



Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Marowali

Yatrin Iftalis Tansala^{1*}, Sukirno Kasau², Akmal Novrian Syahrudin³

^{1,2,3}Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Tamalatea Makassar, Indonesia

Email: yatrin.tansala@gmail.com ^{1*}

Alamat: Jl. Perintis Kemerdekaan KM 12, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia, 90243

^{*}Penulis korespondensi

Abstract. *Employee work motivation is a crucial element in determining the quality of public services, especially in the health sector. This study aims to analyze factors related to employee work motivation at the Health, Population Control, and Family Planning Office of Marowali Regency. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 39 respondents selected through the purposive sampling method. The research instrument is in the form of a structured questionnaire, and data analysis is carried out bivariously using the chi-square test and Fisher's Exact Test if the test assumptions are not met. The results showed that the work environment did not have a significant relationship with work motivation ($p = 0.129$). In contrast, the benefits variable showed a significant relationship ($p = 0.009$), and workload also had a significant effect on work motivation ($p = 0.004$). These findings indicate that employees' work motivation is significantly influenced by benefits and workload factors, while the work environment does not have a significant impact. The practical implication of this study is the need for managerial attention to a fair incentive system and a proportionate distribution of workload to increase employee work motivation. Increasing work motivation is expected to encourage the efficiency and effectiveness of public services in the health sector. This research contributes to the development of evidence-based human resource policies in the regional health service sector.*

Keywords: *Benefits; Employees; Work Environment; Work Motivation; Workload*

Abstrak. Motivasi kerja pegawai merupakan elemen krusial dalam menentukan kualitas pelayanan publik, khususnya di sektor kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Marowali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel terdiri dari 39 responden yang dipilih melalui metode purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur, dan analisis data dilakukan secara bivariat menggunakan uji chi-square serta Fisher's Exact Test apabila asumsi uji tidak terpenuhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja ($p = 0,129$). Sebaliknya, variabel tunjangan menunjukkan hubungan signifikan ($p = 0,009$), dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($p = 0,004$). Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi secara nyata oleh faktor tunjangan dan beban kerja, sementara lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang berarti. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perhatian manajerial terhadap sistem insentif yang adil dan distribusi beban kerja yang proporsional guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja diharapkan dapat mendorong efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di bidang kesehatan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang berbasis bukti dalam sektor pelayanan kesehatan daerah.

Kata kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Pegawai; Tunjangan

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi publik. Dalam pelayanan publik, terutama di sektor kesehatan dan pengendalian penduduk, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efektivitas internal organisasi, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan publik yang diterima

oleh masyarakat. Dalam sektor kesehatan dan pengendalian penduduk, kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk memastikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti tunjangan pegawai, lingkungan kerja, dan beban kerja. Tunjangan yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan (Handoko, 2020).

Tunjangan pegawai merupakan salah satu bentuk kompensasi non-upah yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Di organisasi publik, tunjangan tidak hanya dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja, tetapi juga sebagai simbol perhatian institusi terhadap kesejahteraan pegawainya. Wulandari (2023) menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan secara konsisten dan berdasarkan prinsip keadilan dapat menumbuhkan semangat kerja yang berkelanjutan dan mencegah terjadinya turnover pegawai di sektor publik. Selain itu, dalam sistem birokrasi yang sering kali terbentur keterbatasan struktural, tunjangan yang layak menjadi sarana utama bagi instansi dalam membangun iklim kerja yang kompetitif dan dinamis.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang sangat menentukan produktivitas dan performa pegawai dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak ruang, dan sirkulasi udara, tetapi juga aspek psikososial seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan budaya kerja yang terbentuk dalam institusi. Dalam sektor pelayanan publik, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan, memperkuat ikatan kerja tim, dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap tugas. Menurut Santi dan Mustangin (2023), lingkungan kerja yang ergonomis dan harmonis secara sosial akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai, yang berdampak langsung pada kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung menimbulkan stres, konflik antarpegawai, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Selain faktor tunjangan dan lingkungan fisik, beban kerja yang tinggi juga merupakan salah satu faktor utama yang dapat memicu tekanan psikologis dan menurunkan produktivitas pegawai, terutama di sektor pelayanan publik yang menuntut ketepatan waktu, akurasi, dan kesiapan dalam melayani masyarakat. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang tersedia. Dalam prakteknya, banyak pegawai yang dihadapkan pada ketidakseimbangan antara

