

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE, MOTIVATION AND WORKLOAD WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT JUANDA COMMUNITY HEALTH CENTER, SAMARINDA CITY

Author :

Herry Farjam¹

First Author E-mail:

herryfarjam86@gmail.com, Universitas
Widya Gama Mahakam Samarinda

Second Author

DOI :10.24903/kujkm.v12i1.

Received : May 2026.

Accepted : June 2026

Published : June 2026

Abstract

Background:

The patient visit data at Juanda Health Center in 2022 amounted to 10,080 patient visits, in 2023, there were 12,615 patient visits, and from January receive inadequate salaries and do not receive rewards as work motivations.. The increase in the number of patient visits impacts the workload of staff at the Health Center. The services at the Health Center have not yet reached the target figures for 2024, with each service, such as health promotion and prevention and control services, achieving only (24.3%) of the respective target values. The purpose of this study is to determine the relationship between work discipline, motivation, and workload with employee performance at Juanda Health Center in Samarinda City, viewed from the aspects of discipline, motivation, and workload.

Objectives: This study aims to determine the relationship between work discipline, motivation and workload with employee performance at Juanda Community Health Center, Samarinda City

Research Methodes: This research method used is quantitative with a cross-sectional approach. The research instrument uses a questionnaire. Validity testing uses Pearson's product-moment formula. The total population in this is 37 employees, and the sample consists of 36 respondents using total sampling, with data analysis using the Chi-Square test

Results: The results of the study show that the variables of work discipline, motivation, and workload have a relationship with employee performance at Puskesmas Juanda in Samarinda City. The results of the chi-square test and Fisher's exact test as an alternative show a p value < 0.05 , therefore H_0 is rejected

Conclusion: The conclusion of this research is that work discipline, motivation, and workload have a relationship with employee performance at the Juanda Community Health Center in Samarinda City.

Keywords: Workload, Work Discipline, Motivation

Abstrak

Latar Belakang: Data kunjungan pasien di Puskesmas Juanda pada tahun 2022 sebanyak 10.080 kunjungan pasien, pada tahun 2023 sebanyak 12.615 kunjungan pasien, pada tahun 2024 dari bulan Januari sampai Februari sebanyak 2.249. Selain itu pegawai honorer mendapatkan gaji yang tidak memadai dan tidak mendapatkan reward sebagai motivasi kerja. Peningkatan jumlah kunjungan pasien berdampak pada beban kerja pegawai di Puskesmas. Pelayanan Puskesmas belum mencapai angka target pada tahun 2024 dari masing-masing pelayanan salah satu adalah pelayanan promosi kesehatan dan pencegahan dan pengendalian penyakit sebanyak (24,3%) belum mencapai nilai target masing-masing.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Metode Penelitian: Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Uji validitas menggunakan rumus *momen produk Pearson*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 pegawai, dan sampel sebanyak 36 responden menggunakan total sampling dan analisis data menggunakan uji *Chi-Square*

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja motivasi dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda. Hasil uji *chi-square* dan uji *fisher exact* sebagai alternatif menunjukkan nilai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Kesimpulan: Kesimpulan pada penelitian ini adalah disiplin kerja motivasi dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Copyright Notice



This work is licensed under [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kemajuan sebuah organisasi khususnya puskesmas, hal tersebut dilihat dari seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai dengan tingkat kinerja yang baik mampu memberikan manfaat positif bagi organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Trisdayanti, 2021). Puskesmas sering mengalami permasalahan terkait dengan rendahnya capaian target pelayanan kesehatan pada puskesmas (Suhartoyo et al., 2022). Kinerja pelayanan yang rendah pada pegawai puskesmas akan membangun citra buruk pada puskesmas tersebut, namun sebaliknya semakin baik kinerja pelayanan yang diberikan oleh pegawai akan menjadi nilai kinerja tambah bagi puskesmas sebab pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh puskesmas tersebut

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Hasil Penelitian

1. Hasil Univariat

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 1. Distribusi Kinerja Pegawai Juanda Kota Samarinda

Kinerja Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
Baik	16	44.40%
Kurang Baik	20	55.60%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kategori tertinggi yaitu kategori kurang baik sebanyak 20 responden (55.6%) sedangkan baik sebanyak 16 responden (44.4%)

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Distribusi Disiplin Kerja Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Disiplin Kerja	Jumlah	Presentase(%)
Baik	26	72.20%
Kurang baik	10	27.80%
Total	36	100%

