

Cite this: *J.SST*, Vol 3 (2):
239-245, 2024

Received Date:
11 Maret 2024
Accepted Date:
25 Maret 2024

Keywords:
*Performance Allowance, Workload,
Work Motivation*

Kata kunci:
Tunjangan Kinerja, Beban
Kerja, Motivasi Kerja

DOI:
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara

The Effect of Performance Allowance and Workload on the Work Motivation of Healthcare Professional in Penajam Paser Utara Regency

Tri Windawati*; Mujahid; Abdul Samad A²³;
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar,
90231, Indonesia

*Email : otrivinda0335@gmail.com; mujahid.unifa@gmail.com; abdulsamad@unifa.ac.id
(Email institusi: pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. *The fulfillment of healthcare professional in North Penajam Paser Utara (PPU) East Kalimantan has not been as needed. Currently, healthcare professional only meet 75 percent of what is needed. This study aims to determine and analyze the effect of Performance Allowance and Workload on the Work Motivation of Health Workers in Penajam Paser Utara Regency. This research is a quantitative research based on the philosophy of positivism with the sample of this study being the healthcare professional of the Penajam Paser Utara Government. The research data collection technique carried out is an observation technique, which is researching directly using a questionnaire. In addition to using questionnaires, another thing used in observation techniques is interviews. Data analysis activities are divided into two, namely activities to describe data and conduct statistical tests (inferential). Respondents who met the criteria and were involved in this study amounted to 84 people and most of them were female (62 people), aged 31-35 years (21 people), working time 16-20 years (29 people), work as nurse (55 people). The results showed that Performance Allowance and Workload had an effect on Work Motivation.*

Keywords: *Performance Allowance, Workload, Work Motivation*

Abstrak. Pemenuhan tenaga kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) Kalimantan Timur (Kaltim) belum sesuai dengan yang dibutuhkan. saat ini tenaga kesehatan baru memenuhi 75 persen dari yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan sampel penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan Pemerintah Penajam Paser Utara. Teknik pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah teknik observasi, yaitu meneliti secara langsung dengan menggunakan kuisioner (angket). Selain dengan menggunakan kuisioner, hal lain yang digunakan dalam teknik observasi yaitu wawancara. kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensial). Responden yang memenuhi kriteria dan dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 84 orang dan Sebagian besar berjenis kelamin Perempuan (62 orang), berusia 31-35 tahun (21 orang), lama bekerja 16-20 tahun (29 orang), bidang pekerjaan perawat (55 orang). Hasil penelitian menunjukkan Tunjangan Kinerja dan Beban kerja berpengaruh pada Motivasi Kerja.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN (After 3 pt)

Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran tenaga kesehatan. Menurut World Health Organisation (WHO), Indonesia masuk dalam lima negara dengan motivasi tenaga kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India (Swarburg, 2005). Pemenuhan tenaga kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) Kalimantan Timur (Kaltim) belum sesuai dengan yang dibutuhkan. saat ini tenaga kesehatan baru memenuhi 75 persen dari yang dibutuhkan. Penambahan tenaga melalui jalur CPNS, hanya diakomodir kurang dari sepuluh orang, dari 300 formasi yang diusulkan (Makisurat,2023). Kekurangan tenaga kesehatan memang merupakan polemik di dunia kesehatan. Bukan hanya di Indonesia tapi juga di dunia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyampaikan bahwa dunia akan mengalami kekurangan tenaga kesehatan sebesar 10 juta orang pada 2030, khususnya di negara berpenghasilan rendah dan menengah. Tantangan dalam menempatkan nakes di daerah terpencil dan tertinggal, dengan segala keterbatasan sarana dan prasarana. Masalah lainnya adalah migrasi nakes ke berbagai negara maju sehingga negara asalnya kekurangan tenaga. Di satu sisi nakes juga membutuhkan kesejahteraan sebagai motivasi kerja dari beban kerja yang cukup tinggi. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Nurhasia, 2009). Tunjangan kinerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perhitungan beban kerja obyektif pada tenaga kesehatan dengan metode time and motion study dibagi berdasarkan waktu kerja 1) tugas pokok, 2) tugas tambahan, 3) tugas di luar tugas pokok dan tambahan, dan 4) kegiatan pribadi (Permatasari E.D,2017).

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018). Bahkan lebih strategis lagi Sekhar et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Luthans (1998) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Berdasarkan studi literatur sistematik terhadap konsep, teori, dan penelitian terkait dengan motivasi kerja dalam seratus tahun terakhir ini, Kanfer et al. (2017) berhasil merangkum bahwa teori-teori motivasi yang berkembang dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan, yaitu: pendekatan konten (content-based approach), pendekatan proses (process-based approach), dan pendekatan konteks (context-based approach).

