ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 5, September - Oktober 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI : https://doi.org/10.31539/z237m945

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS CIPATAT

Anisa Fitriani[1], Dian Lestari[2]
Universitas Jenderal Achmad Yani[1,2]
anisafitriani_22p239@mn.unjani.ac.id[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada Puskesmas Cipatat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 30 pegawai PNS yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 6,151 dan signifikansi 0,001. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,220 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 41,323 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,754 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 75,4% variasi motivasi kerja pegawai. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Cipatat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of workload and job satisfaction on employee work motivation, both partially and simultaneously, at the Cipatat Community Health Center. The research method used was quantitative with a descriptive and associative approach. The study population consisted of 30 civil servants who had worked for at least one year, with data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis was performed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that workload had a positive and significant effect on work motivation with a calculated t-value of 6.151 and a significance level of 0.001. Job satisfaction also had a positive and significant effect on work motivation with a calculated t-value of 5.220 and a significance level of 0.001. Simultaneously, workload and job satisfaction had a significant effect on work motivation with a calculated F-value of 41.323 and a significance level of 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.754 indicates that these two variables were able to explain 75.4% of the variation in employee work motivation. The study's conclusions indicate that workload and job satisfaction, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee work motivation at the Cipatat Community Health Center.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction, Work Motivation, Employees*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, termasuk pada lembaga pelayanan kesehatan tingkat pertama seperti Puskesmas. Tingginya motivasi kerja pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas pelayanan organisasi secara keseluruhan, sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai rendah, organisasi akan menghadapi berbagai hambatan dalam mewujudkan tujuan

yang telah ditetapkan. Tingginya motivasi kerja mendorong pegawai menunjukkan semangat yang lebih tinggi sehingga pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat berlangsung secara lebih efektif. Kondisi motivasi kerja yang lemah dapat mengakibatkan mutu pelayanan semakin menurun disertai timbulnya berbagai hambatan ketika menjalankan pekerjaan sehari hari. Atas dasar tersebut, Puskesmas perlu memastikan motivasi kerja pegawai tetap terpelihara sebab kondisi tersebut berhubungan langsung dengan kualitas layanan kesehatan yang diterima masyarakat. Fenomena yang ditemukan di Puskesmas Cipatat menunjukkan adanya indikasi motivasi kerja pegawai yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat diamati melalui banyaknya kejadian keterlambatan pegawai selama Januari–Oktober 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Puskesmas Cipatat
Bulan Januari–Oktober Tahun 2025

Bulan	Keterlambatan			
	TL1	TL2	TL3	TL4
Januari	205	51	19	2
Februari	297	51	5	3
Maret	225	37	13	2
April	224	38	8	3
Mei	285	37	9	3
Juni	328	63	15	5
Juli	396	55	13	14
Agustus	226	63	28	10
September	248	26	11	6
Oktober	328	30	22	3

Sumber. Arsip Kehadiran Puskesmas Cipatat, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Bandung Barat No 53 Tahun 2023, keterlambatan pegawai diklasifikasikan kedalam empat kategori yaitu :

TL 1: Terlambat 1 menit – 30 menit
TL 2: Terlambat 31 menit – 60 menit
TL 3: Terlambat 61 menit – 90 Menit
TL 4: Terlambat 91 menit – pukul 12.00 WIB

Berdasarkan Tabel 1, jam masuk kerja pegawai Puskesmas Cipatat ditetapkan pada pukul 07.30 WIB. Keterlambatan paling banyak berada pada kategori TL 1, namun keterlambatan pada kategori TL 2, TL 3, hingga TL 4 juga masih ditemukan setiap bulan, bahkan pada beberapa periode menunjukkan jumlah yang cukup signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan waktu kerja pegawai belum optimal. Tingginya frekuensi keterlambatan yang terjadi secara berulang dan konsisten dapat mencerminkan adanya penurunan dorongan atau semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap motivasi kerja salah satunya ialah beban kerja. Apabila beban kerja melampaui kapasitas pegawai maka tekanan dalam pelaksanaan tugas sehari hari dapat meningkat, khususnya akibat tingginya jumlah pasien, terbatasnya sumber daya, serta besarnya kewajiban administratif di Puskesmas (Gusrianti et al., 2022). Pelaksanaan pra survei kepada 18 pegawai Puskesmas Cipatat memperlihatkan adanya indikasi tersebut sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2.
Data Pra-Survei Beban Kerja Pegawai Puskesmas Cipatat Tahun 2025

