

Hubungan Dukungan Organisasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda Tahun 2025

The Relationship Between Organizational Support, Workload, and Work Motivation with Employee Performance at the Dinas Kesehatan Kota Samarinda in 2025

¹Siti Fatimatuazzahra, ²Ratno Adrianto, ³Chaerunnisa AR, ⁴Sumarni, ⁵Masithah

^{1,2,3,4,5}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman, Samarinda
e-mail: ¹sitifatimatuazzahra1806@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengelolaan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dalam organisasi. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Keefektifan sumber daya manusia dapat ditunjukkan karena adanya proses yang berjalan di dalam organisasi tersebut. Salah satunya melalui kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberlangsungan organisasi tergantung oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai tersebut dapat disebabkan oleh dukungan organisasi, beban kerja, dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan dukungan organisasi, beban kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Desain penelitian adalah *cross-sectional* dengan populasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Sampel penelitian ini yaitu 50 pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda (*proportional stratified random sampling*). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji statistik menggunakan uji *fisher exact*.

Hasil analisis bivariat pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,016$). Namun pada variabel dukungan organisasi tidak ditemukan adanya hubungan dengan kinerja pegawai ($p=0,423$). Pada variabel beban kerja juga tidak ditemukan adanya hubungan dengan kinerja pegawai ($p=0,216$).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda, serta tidak adanya hubungan antara dukungan organisasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai. Saran bagi instansi yaitu untuk terus meningkatkan kinerja pegawai terutama pada aspek motivasi yang baik, bagi peneliti selanjutnya adalah dapat meneliti lebih lanjut dengan variabel lain atau di lokasi lain.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Abstract

Human resources played an important role in the management of an organization in achieving its goals, as an organization required human resources to manage the systems within it. The role of human resources in an organization was very important in determining whether the organization was effective or not. The effectiveness of human resources could be demonstrated by the processes that took place within the organization. One of these was through employee performance. Therefore, the sustainability of the organization depended on employee performance. This employee performance could be influenced by organizational support, workload, and work motivation.

This research aimed to determine the relationship between organizational support, workload, and work motivation with the performance of employees at the Dinas Kesehatan Kota Samarinda. The research design was *cross-sectional* with a population of employees from the Dinas Kesehatan Kota Samarinda. The sample for this study consisted of 50 employees from the Dinas Kesehatan Kota Samarinda (*proportional stratified random sampling*). The instrument used in this research was a questionnaire. The statistical test employed was the Fisher exact test.

The results of the bivariate analysis in this study indicated that there was a relationship between work motivation and employee performance ($p=0.016$). However, no relationship was found between organizational support and employee performance ($p=0.423$). Similarly, no relationship was found between workload and employee performance ($p=0.216$).

The conclusion of this study was that there was a relationship between work motivation and the performance of employees at Dinas Kesehatan Kota Samarinda, while there was no relationship between organizational support and workload with employee performance. Recommendations for the agency included continuously improving employee performance, especially in aspects of good motivation, and for future researchers to further investigate with other variables or in different locations.

Keywords: Organizational Support, Workload, Work Motivation, Performance.

Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya¹. Sumber daya manusia berperan penting dalam pengelolaan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dalam organisasi². Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Keefektifan sumber daya manusia dapat ditunjukkan karena adanya proses yang berjalan di dalam organisasi tersebut. Salah satunya melalui kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberlangsungan organisasi tergantung oleh kinerja pegawai³.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan dukungan organisasi, beban kerja, dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahayu bahwa dukungan organisasi, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai⁴. Ini berarti tingginya tingkat dukungan organisasi dan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja, sementara tingginya beban kerja berpotensi menurunkan kinerja. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana & Frianto yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai⁵. Selain itu, penelitian oleh Sitompul & Simamora menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan⁶.

Salah satu organisasi atau instansi yang berada di Kalimantan Timur adalah Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Dinas Kesehatan Kota Samarinda merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang menjadi kewenangan daerah Kota Samarinda di Bidang Kesehatan. Dinas Kesehatan Kota Samarinda dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota Samarinda. Dalam pelaksanaannya, Dinas Kesehatan Kota Samarinda menetapkan tujuan yaitu “Meningkatkan Derajat Kesehatan Masyarakat Kota Samarinda”.