Tunjangan merupakan kompesasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar tetap bekerja dengan baik pada perusahaan (Handoko, 2008). Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seseorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama Instansi. Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip: 1) efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. 2) equal pay for equal work. pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja. Kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/lembaga harus disetujui oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR Komisi terkait) serta diajukan melalui Menteri Keuangan RI. Tunjangan kinerja dipertimbangkan untuk diberikan setelah dilakukan penilaian terhadap dokumen usulan dan verifikasi lapangan oleh UPRBN. Hasil penilaian dan verifikasi disampaikan kepada TRBN untuk selanjutnya mendapatkan persetujuan KPRBN. Tambahan dan pengurangan tunjangan kinerja (reward and punishment) dipertimbangkan untuk diberikan setelah dilakukan

monitoring dan evaluasi. terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah oleh Tim Independen. Besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi didasarkan pada faktor-faktor berikut: 1) tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi; 2) nilai dan kelas jabatan; 3) indeks harga nilai jabatan; 4) faktor penyeimbang; dan 5) indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (Locality-Based Comparability Payments / Locality Pay Rate).

Dalam Dhania, 2010 mengutip pendapat Hart dan staveland mendefinisikan beban kerja sebagai berikut “the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task”. Sedangkan menurut Kusuma dkk, 2014 mengutip pendapat Ambar 2006 mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (Man-hours). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Putra (2012:22) sebagai berikut: 1) Target Yang Harus Dicapai adalah Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, 2) Kondisi Pekerjaan adalah mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, C) Standar Pekerjaan adalah Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang Harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Tenaga kesehatan khususnya dokter, bidan, dan perawat merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat dibutuhkan di Rumah sakit dan Puskesmas. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, analisis kebutuhan tenaga kesehatan di Puskesmas terkait jenis dan jumlah tenaga kesehatan dihitung berdasarkan beban kerja. Perhitungan beban kerja obyektif perlu dilakukan untuk mengetahui kondisi beban kerja yang sesungguhnya. Undang-undang Nomor 36 tahun 2014 pasal 1 menjelaskan Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

METODOLOGI (After 3 pt)

Metode penelitian yang akan digunakan pada penulisan ini, yaitu kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, penelitian dilakukan pada Bulan September – Oktober 2023. Sumber dan jenis dalam mengumpulkan data, yaitu menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh secara langsung seperti wawancara dan angket, data sekunder yang diperoleh dari sumber yang sudah ada seperti buku dan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN (After 3 pt)

Hasil Penelitian

1. Uji t

Uji t merupakan Uji Parsial pengaruh Variabel Independen (X) yang dilakukan secara sendiri-sendiri berdasarkan nilai signifikansi. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai sig SPSS < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali,2011). Hasilnya dapat kita lihat pada table di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.059	1.629		2.491	.015		
	Tunjangan Kinerja (X1)	.192	.087	.230	2.217	.029	.657	1.521
	Beban Kerja (X2)	.546	.115	.493	4.753	.000	.657	1.521

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja(Y)

Nilai signifikansi Variabel X1 (Tunjangan Kinerja) sebesar $0,029 < 0,05$ dan untuk Variabel X2 (Beban Kerja) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian berdasarkan nilai signifikansi tersebut Variabel Independent X1 (Tunjangan Kinerja) dan X2 (Beban Kerja) berpengaruh pada Variabel dependent Y (Motivasi Kerja). Nilai juga dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai Hitung dan nilai tabel. Jika nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) (V. Wiratna Sujaweni, 2014). Rumus untuk mencari nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 84-2-1) = (0,025; 81)$ sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,981$. Karena t_{tabel} telah diketahui maka dapat dilihat bahwa $t_{Hitung} X1 = 2,217 > t_{tabel} = 1,981$ dan $t_{Hitung} X2 = 4,753 > t_{tabel} = 1,981$ menunjukkan bahwa variable X1 (Tunjangan Kinerja) dan X2 (Beban Kerja) berpengaruh positif terhadap Y (Motivasi Kerja).

2. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji gabungan yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel independent dalam hal ini variabel X1 (Tunjangan Kinerja) dan X2 (Beban Kerja) terhadap Variabel Dependent Y (Motivasi Kerja). Uji F menunjukkan pengaruh positif jika nilai $Sig < 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) (Ghozali,2011). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.042	2	107.521	30.306	.000 ^b
	Residual	287.375	81	3.548		
	Total	502.417	83			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Tunjangan Kinerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (Tunjangan Kinerja) dan X2 (Beban Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y (Motivasi Kerja).

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.414	1.88357	2.032

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja(Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,414. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas (X1, X2) dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 41,4% sisanya 58,6% dipengaruhi faktor

lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi, Nilai dan Kelas Jabatan, Indeks Harga Nilai Jabatan, Faktor Penyeimbang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja pegawai yang diterapkan dengan tepat pada instansi Pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi Negara. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan kinerja pegawai adalah : a) Memperbaiki semangat dan kesetiaan Pegawai b) Menurunkan tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai/staf c) Memperbaiki hubungan antar pegawai d) Mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial. Berdasarkan hasil penelitian ini hal tersebut sangat sesuai

Tunjangan Kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (reward) dengan prestasi kerja (performance) yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar tetap berkerja dengan baik. Implikasinya dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hasil di dapatkan nilai signifikan Tunjangan Kinerja adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi (α) ($0,000 < 0,005$) dan nilai $t_{hitung} = 1,981$. Berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,217 > 1,981$) Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara secara parsial diterima. Hal ini pun didukung dengan temuan-temuan dan hasil wawancara yang peneliti peroleh saat melakukan penelitian. Pada umumnya pegawai dapat termotifasi bekerja jika Tunjangan Kinerja berjalan dengan baik sehingga mampu menutupi tekanan beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan data koefisien $X_1 = 0,230$ hal ini menunjukkan besarnya pengaruh tunjangan kinerja sebesar 23% terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan nilai tersebut pengaruh tunjangan kinerja tidak terlalu besar pengaruhnya pada motivasi kerja hal ini menandakan bahwa faktor lain lebih besar dibandingkan dengan Tunjangan Kinerja.