No	Pernyataan	Jawaban (Persentase)	
		Ya	Tidak
1	Tugas yang saya terima setiap hari terasa terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu.	50%	50%
2	Saya sering merasa kelelahan setelah jam kerja berakhir.	66.7%	33.3%
3	Pekerjaan saya menumpuk karena kurangnya jumlah pegawai di unit saya.	61.1%	38.9%
4	Ketika ada rekan kerja yang tidak hadir, beban pekerjaan saya menjadi jauh lebih berat.	77.8%	22.2%
5	Saya sering mengerjakan tugas di luar jam kerja (lembur).	77.8%	22.2%

Sumber. Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Sesuai informasi pada Tabel 2, hasil pra survei terhadap 18 pegawai memperlihatkan bahwa beban kerja pegawai di Puskesmas Cipatat termasuk kategori tinggi. Fenomena tersebut tercermin melalui dominannya jawaban "ya" pada sejumlah indikator, terutama berkaitan dengan rasa lelah sesudah jam kerja (66,7%), bertambahnya beban akibat ketidakhadiran rekan kerja (77,8%), serta tingginya intensitas pekerjaan di luar jam kerja (77,8%). Bukti penelitian tersebut menegaskan adanya kondisi pegawai yang merasakan beban psikologis pekerjaan relatif besar selama menyelesaikan pekerjaan harian. Situasi tersebut menggambarkan tuntutan pekerjaan pada pegawai masih belum sesuai dengan kapasitas individu maupun lingkungan kerja yang dihadapi. Tarwaka (2015:106) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan keadaan tidak selaras antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, saat tuntutan melampaui kapasitas individu akan timbul tekanan kerja, kelelahan, serta ketidakstabilan dalam menjalankan tugas. Temuan tersebut mendukung kajian Attawab *et al.* (2025) bersama Wijaya (2020) yang menjelaskan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap motivasi kerja.

Di samping beban kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja tenaga kesehatan semakin baik kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat (Astuti & Mayasari, 2021). Hasil pra-survei pada 18 pegawai mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Puskesmas Cipatat cenderung rendah, terlihat dari mayoritas responden yang memberikan jawaban tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalani, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan, maupun kenyamanan selama melaksanakan aktivitas pekerjaan harian. Hasil tersebut didukung penelitian Yananda & Ihsan (2024) bersama Siwij (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi positif terhadap motivasi kerja. Budiasa (2021:30) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan evaluasi pekerja mengenai tanggung jawab yang perlu dituntaskan sesuai tenggat waktu tertentu disertai usaha menghadapi kendala pekerjaan, meliputi dimensi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk reaksi karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi situasi lingkungan kerja, relasi antar pegawai, kompensasi, serta keadaan fisik dan mental, meliputi dimensi *turnover*, tingkat ketidakhadiran (absensi), tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara, 20170). Adapun motivasi kerja dipersepsikan sebagai energi batin pegawai

yang menggerakkan pelaksanaan pekerjaan secara penuh demi tercapainya target institusi. Walaupun berbagai studi sebelumnya berulang kali membuktikan keterkaitan beban kerja dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta, perbankan, manufaktur, serta instansi pemerintah yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dari sektor pelayanan kesehatan. Pembahasan tentang dua variabel itu pada Puskesmas sebagai sarana layanan kesehatan tingkat awal hingga kini masih terbatas. Bertolak dari keadaan tersebut, penelitian ini difokuskan pada penilaian dan pengukuran pengaruh beban kerja bersama kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Cipatat melalui uji parsial dan serentak.

METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif maupun asosiatif. Sesuai pendapat Sugiyono (2018:15), metode penelitian kuantitatif merupakan cara penelitian yang bertumpu pada filsafat positivisme, dipakai dalam pengkajian populasi maupun sampel tertentu melalui penggunaan alat penelitian dan analisis statistik kuantitatif sehingga hipotesis yang dirancang bisa diuji. Pendekatan deskriptif diterapkan guna menjelaskan kondisi pada masing masing variabel penelitian, sedangkan pendekatan asosiatif difungsikan untuk membuktikan hubungan beserta pengaruh antar variabel penelitian berupa beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Keseluruhan pegawai PNS pada Puskesmas Cipatat yang telah bekerja paling sedikit 1 tahun menjadi populasi penelitian ini, kecuali kepala puskesmas dan dokter, sehingga jumlah populasi tercatat sebanyak 30 orang. Data ditelaah melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif dengan bantuan regresi linear berganda, sementara metode deskriptif digunakan untuk menguraikan ciri responden, sementara metode asosiatif digunakan guna mengkaji hubungan antar variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis mula mula dilaksanakan melalui uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Prosedur konfirmasi hipotesis berikutnya memanfaatkan uji t parsial dan uji F simultan pada taraf signifikansi 5%, lalu didukung koefisien determinasi (R^2) guna menaksir besar kontribusi beban kerja bersama kepuasan kerja dalam menerangkan perubahan motivasi kerja pegawai.

Tabel 3.
Variabel dan Sub Variabel Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel
1	Variabel X1: Beban kerja dimaknai sebagai situasi yang memperlihatkan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja secara jasmani maupun psikologis dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan
2	Variabel X2: Kepuasan kerja dimaknai sebagai keadaan emosional yang lahir dari penilaian, cara pandang, dan sikap pegawai terhadap tugas yang dijalankan serta keberadaannya dalam lingkungan kerja.	1. *Turnover* 2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) 3. Tingkat pekerjaan 4. Ukuran organisasi perusahaan

No	Variabel	Sub Variabel
3	Variabel Y: Motivasi kerja diartikan sebagai energi yang bersumber dari diri seseorang untuk menggerakkan serta mengendalikan keterlibatan aktif dalam penyelesaian pekerjaan, bekerja secara efektif, serta mengintegrasikan seluruh kemampuan dan upaya yang dimiliki guna mencapai tujuan pekerjaan dan memperoleh kepuasan kerja.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Keberhasilan 3. Pengakuan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan potensi diri

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keluaran pengujian validitas memperlihatkan seluruh item pernyataan pada setiap variabel memenuhi syarat keabsahan sebab semua nilai r hitung berada di atas r tabel 0,30. Fakta tersebut memperlihatkan seluruh item pernyataan telah mencerminkan indikator dari tiap variabel penelitian dengan baik. Atas dasar hasil tersebut, instrumen penelitian dianggap memenuhi persyaratan untuk melakukan pengukuran variabel penelitian secara cermat sekaligus dapat dimanfaatkan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,738	8	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0,721	8	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,728	10	0,60	Reliabel

Pemeriksaan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen penelitian. Hasil pengolahan data mengindikasikan nilai cronbach's alpha berada pada angka 0,738 untuk variabel beban kerja, 0,721 untuk variabel kepuasan kerja, dan 0,728 untuk variabel motivasi kerja. Semua hasil berada di atas ambang minimum 0,60 sehingga setiap item pernyataan dinyatakan memiliki reliabilitas yang memuaskan serta pantas digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Tahap selanjutnya berupa pengujian asumsi klasik. Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* memperoleh signifikansi 0,177 yang lebih tinggi daripada 0,05 sehingga distribusi data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Pemeriksaan multikolinearitas memperlihatkan tidak terdapat hubungan antarsesama variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebagaimana tercermin dari nilai *tolerance* 0,954 > 0,10 serta *VIF* 1,048 < 10. Analisis heteroskedastisitas menghasilkan signifikansi 0,439 pada variabel beban kerja dan 0,382 pada variabel kepuasan kerja. Seluruh nilai berada di atas 0,05 sehingga model penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficiens*
	B
Constant	19.172
Beban Kerja	0,432
Kepuasan Kerja	0,186