Sumber:Data primer 2025

Berdasarkan tabel 2 dari hasil penelitian dengan 36 responden menunjukkan bahwa kategori tertinggi yaitu kategori baik sebanyak 26 responden (72.2%) sedangkan kurang baik 10 responden (27.8%)

c. Variabel Motivasi

Tabel 3. Distribusi Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Motivasi	Jumlah	Presentase (%)
Termotivasi	10	27.80%
Kurang Termotivasi	26	72.20%
Total	36	100%

Sumber:Data primer 2025

Berdasarkan tabel 3 dari hasil penelitian dengan 36 responden menunjukkan bahwa kategori tertinggi yaitu kurang termotivasi sebanyak 26 responden (72.8%) sedangkan kategori termotivasi sebanyak 10 responden (27.8%)

d. Variabel Beban Kerja

Tabel 4. Distribusi Beban Kerja Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Beban Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Beban Cukup	16	44.40%
Beban Berat	20	55.60%
Total	36	100%

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan tabel 4 dari hasil penelitian dengan 36 responden menunjukkan bahwa kategori tertinggi yaitu beban berat sebanyak 20 responden (55.6%) sedangkan kategori beban cukup sebanyak 16 responden (44.4%)

2. Hasil Bivariat

a. Disiplin Kerja

Tabel 5. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P valu e
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	11	30.6 %	15	41.7 %	26	72.2%	0,022
Kurang Baik	9	25.0 %	1	2.8%	10%	27.8%	
Total	20	55.6 %	16	44.4 %	36	100%	

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS 25.

Berdasarkan tabel 5 dengan 36 responden menunjukkan bahwa 11 responden (30.6%) yang menyatakan disiplin kerja baik dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 15 responden (41.7%) yang menyatakan disiplin kerja baik dengan kinerja baik. Responden disiplin kerja kurang baik dengan kinerja pegawai kurang baik sebanyak 9 responden (25.0%) dan ada sekitar 1 responden (2.8%) yang menyatakan disiplin kerja kurang baik dengan kinerja baik

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *fisher exact* diperoleh p value: $0.022 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan

bermakna antara variabel disiplin kerja pegawai

Puskesmas Juanda dengan kinerja pegawai

b. Motivasi

Tabel 6 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Motivasi	Kinerja Pegawai				Total		P value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Termotivasi	2	5.6%	8	22.2 %	10	27.8 %	0.011
Kurang Termotivasi	18	50.0 %	8	22.2 %	26	72.2 %	
Total	20	55.6%	16	44.4 %	36	100 %	

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil dari tabel 6 diatas dapat diketahui dari 36 responden menunjukkan bahwa 2 responden (5.6%) yang menyatakan termotivasi dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 8 responden (22.2%) yang menyatakan termotivasi dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan kurang termotivasi dengan kinerja pegawai kurang baik 18 responden (50.0%) dan ada sekitar 8 responden (22.2%) yang menyatakan kurang termotivasi dengan kinerja pegawai baik.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *fisher exact* diperoleh p value: $0,011 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai

c. Beban Kerja

Tabel 7. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Beban Kerja	Kinerja Pegawai		Total	P value
	Kurang Baik	Baik		

	n	%	n	%	n	%	
Beban Cukup	5	13.9 %	11	30.6 %	16	44.4 %	0.017
Beban Berat	15	41.7 %	5	13.9 %	20	55.6 %	
Total	34	55.6 %	16	44.4 %	36	100 %	

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 dengan 36 responden menunjukkan bahwa 5 responden (13.9%) yang menyatakan beban kerja cukup dengan kinerja kurang baik dan ada sekitar 11 responden (30.6%) yang menyatakan beban kerja beban cukup dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan beban kerja beban berat dengan kinerja pegawai kurang baik sebanyak 15 responden (41.7%) dan ada sekitar 5 responden (13.9%) yang menyatakan beban kerja beban berat dengan kinerja pegawai baik.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh p value: $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai

Pembahasan

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui 26 responden (72.2%) menilai disiplin kerja baik, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja yang baik berjumlah 15 responden (41.7%) hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa disiplin kerja ini tercermin dari keteraturan mereka dalam hadir tepat waktu, kepatuhan pada aturan dan prosedur pada kerja, serta ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Sebagian besar responden yang disiplin menyatakan bahwa kesadaran profesionalisme sebagai tenaga kesehatan dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat menjadi motivasi utama mereka dalam menjaga kedisiplinan tersebut. Selain itu dukungan manajemen melalui pengawasan

yang konsisten, penerapan aturan yang jelas, serta penggunaan sistem absensi elektronik turut memperkuat perilaku kedisiplinan dilingkungan Puskesmas Juanda

Terdapat responden yang memiliki disiplin kerja baik namun kinerja pegawai yang kurang baik berjumlah 11 responden (30.6%). Hal ini dikarenakan pegawai telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan ditempat kerja dan taat pada aturan yang ditetapkan. Namun, beban kerja yang tinggi dan motivasi yang kurang membuat disiplin kerja menjadi kurang baik.