Pada Dinas Kesehatan Kota Samarinda terdapat 5 program pembangunan kesehatan yang kemudian terbagi lagi menjadi 20 kegiatan operasional dan 127 sub kegiatan operasional. 5 program pembangunan kesehatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota Samarinda yaitu Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat; Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan; Program Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman, Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan, serta Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota⁷.

Berdasarkan capaian target program diketahui bahwa Dinas Kesehatan Kota Samarinda tidak mencapai target, realisasi capaian program tahun 2023 yaitu hanya 89,31%. Secara spesifik, capaian program pemenuhan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat yaitu 80,67%, capaian program peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan yaitu 73,73%, capaian program sediaan farmasi, alat kesehatan dan makanan minuman yaitu 92,14%, capaian program pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan yaitu 98,93%, dan capaian program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota yaitu 93,58%. Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) Dinas Kesehatan Kota Samarinda tahun 2023, hal ini diketahui karena masih kurangnya pegawai, serta masih banyak nya tumpang tindih tugas sehingga konsentrasi tugas terbagi⁷.

Berdasarkan data beban kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda, diketahui bahwa pada Sekretariat Sub Bagian Perencanaan Program terdapat beban kerja pada jabatan dengan total kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) atau Pegawai sebanyak 10 orang, namun saat

ini hanya terdapat 7 pegawai. Selanjutnya, pada Bidang Kesehatan Masyarakat terdapat beban kerja pada jabatan dengan total kebutuhan SDM atau Pegawai sebanyak 38 orang, namun saat ini hanya terdapat 16 pegawai. Selanjutnya, pada Bidang Pelayanan Kesehatan terdapat beban kerja pada jabatan dengan total kebutuhan SDM atau Pegawai sebanyak 16 orang, namun saat ini hanya terdapat 14 pegawai. Selanjutnya, pada Bidang Sumber Daya Kesehatan terdapat beban kerja pada jabatan dengan total kebutuhan SDM atau Pegawai sebanyak 16 orang, namun saat ini hanya terdapat 11 pegawai. Selanjutnya, pada Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit terdapat beban kerja pada jabatan dengan total kebutuhan SDM atau Pegawai sebanyak 17 orang, namun saat ini hanya terdapat 16 pegawai⁸. Hal ini berpotensi mengakibatkan beban kerja yang tidak seimbang, pegawai yang ada harus menangani tugas yang melebihi kapasitas ideal. Akibatnya hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan memiliki peranan strategis dalam mendukung sistem kesehatan di tingkat daerah melalui fungsi-fungsi administratif yang mencakup perencanaan program, pengelolaan anggaran, pemantauan data kesehatan dan koordinasi lintas sektor. Efektivitas dalam pelaksanaan fungsi administratif ini sangat menentukan kelancaran dan keberhasilan layanan kesehatan secara keseluruhan. Meskipun demikian, berbagai permasalahan birokratis dan minimnya inovasi dalam implementasi program masih kerap terjadi, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan pembangunan kesehatan di tingkat daerah.

Aspek internal pada pegawai Dinas Kesehatan itu sendiri merupakan salah satu faktor mendasar yang sering terabaikan. Rendahnya tingkat dukungan organisasi terhadap pemenuhan kebutuhan dan pengembangan pegawai, beban kerja yang tidak seimbang, serta motivasi kerja yang kurang, dapat berpengaruh negatif terhadap tingkat produktivitas, ketelitian dalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawab administratif yang semestinya menjadi keunggulan instansi.

Namun hingga saat ini, penelitian yang mengkaji hubungan antara ketiga faktor yaitu dukungan organisasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah seperti Dinas Kesehatan, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini sangat diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan dukungan organisasi, beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda Tahun 2025.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda yang berjumlah 101 orang pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diadopsi dari peneliti terdahulu. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan pada setiap variabel penelitian yang untuk memberikan gambaran karakteristik responden dan mendeskripsikan masing-masing variabel dalam penelitian. Adapun pada analisis bivariat menggunakan uji statistik yaitu uji *Fisher's Exact* untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu dukungan organisasi, beban kerja dan motivasi kerja dengan variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda.

Hasil

1. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	32
Perempuan	34	68
Usia		
26 – 30 Tahun	11	22
31 – 35 Tahun	11	22
36 – 40 Tahun	12	24
41 – 45 Tahun	8	16
46 – 50 Tahun	6	12
51 – 55 Tahun	1	2
56 – 60 Tahun	1	2
Status Kepegawaian		
ASN	21	42
Non ASN	29	58
Lama Bekerja		
< 1 tahun (dibawah 1 tahun)	2	4
≥ 1 tahun sampai < 5 tahun	7	14
≥ 5 tahun (lebih dari 5 tahun)	41	82
Pendidikan Terakhir		
SMA/SLTA/MA	3	6
D1-D3	10	20
D4/S1	31	62
S2	6	12
Status		
Belum Menikah	10	20
Sudah Menikah	40	80

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 50 responden, mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (68%) sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (32%). Mayoritas responden berada pada kelompok usia 36 – 40 Tahun sebanyak 12 responden (24%) dengan usia terendah responden yaitu 26 tahun dan usia tertinggi responden yaitu 56 tahun. Mayoritas pegawai yang menjadi responden berstatus Non ASN sebanyak 29 responden (58%) dan berstatus ASN sebanyak 21 responden (42%). Mayoritas responden memiliki lama bekerja yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 41 responden (82%). Mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu D4/S1 sebanyak 31 responden (62%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SLTA/MA sebanyak 3 responden (6%). Mayoritas responden telah menikah sebanyak 40 responden (80%) sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 10 responden (20%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dukungan Organisasi		
	Kurang Baik	5	10
	Baik	45	90
	Total	50	100
2	Beban Kerja		
	Kurang Baik	9	18
	Baik	41	82
	Total	50	100
3	Motivasi Kerja		
	Kurang Baik	7	14
	Baik	43	86
	Total	50	100
4	Kinerja Pegawai		
	Kurang Baik	5	10
	Baik	45	90
	Total	50	100

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 50 responden, pada kategori dukungan organisasi, sebesar 10% responden berpendapat bahwa dukungan organisasi berkategori kurang baik dan sebesar 90% responden berpendapat bahwa dukungan organisasi berkategori baik. Berdasarkan kategori beban kerja, sebesar 18% responden berpendapat bahwa beban kerja berkategori kurang baik dan sebesar 82% responden berpendapat bahwa beban kerja berkategori baik. Berdasarkan kategori motivasi kerja, sebesar 14% responden berpendapat bahwa motivasi kerja berkategori kurang baik dan sebesar 86% responden berpendapat bahwa motivasi kerja berkategori baik. Berdasarkan kategori kinerja pegawai, didapatkan bahwa sebesar 10% responden memiliki kinerja berkategori kurang baik dan sebesar 90% responden memiliki kinerja berkategori baik.

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Dukungan Organisasi	Kinerja Pegawai				Total		P Value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang Baik	1	20	4	8,9	5	10	0,423
Baik	4	80	41	91,1	45	90	
Total	5	100	45	100	50	100	

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 5 pegawai dengan dukungan organisasi kurang baik, terdapat 1 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan 4 orang yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 45 pegawai dengan dukungan organisasi baik, terdapat 4 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan 41 orang yang memiliki kinerja baik. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan terdapat *cell* dengan nilai frekuensi harapan kurang dari 5. Oleh karena itu, digunakan nilai pada *fisher's exact test* atau pada kolom *Exact Sig. (2-sided)*. Berdasarkan hasil uji *fisher's exact* menunjukkan *p-value* sebesar 0,423 (*p-value* > 0,05) maka H_0 gagal ditolak yang artinya tidak terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda.

b. Hubungan Beban Kerja Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Kinerja Pegawai

Beban Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P Value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang Baik	2	40	7	15,6	9	18	0,216
Baik	3	60	38	84,4	41	82	
Total	5	100	45	100	50	100	

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 9 pegawai dengan beban kerja kurang baik, terdapat 2 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan 7 orang yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 41 pegawai dengan beban kerja baik, terdapat 3 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan 38 orang yang memiliki kinerja baik. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan terdapat *cell* dengan nilai frekuensi harapan kurang dari 5. Oleh karena itu, digunakan nilai pada *fisher's exact test* atau pada kolom *Exact Sig. (2-sided)*. Berdasarkan hasil uji *fisher's exact* menunjukkan *p-value* sebesar 0,216 (*p-value* > 0,05) maka H_0 gagal ditolak yang artinya tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda.

c. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P Value
	Kurang Baik		Baik		N		
	n	%	n	%			
Kurang Baik	3	60	4	8,9	7	14	0,016
Baik	2	40	41	91,1	43	86	
Total	5	100	45	100	50	100	

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 7 pegawai dengan motivasi kerja kurang baik, terdapat 3 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan 4 orang yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 43 pegawai dengan motivasi kerja baik, terdapat 2 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan 41 orang yang memiliki kinerja baik. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan terdapat *cell* dengan nilai frekuensi harapan kurang dari 5. Oleh karena itu,

digunakan nilai pada *fisher's exact test* atau pada kolom *Exact Sig. (2-sided)*. Berdasarkan hasil uji *fisher's exact* menunjukkan *p-value* sebesar 0,016 (*p-value* < 0,05) maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda.

Pembahasan

1. Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Dukungan organisasi ialah satu dari faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja. Dukungan organisasi yang dirasakan atau dapat disebut juga dengan persepsi dukungan organisasi adalah persepsi atau pandangan yang ada pada pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Persepsi dukungan organisasi muncul didasarkan pada pengalaman masing-masing pegawai terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan atasan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Persepsi Dukungan Organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan memberikan dukungan ketika diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dalam situasi yang penuh tekanan⁹.

Teori Kurtessis dkk. menyebutkan bahwa hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja keseluruhan/tugas lemah atau bersifat tidak langsung, dengan pengaruh signifikan terjadi melalui variabel lain seperti komitmen afektif¹⁰. Selanjutnya studi oleh Caesens & Stinglhamber memberikan pandangan bahwa dukungan organisasi tidak serta merta berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan tergantung pada faktor situasional individu¹¹.

Hasil analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *fisher's exact* yang menunjukkan bahwa (*p-value* 0,423 > 0,05) artinya menunjukkan tidak ada hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosid dkk. yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai¹². Hal yang sama juga didukung dengan penelitian Diana & Frianto yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai⁵.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa bentuk dukungan yang diberikan organisasi tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan juga oleh pola birokrasi yang kaku dan struktur kerja yang formal pada Dinas Kesehatan sehingga membatasi efektivitas dukungan organisasi dalam mempengaruhi performa individu secara langsung.

2. Hubungan Beban Kerja Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu¹³. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung¹⁴. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut¹⁵. Beban kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai karena merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya¹⁶.

Beban kerja merupakan salah satu aspek dalam dunia kerja yang sering dikaitkan dengan produktivitas dan kinerja pegawai. Namun sejumlah teori dan temuan empiris menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja individu pegawai. Model Job Demand-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti dkk. menyatakan bahwa beban kerja tidak langsung memengaruhi kinerja, tetapi berperan melalui stres kerja atau burnout¹⁷.

Hasil analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *fisher's exact* yang menunjukkan bahwa ($p\text{-value } 0,216 > 0,05$) artinya menunjukkan tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni dkk. yang menyatakan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai¹⁸. Hal yang sama juga didukung dengan penelitian Rohendi dkk. yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai¹⁹.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja yang ada di Dinas Kesehatan Kota Samarinda terbilang cukup tinggi, dimana terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tiap harinya, dan terkadang para pegawai harus menggunakan waktu istirahatnya ataupun lembur untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut, terutama ketika akhir tahun beban kerjanya meningkat karena akan memasuki tahun anggaran baru sehingga para pegawai harus lembur untuk menyelesaikan tugas akhir tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berkorelasi negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya para pegawai telah mampu beradaptasi terhadap beban kerja yang tinggi, baik melalui pengalaman kerja dan kerja sama tim yang solid dalam membagi beban kerja yang berlebih. Selain itu, adanya faktor lain seperti motivasi kerja yang kuat dapat berperan sebagai penyeimbang beban kerja, sehingga kinerja tetap terjaga meskipun beban kerja tinggi.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya²⁰. Menurut Siagian, yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya²¹.

Motivasi kerja memiliki peran penting bagi instansi karena dapat menjadi pendorong pegawai untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi mampu menghasilkan semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi membuat para pegawai merasa nyaman dan tidak memandang pekerjaan sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Hal ini menciptakan kinerja yang baik bagi instansi²².

Teori Bakker & Demerouti menekankan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi sebagai wujud dari keterlibatan kerja akan lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja²³.

Hasil analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *fisher's exact* yang menunjukkan bahwa ($p\text{-value } 0,016 < 0,05$) artinya menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dkk. yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai²⁴. Hal yang sama juga didukung dengan penelitian Rohendi dkk. yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai¹⁹.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih berdedikasi, efektif, dan berkualitas. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diembannya, serta menghasilkan keterlibatan kerja yang mendalam dan hasil kerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda tentang hubungan dukungan organisasi, beban kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda ($p = 0,423$).
2. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda ($p = 0,216$).
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda ($p = 0,016$).

Saran

Diharapkan bagi Dinas Kesehatan Kota Samarinda untuk terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai terutama pada aspek motivasi kerja yang baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat berupa pemberian insentif berbasis kinerja, seperti reward/penghargaan pegawai terbaik, bonus, dan kenaikan jenjang karir. Selain itu, penerapan program yang mendukung *work life balance* juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai karena dapat membantu mengurangi stres dan mendukung kesejahteraan pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan variabel lain atau di lokasi lain.

Daftar Pustaka

1. Budiyanto E, Mochklas M. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.
2. Zurriyati, Nastasia K, Okfrima R. 2020. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi di PT Batanghari Barisan Padang. *Psyche 165 Journal*. 13(2):190–196. <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/68>
3. Widarni EL, Prabowo BH. 2021. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Kompatibilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 11(2):364–379. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i2.2805>

4. Rahayu S. 2022. Analisis Pengaruh Faktor Dukungan Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Klaim di Rumah Sakit Amanda Group. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(11):18342–18356. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/15407>
5. Diana S, Frianto A. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(3):1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
6. Sitompul SS, Simamora F. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 2(2):142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
7. Dinas Kesehatan Kota Samarinda. 2024. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023*. Samarinda.
8. Dinas Kesehatan Kota Samarinda. 2024. *Beban Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda*. <https://renbut.kemkes.go.id/>
9. Rhoades L, Eisenberger R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(4):698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
10. Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS. 2017. Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*. 43(6):1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
11. Caesens G, Stinglhamber F. 2020. Toward a More Nuanced View on Organizational Support Theory. *Frontiers in Psychology*. 11(476). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00476>
12. Rosid A, Muzdalifah L, Qurratu'aini NI. 2024. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GREENOMIKA*. 5(2):198–205. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/1117>
13. Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu PP, Fani T, Sari AP, et al. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
14. Budiasa IK. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
15. Saptaputra SK, Vitalistyawati LPA, Wardhana A, Lestari V, Zulhayudin MF, Sumaningrum ND, et al. 2023. *Ergonomi dan Lingkungan Kerja*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/374263111>
16. Kabdiyono EL, Perkasa DH, Ekhsan M, Abdullah MAF, Febrian WD. 2024. Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 6(2):496–509. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/7206>
17. Demerouti E, Nachreiner F, Bakker AB, Schaufeli WB. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3):499–512.
18. Wahyuni SN, Hermawan DJ, Haidiputri TAN. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, and Digital Business*. 2(5):631–640. <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad/article/view/2055/>
19. Rohendi RD, Asfian P, Kalza LA. 2023. Hubungan Motivasi, Beban, Disiplin dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai ASN Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2022. *JK3UHO: Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*. 4(3):242–249. <https://ojs.uho.ac.id/index.php/jk3uho/article/view/46419/>

20. Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1):1–12.
21. Fransiska Y, Tupti Z. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2):224–234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
22. Esisuarni, Alqadri H, Nellitawati. 2024. Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*. 17(2):478–488. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/view/23149>
23. Bakker AB, Demerouti E. 2008. Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13(3):209–223.
24. Dewi NPC, Wimba IGA, Agustina MDP. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Widya Amrita: Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(4):1240–1252. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1439/>