Mengacu pada hasil analisis regresi linier berganda dalam tabel 5 diperoleh bentuk persamaan regresi yang dipaparkan sebagai berikut

$$Y = 19.172 + 0{,}432\ X1 + 0{,}186\ X2$$

Makna dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diuraikan melalui penjelasan berikut:

1) Koefisien regresi variabel beban kerja pada analisis parsial memperlihatkan arah positif yang konsisten, sehingga peningkatan beban kerja memicu bertambahnya motivasi kerja.
2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja berdasarkan pengujian parsial mengindikasikan keterkaitan positif sehingga bertambahnya kepuasan kerja mendorong peningkatan motivasi kerja.
3)

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868	0,754	0,36	1.643

Pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai *R Square* 0,754 yang menunjukkan kontribusi beban kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja mencapai 75,4%. Adapun 24,6% lainnya berasal dari variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	6,151	1,703	0,001	0,05	Berpengaruh
X2	5,220	1,703	0,001	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan *uji t* secara parsial diperoleh nilai *t hitung* variabel beban kerja sebesar 6,151 > 1,703 *t tabel* serta signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga Ho tidak diterima, Ha diterima, dan beban kerja terbukti memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Cipatat. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dan daya kerja pegawai berperan dalam memperkuat motivasi kerja. Bukti tersebut diperkuat oleh penelitian Attawab, Handaru, & Wolor (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uji *t* yang dilakukan, diperoleh nilai *t* hitung variabel kepuasan kerja sebesar 5,220 > 1,703 (*t* tabel) dan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga Ho gugur, Ha diterima, serta kepuasan kerja terbukti memberikan dorongan terhadap motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Cipatat. Atas dasar tersebut, tingkat kepuasan kerja pegawai yang semakin baik berkaitan dengan

meningkatnya motivasi kerja. Penelitian Yananda dan Ihsan (2024) menguatkan adanya sumbangan positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	41,323	3,34	0,001	0,05	Berpengaruh

Mengacu pada hasil dalam tabel, nilai *F* hitung tercatat sebesar 41,323 > 3,34 (*F* tabel) disertai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga Ho gugur sedangkan Ha memperoleh penerimaan. Mengacu pada hasil dalam tabel, nilai *F* hitung tercatat sebesar 41,323 > 3,34 (*F* tabel) disertai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga Ho gugur sedangkan Ha memperoleh penerimaan.

SIMPULAN

Bukti penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi secara menguntungkan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pengalokasian beban kerja yang selaras dengan kompetensi pegawai sanggup mendorong peningkatan antusiasme beserta kemauan bekerja. Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemenuhan harapan pegawai terhadap pekerjaan, komunikasi, maupun lingkungan kerja dapat memperkuat gairah serta dorongan kerja. Mengacu pada hasil penelitian, beban kerja bersama kepuasan kerja memengaruhi motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Cipatat melalui uji parsial serta uji simultan. Motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan melalui kontribusi kedua variabel tersebut secara simultan. Dengan demikian, beban kerja dan kepuasan kerja menjadi unsur utama yang patut diprioritaskan oleh Puskesmas Cipatat untuk mengoptimalkan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan sehingga pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat berjalan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(2), 255–263. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313

Attawab, F. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 885–900. https://doi.org/10.63822/0793g182

Budiasa, I. M. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Penerbit Patra Media Grafindo.

Gusrianti, G., Nursya, F., & Ulva, F. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Puskesmas Lapai Kota Padang. JIK: Jurnal Ilmu Kesehatan, 6(1), 184. https://doi.org/10.33757/jik.v6i1.514

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-12). Remaja Rosdakarya.

Siwij, D. S. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa se-Kecamatan Pineleng. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(22), 140–146. https://doi.org/10.5281/zenodo.7323192

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Interpretif, Interaktif, dan Konstruktif. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media.

Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja (Edisi II). Harapan Press.

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah). AGORA, 8(1).

Yananda, F. A. B., & Ihsan, Z. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 22(1).