tanggung jawab kerja dengan kapasitas kerja individu, yang pada akhirnya menciptakan tekanan kerja berlebihan. Studi oleh Nasrul et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berkorelasi signifikan dengan tingkat stres dan kelelahan fisik, yang berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai.

Kabupaten Marowali sebagai salah satu wilayah strategis di Sulawesi Tengah tengah mengalami perkembangan pesat dalam berbagai sektor, termasuk kesehatan, kependudukan, dan keluarga berencana. Pertumbuhan jumlah penduduk, perluasan wilayah pelayanan, serta meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas mendorong Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan KB setempat untuk terus meningkatkan efektivitas kerjanya. Namun, dalam realitasnya, kompleksitas tugas-tugas birokrasi tidak selalu diimbangi dengan kapasitas sumber daya manusia yang memadai, baik dari sisi jumlah, kualitas, maupun kesejahteraan pegawai. Hal ini berimplikasi langsung pada kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan berbagai program pemerintah. Dalam kasus Marowali, tekanan pekerjaan yang tinggi dan sistem kompensasi yang belum sepenuhnya optimal menciptakan ketimpangan antara harapan dan kenyataan kinerja aparatur. Penelitian diharapkan bisa memberikan gambaran objektif mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy) guna mendukung perbaikan sistem manajemen ASN di lingkup dinas terkait.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Nurdin et al. (2023), penilaian kinerja pegawai di sektor publik adalah elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk mengukur pencapaian target kerja dan memberikan umpan balik konstruktif guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas, mendorong kinerja yang lebih baik, dan memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas kepada masyarakat. Menurut penelitian oleh Bamba et al. (2024), kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik, di mana peningkatan kinerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Menurut Sari dan Siregar (2023), sistem tunjangan yang baik dapat mendorong peningkatan motivasi kerja, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai, terutama bila diberikan secara adil dan berdasarkan kinerja yang terukur. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg(1959) yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu faktor hygiene: jika tidak terpenuhi dengan baik, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dinas Kesehatan,

Pengendalian Penduduk, dan KB Kabupaten Marowali, keberadaan tunjangan pegawai memiliki dampak signifikan dalam menentukan sejauh mana pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Pegawai yang menerima tunjangan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya akan cenderung menunjukkan etos kerja tinggi, disiplin, dan produktif, karena merasa penghargaan institusi atas kontribusinya telah setara. Dalam studi yang dilakukan oleh Nasrul et al. (2023), ditemukan bahwa pegawai yang merasa beban kerjanya berat namun tunjangannya tidak sebanding, cenderung mengalami penurunan semangat kerja, serta menunjukkan perilaku kerja yang pasif dan minim inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross-sectional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tunjangan pegawai, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Marowali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang, diambil dengan teknik total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya masih memungkinkan untuk dijangkau secara menyeluruh. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan yaitu kuisioner, alat tulis, dan kamera. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan proporsi dari masing-masing variabel penelitian secara terpisah. Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), guna menguji apakah terdapat asosiasi yang signifikan secara statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan KB Kabupaten Marowali. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan pada bulan Mei-Juli tahun 2025.

Karakteristik Responden**Tabel 1.** Frekuensi Karakteristik Responden.