Temuan di atas sejalan dengan penelitian Ratminto, 2018 yang berjudul Peran Tunjangan Kinerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Studi Kasus di Loka Litbang P2b2 Ciamis Kemenkes Ri) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa tunjangan kinerja sudah tidak lagi berhubungan dengan besaran nilai uang, namun dilihat dari sejauh mana praktek keadilan prosedural dan keadilan distribusi mampu berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini memperkuat hasil penelitian dimana pengaruh tunjangan kinerja hanya 23% karena pegawai bukan hanya melihat pada besaran nilai uang tapi faktor penyeimbang dalam bekerja salah satunya berupa keadilan dalam penelitian Ratminto tersebut. Faktor penyeimbang merupakan salah satu indikator yang diukur dalam penelitian ini yang berada pada urutan kedua tertinggi nilai pengukurannya setelah indeks harga nilai jabatan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa penghargaan, Hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam berkarya berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan Budaya Organisasi adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi (α) ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} = 1,981$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,753 > t_{tabel} = 1,981$) menunjukkan bahwa variable X_2 (beban kerja) berpengaruh positif terhadap Y (motivasi kerja). Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di kabupaten penajam paser utara secara parsial diterima. Beban kerja pada penelitian ini menunjukkan nilai data koefisien $X_2 = 0,493$, dengan demikian pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar 49,3% atau 0,493. Pengaruh beban kerja ini dominan di dorong oleh kondisi pekerjaan yang menuntut profesionalisme. Berdasarkan indikator yang dominan pada variabel ini adalah kondisi pekerjaan adalah kondisi pekerjaan.

Hasil sejalan dengan penelitian Kristiana H,dkk.2021 dengan judul Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok

Selama Pandemi. analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Tenaga kesehatan dengan beban kerja tinggi memiliki kecenderungan sebanyak 9,9 kali mengalami kelelahan kerja tinggi. Setiap pekerjaan memiliki tuntutan yang mengharuskan pekerjaannya menyelesaikan tuntutan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Namun adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan terus menerus mempengaruhi kelelahan kerja, dampak negatif yang akan timbul saat pekerja mengalami kelelahan kerja adalah tidak tercapainya suatu standar atau target yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan kelelahan kerja motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja tenaga

Kesehatan Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa Tunjangan Kinerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja tenaga kesehatan di Kabupaten penajam paser utara. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai Fhitung sebesar 2,71 dengan nilai Ftabel 30.306 dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $30.306 > 2,17$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh pada motivasi kerja (Y) pada tenaga kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara.

SIMPULAN (After 3 pt)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara, hal ini disimpulkan dari data yang didapat dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan menunjukkan bukan hanya nominal uang tetapi pada kondisi pekerjaannya.
2. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Kabupaten Penajam Paser Utara, hal ini disimpulkan dari data yang didapat dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Secara simultan atau bersama-sama, variabel Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Penajam Paser Utara.

REFERENSI (After 3 pt)

- 1 Achim, I. M., Dragolea, L., Balan, G. (2013). The Importance Employee Motivation to Increase Organizational Performance. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 15(2), 685-691. DOI: <https://doi.org/10.29302/oeconomica.2013.15.2.32>
- 2 Ahmad Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2012) hal.110
- 3 Ajabar et al, 2021. Reinventing Human Resources Management et alManagement Creatifity, Innovation and Dynamics. Diandra Kreatif : Yogyakarta.2021
- 4 Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of experimental social Psychology*, 6(4), 466- 487.
- 5 Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- 6 Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248- 287.
- 7 Batson, C. D. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic?.
- 8 *Advances in experimental social psychology*, 20, 65-122.
- 9 BPS, Penajam dalam angka tahun 2022.
- 10 Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah (Jakarta, Rajawali Pers,cet 2, 2016) hal. 264
- 11 Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109- 134.
- 12 Dessler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- 13 Dhania D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1); Desember 2010.
- 14 Dinibutun, S. R. (2012). Work Motivation: Theoretical Framework. *GSTF Business Review (GBR)*, 1(4), 133
- 15 Feriyanto dan Endang Shyta Triana,. Pengantar Manjemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum , (Kebumen: Mediaterra 2015) hal.70
- 16 Handoko, 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPF

- 17 Hersberg, Frederick. 2001. *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York: The World Publishing Company. Hersberg, Frederick. 2001.
- 18 Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- 19 Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, cet 3, 2016) hal. 279
- 20 Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, cet 2, 2014) hal.180
- 21 Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- 22 PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- 23 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional