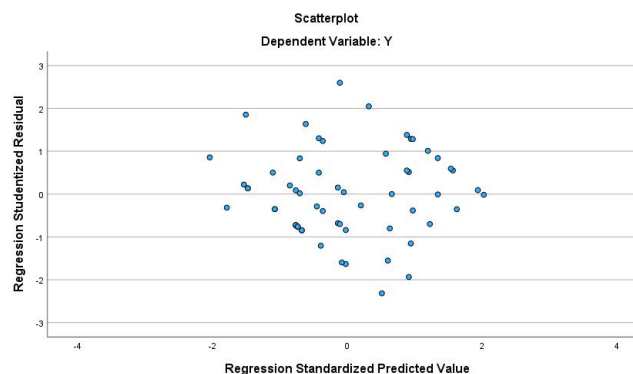
c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Hasil *unstandardized residual* menunjukkan nilai *asymp.sig.(2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Ini membuktikan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Titik-titik data tersebut menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu (seperti mengerucut atau menyebar secara teratur). Penyebaran titik yang acak ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.336	2.287		1.896	.063		
	Kecerdasan Emosional	.505	.088	.558	5.745	<,001	.776	1.288
	Beban Kerja	.044	.093	.041	.470	.640	.955	1.048
	Motivasi Kerja	.505	.140	.348	3.611	<,001	.791	1.265
a. Dependent Variable: Y								

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 4,336 (\alpha) + 0,505X_1 + 0,044X_2 + 0,505X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4,336 berarti apabila variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 4,336.
2. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0,505 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,505 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,044 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,044 satuan, namun pengaruhnya sangat kecil.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,505 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,505 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.575	1.250

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,772. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berada pada kategori kuat. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa 59,7% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis
Uji F (Simultan)**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.091	3	42.364	27.127	<,001 ^b
	Residual	85.892	55	1.562		
	Total	212.983	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja

(Sumber: Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,127 dengan tingkat signifikansi sebesar <0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talawaan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun mampu menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Uji t (Parsial)

Hasil analisis Uji t (berdasarkan Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda) ialah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai t hitung sebesar 5,745 dengan nilai signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai t hitung sebesar 0,470 dengan nilai signifikansi sebesar 0,640. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai t hitung sebesar 3,611 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan Hasil**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 5,745 dengan tingkat signifikansi < 0,001, lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, memahami perasaan diri sendiri, serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan masyarakat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan, keluhan pasien, maupun tuntutan pelayanan akan lebih mampu bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Talawaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Turjuman dan Alilyyani (2023) serta Pentury dan Maghfira (2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan, dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 0,470 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,640, lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima pegawai belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tidak signifikannya pengaruh beban kerja dapat disebabkan oleh kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan, adanya pembagian tugas yang jelas, serta pengalaman kerja yang dimiliki. Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu. Natsir et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik objek penelitian, kondisi pekerjaan, serta karakteristik responden yang berbeda.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan, dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,611 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas secara maksimal, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sary et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tamaoana.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talawaan, dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 27,127 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki keterkaitan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat hasil beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai, beban pekerjaan, dan motivasi dapat berhubungan dengan kinerja. Dalam penelitian ini, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 59,7% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 40,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Talawaan tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi dapat dipahami melalui beberapa faktor yang diteliti secara bersama-sama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.

4. Secara simultan, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Talawaan, disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai melalui pelatihan, pembinaan, maupun kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu mengelola emosi, meningkatkan kerja sama tim, serta memberikan pelayanan kesehatan yang lebih optimal kepada masyarakat.
2. Pimpinan Puskesmas Talawaan diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pihak Puskesmas Talawaan tetap perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan beban kerja agar tetap proporsional sesuai dengan kompetensi dan kapasitas masing-masing pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi pelayanan kesehatan lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep*. Jogjakarta: Zanaf Publishing. https://perpustakaan.utpas.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2849.
- Andika, R., Widjarnako, B., dan Ahmad, R (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen tools*, Vol 11 No 1. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., dan Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Dâmbean, C. A., dan Gabor, M. R. (2021). *Implications of Emotional Intelligence in Human Resource Management*. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, 9(2), 73-90. <https://doi.org/10.2478/eoik-2021-0016>.
- Fariz, M., Setiadi, P. B., dan Rahayu, S. (2025). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Analisis Beban Kerja (ABK) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: KPP Pratama Gresik). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 63-74.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>.

- Ichsan, R. N., Nasution, L., dan Sinaga, D. S. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri. 1-163. <https://www.scribd.com/document/789437380/Bahan-Ajar-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-MSDM>.
- Naray, G. L. G., Posangi, J., Fatimawali, F., Surya, W. S., dan Rombot, D. V. (2024). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Belang Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Kesehatan Terpadu*, 5(1). <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.26880>.
- Natsir, U. D., Aulia, A. K. R., Haeruddin, M. I. W., Musa, M. I., dan Hamka, R. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6436-6445. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2795>.
- Pentury, G. M., dan Maghfirah, N. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *KAMBOTI: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 43-56.
- Rampi, S., Lengkong, V. P., dan Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 943-953. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54579>.
- Rohman, M. A., dan Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851, 2(1), 1-22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>.
- Santanu, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien*.
- Sary, W. I., Alrahmi, N., Bardi, N. K., Ayuningrum, L., dan Syaputra, A. A. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamaoana: *The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Tamaoana Health Center. Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 5(2), 65-68.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... dan Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
- Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., dan Yasykur, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 1-12.
- Subandrio, S., AP, M. G. N., dan Bahrin, K. (2024). Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja. *Solusi*, 22(4), 499-515. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i4.10797>.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. <https://www.scribd.com/document/691644831/Metode-Penelitian-2022-SUGIYONO>.
- Turjuman, Fatimah, Alilyyani, dan Bayan. (2023). *Emotional Intelligence among Nurses and Its Relationship with Their Performance and Work Engagement: A Cross-Sectional Study*, *Journal of Nursing Management*, 2023, 5543299, 8 pages, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/5543299>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas hasil, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi salah satu penentu kualitas layanan yang diterima masyarakat (Budiasa, 2021).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja adalah *work life balance*. (Rosmawati, 2024) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial. Keseimbangan yang terjaga membantu pegawai menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Di sisi lain, beban kerja juga menjadi bagian penting karena berkaitan dengan jumlah, kompleksitas, dan batas waktu pekerjaan yang harus diselesaikan (Hermawan, 2024).

Pada Pengadilan Agama Cikarang, tuntutan pekerjaan terlihat dari perubahan jumlah perkara upaya hukum. Jumlah perkara yang diterima meningkat dari 27 perkara pada 2023 menjadi 32 perkara pada 2024 dan 39 perkara pada 2025, sedangkan perkara yang diputus masing-masing berjumlah 20, 36, dan 28 perkara. Perubahan tersebut menunjukkan adanya peningkatan jumlah perkara yang perlu ditangani, sementara jumlah perkara yang diselesaikan mengalami fluktuasi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, pada kondisi tertentu terdapat beberapa pegawai yang masih perlu menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, seperti membawa pekerjaan untuk diselesaikan di rumah dan sesekali bekerja lebih lama dari jam kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu yang seharusnya digunakan pegawai untuk beristirahat maupun menjalankan aktivitas pribadi dan bersama keluarga.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. (Nisa, 2025) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Sementara, (Astuti et al., 2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan dengan dinamika pencapaian target kerja. Perbedaan fokus maupun temuan dalam berbagai studi terdahulu ini mendasari perlunya pengujian kembali, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang.

KAJIAN TEORETIS

Work Life Balance

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut mencakup kemampuan mengatur waktu, dukungan organisasi, serta keterlibatan dalam kehidupan keluarga sehingga pegawai tetap dapat menjalankan tugas secara optimal tanpa mengabaikan kebutuhan di luar pekerjaan (Rosmawati, 2024).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kemampuan individu, baik secara fisik maupun mental (Budiasa, 2021). Dalam perkembangannya, beban kerja dapat berperan sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang mendorong pencapaian, atau menjadi hambatan (*hindrance stressor*) apabila menghalangi tujuan kerja (Pindek et al., 2024; Podsakoff et al., 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tercermin melalui kontribusi, kualitas, serta kuantitas kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Lestari, 2023). Selain itu, menurut (Fatih & Iskandar, 2025) kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pengadilan Agama Cikarang yang berjumlah 38 orang, tidak termasuk pejabat negara (hakim). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 (Ghozali, 2023; Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,000	0,552	0,3202	Valid
	X1.2	0,000	0,732	0,3202	Valid
	X1.3	0,000	0,623	0,3202	Valid
	X1.4	0,000	0,726	0,3202	Valid
	X1.5	0,000	0,575	0,3202	Valid
	X1.6	0,000	0,544	0,3202	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,652	0,3202	Valid
	X2.2	0,003	0,469	0,3202	Valid
	X2.3	0,000	0,642	0,3202	Valid
	X2.4	0,000	0,813	0,3202	Valid
	X2.5	0,000	0,600	0,3202	Valid
	X2.6	0,000	0,752	0,3202	Valid
	X2.7	0,000	0,663	0,3202	Valid
	X2.8	0,000	0,564	0,3202	Valid
	X2.9	0,000	0,636	0,3202	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,000	0,586	0,3202	Valid
	Y.2	0,000	0,596	0,3202	Valid
	Y.3	0,000	0,703	0,3202	Valid
	Y.4	0,000	0,744	0,3202	Valid
	Y.5	0,000	0,626	0,3202	Valid
	Y.6	0,000	0,573	0,3202	Valid

	Y.7	0,000	0,626	0,3202	Valid
	Y.8	0,000	0,643	0,3202	Valid
	Y.9	0,000	0,579	0,3202	Valid
	Y.10	0,014	0,397	0,3202	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel *work life balance*, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,3202. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N Of Item
Work Life Balance (X1)	0,612	> 0,6	6
Beban Kerja (X2)	0,804	> 0,6	9
Kinerja Pegawai (Y)	0,803	> 0,6	10

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan output IBM SPSS Statistics 25, nilai Cronbach's Alpha *work life balance* sebesar 0,612, beban kerja sebesar 0,804, dan kinerja pegawai sebesar 0,803. Seluruh nilai berada di atas nilai kritis 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58047146
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.081
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
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 diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Output SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

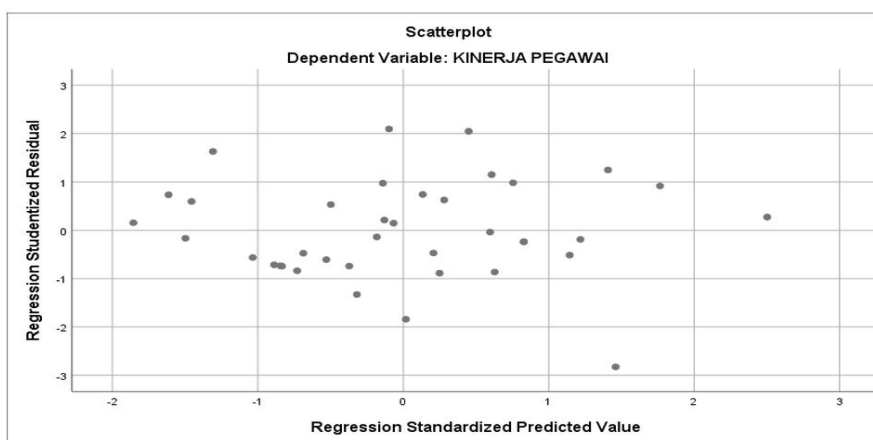
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.015	.063		.246
	WORK LIFE BALANCE	.005	.002	.319	.053
	BEBAN KERJA	-.002	.001	-.226	.166

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Hasil uji Glejser pada output SPSS menunjukkan nilai signifikansi *work life balance* sebesar 0,053 dan beban kerja sebesar 0,166. Kedua nilai lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji Glejser model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut diperkuat dengan grafik Scatterplot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000		
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001	.976	1.025
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004	.976	1.025

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan output SPSS, nilai Tolerance pada *work life balance* dan beban kerja masing-masing sebesar $0,976 > 0,10$, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar $1,025 < 10$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas, Persamaan Regresi Linear Berganda yaitu:

$$Y = 19,381 + 0,611X_1 + 0,259X_2 + e$$

Dari hasil analisis tersebut, dapat diuraikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (19,381): Memiliki nilai sebesar 19,381, yang menunjukkan bahwa jika variabel *work life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai konstan atau nol, maka tingkat kinerja pegawai diprediksi berada pada skor dasar sebesar 19,381.
2. Koefisien Regresi *Work Life Balance* (X_1): Menunjukkan angka positif sebesar 0,611. Artinya, apabila *work life balance* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,611 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien Regresi Beban Kerja (X_2): Bernilai positif sebesar 0,259. Hal ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan memberikan kontribusi kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung untuk variabel *work life balance* sebesar 3,512 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih besar daripada t tabel yaitu 2,030 dengan taraf signifikansi di bawah 0,05. Sementara itu, variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,131 dengan tingkat signifikansi 0,004, yang juga lebih besar dari t tabel 2,030.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H_{a1} diterima, yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H_{a2} diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.492	2	92.246	13.104	.000 ^b
	Residual	246.377	35	7.039		
	Total	430.868	37			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE						

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Dari tabel di atas bahwa nilai F hitung $13,104 > F$ Tabel $3,27$ dengan nilai signifikansi yakni sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yakni *work life balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	19.381	4.870		3.979	.000			
	WORK LIFE BALANCE	.611	.174	.455	3.512	.001	.518	.511	.449
	BEBAN KERJA	.259	.083	.405	3.131	.004	.476	.468	.400
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI									

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besar kecilnya kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan menerapkan formula *beta x zero order*. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, besarnya pengaruh masing-masing variabel secara parsial adalah sebagai berikut:

Variabel *work life balance* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 23,569% terhadap kinerja pegawai.

Variabel beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,278% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Kontribusi (%)
1	<i>Work Life Balance</i>	0.455	0.518	$0.455 \times 0.518 = 0,23569$	23,569%
2	Beban Kerja	0.405	0.476	$0.405 \times 0.476 = 0,19278$	19,278%

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel *work life balance* dengan kontribusi sebesar 23,569%, artinya sebesar 23,569% variabilitas dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh *work life balance* secara parsial. Sedangkan variabel beban kerja memberikan kontribusi sebesar 19,278% terhadap variabilitas kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.396	2.653
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE				

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar **0,428**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **42,8%** variasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, sedangkan sisanya sebesar **57,2%** dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dengan nilai t hitung sebesar $3,512 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,611 menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Variabel ini juga memberikan kontribusi parsial terbesar yaitu sebesar 23,569%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat bekerja lebih fokus dan optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Seninasari & Ridwan, 2025) serta (Imamah et al., 2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dengan nilai t hitung sebesar $3,131 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,259 dengan kontribusi determinasi parsial sebesar 19,278%. Berdasarkan *Challenge-Hindrance Stressor*

Framework, beban kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai *challenge stressor* di mana tuntutan pekerjaan yang ada masih dapat dihadapi, dikelola, dan dijadikan tantangan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan usaha serta prestasi kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan (Loilatu et al., 2025) serta (Nugrahaeni & Ariandi, 2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dengan nilai F hitung sebesar $13,104 > 3,27$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,428, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 42,8%, sementara 57,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini memperkuat temuan bahwa pengelolaan *work life balance* yang baik serta beban kerja yang proporsional secara simultan menjadi faktor pendukung utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Cikarang, dapat ditarik kesimpulan antara lain: (1) Bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan semakin meningkat. (2) Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana melalui kerangka *challenge-hindrance stressor*, beban kerja yang ada berfungsi sebagai tantangan konstruktif yang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan potensi dan usaha kerjanya. (3) Bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

SARAN

Merujuk pada hasil kajian ini mengenai pengaruh *work life balance* serta beban kerja pada kinerja pegawai Pengadilan Agama Cikarang, berikut terdapat beberapa saran yaitu: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah beradaptasi dengan baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut, instansi disarankan untuk terus menjaga, mendukung, serta memfasilitasi keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi pegawai, sekaligus mendistribusikan beban kerja secara proporsional agar tetap menjadi pemicu motivasi positif tanpa menimbulkan tekanan berlebihan. (2) Disarankan pada penelitian mendatang untuk dapat memperluas cakupan penelitian dengan menyertakan variabel independen lain di luar model ini—seperti motivasi kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja—serta memperluas objek penelitian agar hasil temuan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, F., Ramadhan, R. R., & Rahayu, N. I. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 31-39.
- Ghozali, I. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yoga Pratama.
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Imamah, Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112-1126. <https://doi.org/10.63822/0knng545>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai* (A. T. Putranto (ed.)). Widina Media Utama.
- Loilatu, H., Triyono, H., Raharjo, K. A., & Setiawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7).
- Nisa, Z. C. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen USNI*, 11(1), 71-85.
- Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 151-158.
- Pindek, S., Meyer, K., Valvo, A., & Arvan, M. (2024). A Dynamic View of the Challenge-Hindrance Stressor Framework: A Meta-Analysis of Daily Diary Studies. *Journal of Business and Psychology*, 39, 1107-1125. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y>
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M., & Rosen, C. C. (2023). Laying the Foundation for the Challenge-Hindrane Stressor Framework 2.0. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 165-199. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-080422-052147>
- Rosmawati. (2024). *Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen*. CV. Eureka Media Aksara.
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567-581.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.