Karakteristik Responden	f	%
Umur (Tahun)		
24 – 30	5	12,8
31 – 40	25	64,1
41 - 50	9	23,1
Pendidikan		
SMA	3	7,7
D3	7	15,4
S-1/D4	28	71,8
S-2	2	5,1
Jenis kelamin		
Laki-laki	19	48,7
Perempuan	20	51,3
Status Pegawai		
ASN	35	89,7
Non ASN	4	10,3
Lama Kerja (Tahun)		
< 5	5	12,8
5 – 10	26	66,7
>10	8	20,5
Lingkungan Kerja		
Baik	26	66,7
Kurang Baik	13	33,3
Tunjangan Pegawai		
Cukup	31	79,5
Kurang	8	20,5
Beban Kerja		
Ringan	29	74,4
Berat	10	25,6
Motivasi Kerja		
Baik	30	76,9
Kurang Baik	9	23,1

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok umur 31–40 tahun yaitu sebanyak 25 orang (64,1%), sedangkan kelompok umur paling sedikit adalah 24–30 tahun yaitu 5 orang (12,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang dalam pengalaman kerja. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S-1/D4 sebanyak 28 orang (71,8%), sedangkan tingkat pendidikan paling sedikit adalah S-2 sebanyak 2 orang (5,1%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden telah memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup tinggi.

Dilihat dari jenis kelamin, jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu 20 orang (51,3%) dibandingkan laki-laki sebanyak 19 orang (48,7%), menunjukkan distribusi yang

hampir seimbang. Dari status kepegawaian, sebagian besar responden adalah ASN sebanyak 35 orang (89,7%), sedangkan non-ASN hanya 4 orang (10,3%).

Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden telah bekerja antara 5–10 tahun sebanyak 26 orang (66,7%), sementara yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang (20,5%), dan yang kurang dari 5 tahun sebanyak 5 orang (12,8%). Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Dari aspek lingkungan kerja, sebagian besar responden menilai lingkungan kerja baik sebanyak 26 orang (66,7%), sementara yang menilai kurang baik sebanyak 13 orang (33,3%). Untuk tunjangan pegawai, sebagian besar menyatakan cukup sebanyak 31 orang (79,5%), sedangkan yang menilai kurang hanya 8 orang (20,5%).

Pada aspek beban kerja, mayoritas responden menilai beban kerja ringan sebanyak 29 orang (74,4%), sementara yang merasa beban kerjanya berat hanya 10 orang (25,6%). Terakhir, pada aspek motivasi kerja, sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik sebanyak 30 orang (76,9%), sedangkan yang memiliki motivasi kurang baik sebanyak 9 orang (23,1%).

Bivariat

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 2. Hubungan lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai.

Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja				Total		P- Value
	Baik		Kurang Baik				
	f	%	f	%	Σ	%	
Ringan	22	84,6	4	15,4	26	100,0	0,129
Berat	8	61,5	5	38,5	13	100,0	
Total	30	76,9	9	23,1	39	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan hasil responden berdasarkan variabel lingkungan kerja yang menilai lingkungan kerjanya baik sebanyak 26 responden. Dari 26 responden tersebut yang motivasi kerjanya baik sebanyak 22 responden (84,6%) dan yang motivasi kerjanya kurang sebanyak 4 responden (15,4%). Sementara responden yang menilai lingkungan kerjanya kurang baik terdapat 13 responden, dimana dari 13 responden tersebut sebanyak 8 responden (61,5%) yang motivasi kerjanya baik dan 5 responden (38,5%) yang motivasi kerjanya kurang. Hasil uji tidak memenuhi untuk dilakukan uji *chi-square*, sehingga di lanjutkan dengan uji *Fisher's Exact Test* didapatkan *p-value* = 0,129 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai- α = 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di dinas kesehatan, pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Marowali.

Hubungan Tunjangan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 3. Hubungan Tunjangan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai.