Adapun 10 responden (27.8%) memiliki disiplin kerja kurang baik, proporsi tertinggi pada responden yang menjawab kurang baik berjumlah 9 responden (25.0%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa beban kerja yang berat dan kelelahan yang mengurangi fokus serta ketepatan waktu pelaksanaan tugas. Selain itu, lemahnya sanksi bagi pelanggar disiplin menciptakan kesan bahwa pelanggaran dapat di toleransi tanpa konsekuensi serius.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *fisher's exact* dengan nilai p value yaitu $0.022 < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak hal ini berarti ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda.

Disiplin dalam bekerja merupakan suatu hal harus dimiliki oleh pegawai yang berupaya meningkatkan kinerjanya agar optimal. Disiplin kerja akan terlihat dari ketepatan waktu seorang pegawai dalam bekerja, tanggung jawab seorang pegawai yang tinggi, kepatuhan terhadap pemimpin dan ketaatan pada semua peraturan yang berlaku. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas kinerja pegawai di insitusi publik Penelitian tersebut menegaskan

bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi memiliki integritas kerja yang baik dan bertanggung jawab dalam pencapaian target organisasi. Kedisiplinan tidak hanya berperan dalam menjaga keteraturan operasional, tetapi juga membangun budaya kerja yang mendukung pencapaian visi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Juanda. Oleh karena itu manajemen Puskesmas harus memperkuat sistem pengawasan yang bersifat preventif dan korektif. Pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin dan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran perlu dilaksanakan secara konsisten. Selain itu, pelatihan dan pembinaan mental kerja juga harus menjadi bagian dari strategi pengembangan profesionalisme pegawai agar kedisiplinan menjadi bagian alami dalam perilaku kerja.

2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 10 responden (27.80%) sangat termotivasi, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja baik berjumlah 8 responden (22.25), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa kompensasi yang diterima telah memenuhi kebutuhan, bekerja di puskesmas memberikan rasa aman bagi pegawai, bekerja di puskesmas dapat bersosialisasi dengan sesama rekan kerja dan lingkungan, budaya saling menghargai antara rekan kerja sudah pegawai rasakan, terdapat kebebasan yang diberikan pemimpin bagi pegawai dalam berkreasi dan berkarya di instansi, inovasi dan kreativitas pegawai selalu dihargai oleh pimpinan.

Terdapat responden sangat termotivasi namun memiliki kinerja kurang baik berjumlah 2 responden (5.6%). Hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi dan

bekerja.

Adapun dari 26 responden (72.2%) memiliki motivasi kurang baik proporsi tertinggi pada responden yang menjawab kurang baik berjumlah 28 responden (50.0%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa kurangnya penghargaan dan insentif yang memadai, terbatasnya kesempatan kenaikan jawaban, gaji yang diterima tidak tepat waktu, gaji pegawai honorer tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, tidak adanya penghargaan yang diberikan berupa pujian ataupun hadiah bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik selama 3 bulan terakhir tidak adanya pelatihan bagi pegawai yang berprestasi, dan sanksi yang ditetapkan kepada pegawai belum selesai.

Terdapat pula responden motivasi kurang baik namun memiliki kinerja baik berjumlah 8 responden (22.25).. Hal ini dikarenakan beban kerja yang rendah namun tidak menimbulkan bosan atau jenuh dan kemampuan dalam bekerja baik, membuat kinerja pegawai baik dalam bekerja.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai *p-value* yaitu $0.011 < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak hal ini berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda.

Hasil ini sesuai dengan temuan Izawa dkk (2024) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama kinerja dalam pelayanan kesehatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen lebih besar dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang terbangun dari faktor internal maupun eksternal berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan dan kesesuaian dengan penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Juanda. Oleh karena itu,

diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan sistem penghargaan, pengembangan jalur karir yang jelas, pemberian gaji tepat waktu, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan tunjangan kepada pegawai serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan pegawai. Sebagai solusi untuk mempertahankan pegawai agar termotivasi dan kinerja pegawai meningkat maka puskesmas perlu memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan merekomendasikan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai.

3. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 20 responden (55.6%) memiliki beban berat, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja kurang baik berjumlah 15 responden (41.7%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden muncul dari tingginya jumlah pasien yang harus dilayani, pegawai sering mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya baik di puskesmas maupun di luar puskesmas yang mana pegawai melakukan kunjungan keluar setiap harinya baik ke sekolah dan puskesmas, kemudian pegawai juga sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja atau lembur dan pada saat jam istirahat dikarenakan banyak pengunjung, serta tugas yang terkadang juga diberikan sifatnya mendadak dengan waktu yang singkat. Dan didukung dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti yaitu dimana 3 tahun terakhir kunjungan pasien semakin meningkat yang dimana jelas berdampak pada beban kerja pegawai Puskesmas. Semakin banyak pasien yang dilayani, semakin tinggi tuntutan terhadap pelayanan medis yang diberikan, baik dalam hal waktu, tenaga, maupun sumber daya lainnya.

Terdapat responden memiliki beban berat namun kinerja baik berjumlah 5 responden (13.9%). Hal ini dikarenakan pegawai sudah merasa puas dengan kinerja yang mereka miliki.

Adapun dari 16 responden (44.4%) memiliki beban cukup, proporsi tertinggi pada responden memiliki kinerja baik berjumlah 11 responden (30.6%), hal ini dikarenakan mereka cukup dan mampu mengatur waktu dan tanggung jawab dengan baik sehingga menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Terdapat pula responden yang memiliki beban kerja cukup namun kinerja kurang baik berjumlah 5 responden (13.9%). Hal ini dikarenakan pegawai merasa belum puas dengan kinerja yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik dengan menggunakan *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.017. Jadi H_0 ditolak ($0.017 < 0.05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menggambarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang perlu dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Secara umum, beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu serta sumber daya yang tersedia, agar dapat diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan ketegangan atau stress yang berlebihan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauzi et al (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya memadai memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai kesehatan. Penelitian tersebut merekomendasikan pengelolaan beban kerja yang seimbang agar kinerja pegawai tetap optimal dan pelayanan tetap berkualitas.

Beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Pemberian beban kerja yang efektif akan membuat sebuah

pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan menimbulkan stress kerja, kelelahan, penurunan kualitas kerja, gangguan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil dan temuan tersebut, peneliti menyimpulkan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda. Beban kerja yang berat atau tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, pegawai akan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Beban kerja yang berat atau tinggi terlihat pada tingkat pencapaian program kerja yang ditetapkan bagi puskesmas yang mana menurut data program kerja puskesmas masih belum mencapai 100%. Sebagai solusi untuk mempertahankan kinerja pegawai pihak puskesmas diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan tidak memberikan tugas yang sifatnya mendadak dan diharapkan pegawai dapat manajemen waktu untuk mengatur dan merencanakan tugas-tugas yang akan dilakukan baik agar tidak terbebani dengan tuntutan tugas yang diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan disiplin kerja, motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di wilayah Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan diperoleh nilai $p\text{-value}$ $0.022 < 0.05$
2. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan diperoleh nilai $p\text{-value}$ $0.011 < 0.05$

beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan diperoleh nilai $p\text{-value}$ $0.017 < 0.05$

Referensi

- Ade Heryana (2021) *Teori Organisasi*. Seri-1 Artikel Kepemimpinan Berfikir Sistem. Tidak dipublikasikan
- Aini, S. I. N., Widagdo, S., & Dimyati, M. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso. *Growth*, 21(1), 65. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2797>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Apriliadi, E., Djanggu, N. H., & Rahmahwati, R. (2021). Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Metode Cardiovascular Load (Cvl) Dan Defence Research Agency Workload Scale (Draws) Pada Operator Stasiun Kerja Rotary Di Pt. Sari Bumi Kusuma. *Jurnal TIN Universitas Tanjungpura*, 5(1), 88–94.
- Br Ginting, E.S.I., Robain, W., Ginting, W.B., Prakoso, S.Y., Rahmawati, Y. and Azhari, N. (2025) 'Penerapan Model Kotter Dalam Manajemen Perubahan Organisasi', *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(1), pp. 192–200. DOI: <https://doi.org/10.30662/jurmie.v2i1>
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset*

Chandra, F. (2024) 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Burnout', *Jurnal Maneksi*, 13(1), pp. 137–138.

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2001) 'The Job Demands–Resources Model of Burnout', *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 499–512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499.

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I. and Sidik, M. (2023) 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)', *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), pp. 874– 883. DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>

Gani, N.A., Utama, R.E., Jaharuddin and Priharta, A. (2020) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Mirqat. ISBN 978-602-6866-05-9.

Hamzah, I.F. (2020) 'Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0', *Psisula Prosiding Berkala Psikologi*. DOI: <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7>

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>