Tunjangan	Motivasi Kerja				Total	P-Value	
	Baik		Kurang Baik				
	f	%	f	%	Σ		%
Ringan	27	87,1	4	12,9	31	100,0	0,009
Berat	3	37,5	5	62,5	8	100,0	
Total	30	76,9	9	23,1	39	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan hasil responden berdasarkan variabel insentif pegawai yang menilai tunjangan pegawai cukup sebanyak 31 responden. Dari 31 responden tersebut yang motivasi kerjanya baik sebanyak 27 responden (87,1%) dan yang motivasi kerjanya kurang sebanyak 4 responden (12,9%). Sementara responden yang menilai tunjangan kerjanya kurang terdapat 8 responden, dimana dari 8 responden tersebut sebanyak 3 responden (37,5%) yang motivasi kerjanya baik dan 5 responden (62,5%) yang motivasi kerjanya kurang. Hasil uji tidak memenuhi untuk dilakukan uji *chi-square*, sehingga di lanjutkan dengan uji *Fisher's Exact Test* didapatkan *p-value* = 0,009 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai- α = 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada hubungan Insentif Pegawai dengan motivasi kerja pegawai di dinas kesehatan, pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Marowali.

Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai.

Beban Kerja	Motivasi Kerja				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik		Σ		
	f	%	f	%			
Ringan	26	89,7	3	10,3	29	100,0	0,004
Berat	4	40,0	6	60,0	10	100,0	
Total	30	76,9	9	23,1	39	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil responden berdasarkan variabel beban Kerja yang merasa beban kerjanya ringan sebanyak 29 responden. Dari 29 responden tersebut yang motivasi kerjanya baik sebanyak 26 responden (89,7%) dan yang motivasi kerjanya kurang sebanyak 3 responden (10,3%). Sementara responden yang menilai beban kerjanya berat terdapat 10 responden, dimana dari 10 responden tersebut sebanyak 4 responden (40,0%) yang motivasi kerjanya baik dan 6 responden (60,0%) yang motivasi kerjanya kurang. Hasil uji tidak memenuhi untuk dilakukan uji *chi-square*, sehingga di lanjutkan dengan uji *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai *p-value* = 0,004 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai- α = 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada hubungan beban kerja dengan motivasi

kerja pegawai di dinas kesehatan, pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Marowali.

Pembahasan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan, secara praktis lingkungan kerja tetap memiliki peran dalam menciptakan kenyamanan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh persentase responden yang menilai lingkungan kerjanya baik dan memiliki motivasi kerja tinggi. Penelitian Sari dan Nugroho (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kenyamanan psikologis, meskipun tidak selalu berdampak signifikan terhadap motivasi kerja, terutama bila pegawai memiliki faktor motivasi intrinsik yang kuat. Oleh karena itu, meskipun statistik tidak menunjukkan hubungan, lingkungan kerja tetap tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja hanyalah salah satu faktor eksternal, sedangkan motivasi kerja pegawai sering kali lebih ditentukan oleh faktor internal seperti kebutuhan aktualisasi diri, tujuan karier, dan kepuasan pribadi. Penelitian Fitriani (2022) menggarisbawahi bahwa meskipun fasilitas kerja memadai, tanpa adanya tujuan pribadi yang jelas, motivasi pegawai tetap berpotensi rendah. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan adanya hubungan kuat antara lingkungan kerja dengan motivasi. Sebagai contoh, penelitian Wijayanti (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang nyaman meningkatkan semangat kerja pegawai secara signifikan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks kelembagaan dan budaya kerja dalam menilai pengaruh lingkungan terhadap motivasi.

Temuan di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Marowali dapat dijelaskan dengan adanya faktor organisasi yang mungkin lebih dominan, seperti kebijakan promosi, peluang pelatihan, atau tunjangan kinerja. Penelitian Mulyani (2023) menemukan bahwa dalam instansi kesehatan, motivasi kerja lebih ditentukan oleh sistem insentif dan peluang pengembangan karier dibandingkan faktor lingkungan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih tergerak oleh jaminan masa depan dan penghargaan dibandingkan dengan kondisi ruang kerja.

Perlu pendekatan multidimensi dalam memahami motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja memang bukan faktor signifikan dalam penelitian ini, tetapi kontribusinya terhadap

kenyamanan dan produktivitas tetap ada. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja sebaiknya melibatkan kombinasi antara perbaikan lingkungan kerja, pemberian penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizal (2022) yang menyatakan bahwa integrasi faktor internal dan eksternal akan lebih efektif dalam membangun motivasi kerja pegawai sektor publik.

Secara statistik lingkungan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Marowali, secara praktis lingkungan kerja tetap memiliki kontribusi. Oleh sebab itu, organisasi tetap perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja sembari memperkuat faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik lain yang lebih berpengaruh, sehingga tercapai keseimbangan antara kenyamanan kerja dan semangat pegawai untuk berkinerja optimal. Temuan ini mendukung gagasan bahwa motivasi kerja bersifat kompleks, multidimensi, dan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

Hubungan Tunjangan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai

Teori motivasi Herzberg yang membedakan faktor hygiene dan motivator. Insentif termasuk ke dalam faktor motivator yang dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan semangat kerja. Apabila insentif tidak memadai, maka motivasi pegawai cenderung menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2022) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa pemberian insentif yang layak mampu meningkatkan rasa dihargai pegawai sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal. Oleh sebab itu, teori ini relevan dalam menjelaskan keterkaitan antara insentif dengan motivasi kerja.

Perbedaan proporsi motivasi antara pegawai yang menilai tunjangan cukup dan kurang menunjukkan adanya sensitivitas pegawai terhadap kebijakan kompensasi. Pegawai yang merasa insentifnya kurang cenderung memiliki motivasi rendah, sebagaimana tercermin dari 62,5% responden yang motivasinya kurang. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2023) yang menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap insentif dapat menurunkan komitmen organisasi, meningkatkan absensi, bahkan menurunkan kualitas pelayanan. Dengan kata lain, kebijakan insentif yang tidak tepat akan berdampak negatif terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh insentif saja. Beberapa pegawai tetap memiliki motivasi tinggi meskipun menilai tunjangannya kurang. Hal ini menandakan adanya faktor intrinsik lain yang berperan, seperti komitmen pribadi, loyalitas terhadap organisasi, maupun kepuasan terhadap pencapaian kerja. Penelitian oleh Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh, faktor intrinsik seperti dedikasi terhadap profesi

juga berperan penting dalam menjaga motivasi. Temuan ini menjelaskan mengapa sebagian responden tetap termotivasi meski insentifnya tidak memadai.

Temuan ini juga menegaskan pentingnya pengelolaan tunjangan secara adil dan proporsional. Jika pegawai merasa adanya keadilan dalam distribusi tunjangan, maka motivasi kerja akan lebih mudah terjaga. Penelitian dari Hakim (2021) mengungkapkan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh kuat terhadap semangat kerja pegawai, bahkan lebih besar dibandingkan nominal insentif itu sendiri. Dengan demikian, bukan hanya jumlah insentif yang penting, melainkan juga cara pemberiannya yang adil, transparan, dan sesuai kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan salah satu faktor penting yang tidak bisa diabaikan dalam membangun motivasi kerja. Akan tetapi, insentif harus ditempatkan dalam kerangka kebijakan yang lebih luas yang juga memperhatikan faktor non-finansial seperti pengembangan kapasitas, penghargaan non-material, serta suasana kerja yang kondusif. Penelitian oleh Fadilah (2023) menegaskan bahwa kombinasi insentif finansial dan non-finansial memberikan efek yang lebih optimal dibandingkan hanya fokus pada salah satunya. Oleh karena itu, strategi pengelolaan motivasi harus bersifat holistik.

Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Menurut penelitian Nugraha (2022), beban kerja yang tinggi berhubungan erat dengan meningkatnya stres kerja dan menurunnya kepuasan pegawai. Dengan kata lain, penelitian ini menegaskan kembali pentingnya manajemen beban kerja dalam menjaga semangat kerja aparatur sipil negara.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan model Job Demands– Resources yang menempatkan beban kerja sebagai faktor demand yang dapat menguras energi karyawan. Jika demand terlalu tinggi tanpa adanya kompensasi sumber daya, maka motivasi akan menurun. Hal ini diperkuat oleh temuan Zahra (2023) yang menyatakan bahwa kelebihan beban kerja meningkatkan kelelahan emosional sehingga mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, pengendalian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai sangat penting agar motivasi tetap terjaga. Dalam konteks Marowali, beban kerja yang berat cenderung menghambat produktivitas, terutama pada unit pelayanan kesehatan dengan tugas administratif yang kompleks.

Meski hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan, fenomena menarik juga ditemukan, yaitu adanya pegawai dengan beban kerja berat namun tetap memiliki motivasi tinggi (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa selain beban kerja, terdapat faktor lain yang ikut menentukan motivasi, seperti komitmen personal, loyalitas, dan dukungan pimpinan. Penelitian Mahmud (2022) menunjukkan bahwa faktor intrinsik seperti dedikasi pada profesi

kesehatan dapat menjaga motivasi meskipun pegawai menghadapi beban kerja berat. Dengan demikian, meski mayoritas terdampak negatif, ada individu yang tetap mampu bertahan karena faktor psikologis maupun lingkungan sosial yang mendukung.

Selain faktor struktural, peran pimpinan juga krusial dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap motivasi. Menurut Wijaya (2023), kepemimpinan suportif dapat menurunkan dampak negatif beban kerja tinggi terhadap semangat kerja. Dukungan berupa coaching, penghargaan, maupun komunikasi terbuka membantu pegawai memaknai beban kerja sebagai bagian dari tanggung jawab yang bermakna. Dalam konteks penelitian ini, kurangnya dukungan atasan bisa menjadi faktor yang memperkuat hubungan negatif antara beban kerja berat dan rendahnya motivasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang suportif sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan motivasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen beban kerja tidak hanya berdampak pada motivasi, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian Puspitasari (2025) menegaskan bahwa audit beban kerja dapat meningkatkan efisiensi dan mencegah penumpukan tugas pada pegawai tertentu. Dalam jangka panjang, distribusi kerja yang adil akan mendukung budaya organisasi yang sehat. Sebaliknya, jika dibiarkan, beban kerja berlebihan akan mengurangi produktivitas, meningkatkan absensi, bahkan berisiko menyebabkan turnover. Oleh sebab itu, kebijakan pembagian tugas harus menjadi strategi prioritas dalam manajemen SDM di sektor publik.

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan KB Kabupaten Marowali. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional, adil, dan didukung kepemimpinan yang suportif agar motivasi kerja tetap terjaga. Meski ada faktor intrinsik yang membuat sebagian pegawai tetap termotivasi, mayoritas pegawai menunjukkan penurunan motivasi ketika beban kerja berat. Hal ini menjadi dasar empiris bagi organisasi untuk memperbaiki sistem kerja agar lebih efisien. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja aparatur sipil negara di bidang kesehatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan tunjangan pegawai dan beban kerja dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Marowali. Dan tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga

Berencana Kabupaten Marowali. Dinas Kesehatan perlu dilakukan audit beban kerja setiap unit untuk mengidentifikasi tugas yang menumpuk atau bersifat duplikatif. Hasil audit ini digunakan untuk redistribusi tugas secara adil agar tidak ada pegawai yang terbebani secara berlebihan.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, R. (2024). *Job demands and motivation among frontline health workers in decentralized health systems*. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 12(1), 33–42.
- Basri, H. (2023). *Pengaruh beban kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 18(1), 45–53.
- Dewi, L. (2021). *Insentif, jenjang karier, dan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi, 9(2), 101–115. Ejournal Universitas Musamus
- Fadilah, S. (2023). *Kombinasi insentif finansial dan non-finansial dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur sipil negara*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 15(3), 211–220.
- Fitria, N. (2025). *Micro-breaks and recovery practices to sustain motivation under high workload*. International Journal of Occupational Health, 17(2), 88–97.
- Fitriani, D. (2022). *Faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pembentukan motivasi kerja pegawai negeri sipil*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(1), 23–31.
- Handayani, S. (2024). *Manajemen beban kerja pada unit pelayanan kesehatan daerah*. Jurnal Administrasi Kesehatan, 11(1), 66–75.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, B. (2023). *Peran kejelasan sasaran kerja dalam mengurangi beban kognitif pegawai*. Jurnal Psikologi Terapan, 11(2), 134–145.
- Hastono, Sutanto Priyo 2007, *Analisa Data Kesehatan*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia, Depok
- Kurniawan, A. (2021). *Workload as challenge stressor and its impact on performance*. Jurnal Psikologi Kerja, 9(1), 15–27.
- Kusuma, A. (2024). *Integrasi sistem informasi dan efisiensi beban kerja di instansi pemerintah daerah*. Jurnal Teknologi Informasi Pemerintahan, 6(1), 44–53.
- Mahmud, R. (2022). *Dedikasi profesi sebagai faktor penopang motivasi kerja pegawai dengan beban kerja tinggi*. Jurnal Humaniora dan Organisasi, 6(2), 88–97.
- Nasrul, N., et al. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 3(1), 244–260.
- Nasution, F. (2023). *Hindrance stressor dalam birokrasi: Dampaknya terhadap motivasi pegawai*. Jurnal Kebijakan Publik, 11(2), 115–127.
- Notoatmojo, Soekidjo 2007, *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*, PT. Rineka Cipta, Jakarta

- Nugraha, Y. (2022). *Hubungan beban kerja dengan stres dan motivasi kerja pegawai*. Jurnal Psikologi Industri, 10(1), 27–39.
- Nurdin, I., Musa'ad, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). *Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia*. Musamus Journal of Public Administration, 6, 496–502.
- Rizal, M. (2022). *Integrasi faktor internal dan eksternal dalam pembentukan motivasi kerja pegawai sektor publik*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 49–59.
- Santi, S., & Mustangin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada*. Jurnal Manajemen Diversitas, 3(1), 94–111.
- Santoso, B. (2021). *Motivator vs. hygiene factors in public employee motivation*. Jurnal Psikologi Terapan, 8(1), 33–41.
- Setiawan, D. (2023). *Tuntutan kerja administratif dan motivasi pegawai instansi kesehatan*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 11(2), 99–108.
- Siregar, F. (2023). *Ketidakpuasan insentif dan dampaknya terhadap motivasi pegawai pemerintahan daerah*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, 15(1), 57–68.
- Sukmawati, I. (2024). *Redistribusi tugas administratif dan dampaknya terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan*. Jurnal Manajemen Kesehatan, 12(2), 144–153.
- Utami, R., et al. (2023). *Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Homanis, 1(1), 1–10.
- Wijaya, D. (2023). *Kepemimpinan suportif sebagai penyeimbang beban kerja terhadap motivasi kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi, 11(1), 70–82.
- Wijayanti, T. (2022). *Lingkungan kerja dan motivasi: Studi pada pegawai pemerintahan daerah*. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 14(2), 189–200.
- Yuliani, A. (2022). *Kejelasan peran dan beban kerja: Dampaknya terhadap motivasi pegawai publik*. Jurnal Administrasi Negara, 9(1), 59–68.
- Zahra, N. (2023). *Workload, emotional exhaustion, and motivation in health workers*. Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi, 11(2), 119–128.