

Skripsi

**FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS PADA PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN
TAHUN 2024**



OLEH:

ELLA SAFIRA
NPM: 1907110038

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
TAHUN 2024**

Skripsi

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS PADA PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN
TAHUN 2024**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



OLEH:

ELLA SAFIRA
NPM: 1907110038

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
TAHUN 2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ella Safira

NPM : 1907110038

Fakultas : Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS PADA PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri/tidak dibuat oleh orang lain. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa Skripsi ini dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM-UNMUHA) Termasuk pembatalan hasil sidang Skripsi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, 19 Januari 2024



Penulis

Ella Safira
Ella Safira

1907110038

ABSTRAK

Nama : ELLA SAFIRA

NPM : 1900711038

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS PADA PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

Xiv + 76 halaman + 26 Tabel + 2 Gambar + 19 Lampiran

Motivasi kerja dapat dinilai dari tingkah laku hingga tingkat produktifitas dan efektifitas tenaga kesehatan dalam bekerja. Berdasarkan observasi awal didapat adanya keluhan pasien atas kinerja dari pegawai seperti pelayanan yang pasien dapatkan di bagian pendaftaran dan pemeriksaan kesehatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.

Metode penelitian deskriptik analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 67 orang. Sampel sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling Pengumpulan data dilakukan selama 7 hari dari tanggal 27 Mei s/d 4 Juni 2024 Menggunakan kuesioner melalui wawancara. Analisis data menggunakan data univariat dan bivariat menggunakan uji statistik

Hasil univariat menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi sebesar 57.3%, balas jasa cukup 43.3%, kondisi lingkungan cukup 64.2%, sanitasi kebijakan institusi baik 44.8%, supervisi baik 53.7%, jaminan kerja baik 61.2%, hubungan individu baik 49.3%, prestasi baik 52.2%, pengakuan baik 41.8%, pekerjaan baik 56,7%, tanggung jawab baik 50,7% dan pengembangan diri baik 58.2%. Analisis bivariat menunjukan terdapat hubungan antara balas jasa ($p=0,006$), kondisi lingkungan ($p=0,032$), kebijakan institusi ($p=0,047$), supervisi ($p=0,029$), jaminan kerja ($p=0,011$), hubungan individu ($p=0,001$), pengakuan ($p=0,012$), pekerjaan ($p=0,07$), tanggung jawab ($p=0,009$), pengembangan diri ($p=0,042$), dan tidak ada hubungan prestasi ($p=0,559$) dengan motivasi kerja staf Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa 10 variabel memiliki hubungan dengan motivasi dan satu variabel tidak memiliki hubungan dengan motivasi Di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024. seluruh tenaga kesehatan di puskesmas agar selalu menjaga hubungan yang baik kepada seluruh petugas puskesmas agar terciptanya kinerja yang baik secara kolektif.

Kata kunci : Motivasi, Balas Jasa, Kondisi Lingkungan Kerja, Kebijakan Institusi, Supervisi, Jaminan Kerja

Daftar kepustakaan : 50 Buku Dan Jurnal (2016-2023)

LEMBAR PERNYATAN PERSETUJUAAN

Skripsi Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

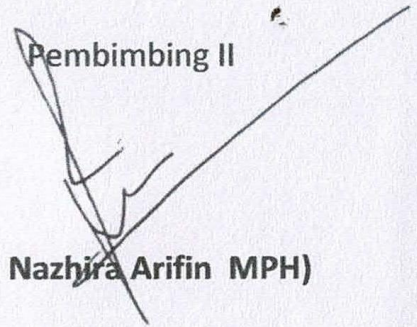
Banda Aceh, 5 Juli 2024

Pembimbing I



(Anwar Arbi, S.SI, M.Pd)

Pembimbing II



(Vera Nazhira Arifin MPH)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



(Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH)

NIK : 19811029 200603 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS PADA PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN**

TAHUN 2024

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

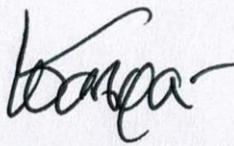
OLEH :

Ella Safira
1907110038

**Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah Lulus Ujian Skripsi Pada Hari Selasa 20 Agustus 2024**

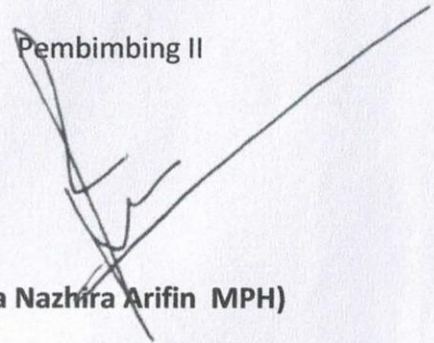
Banda Aceh, 20 Agustus 2024

Pembimbing I



(Anwar Arbi, S.Si, M.Pd)

Pembimbing II



(Vera Nazhira Arifin MPH)

**MENGETAHUI,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**



(Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH)


NIK : 19811029 200603 1 001

LEMBAR TIM PENGESAHAN

Skripsi Ini Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

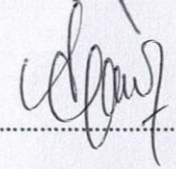
Pembimbing I : Anwar Arbi, S. SI, MPd

(.....) 

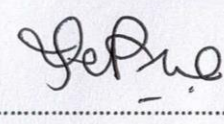
Pembimbing II : Vera Nazhira Ariffin, MPH

(.....)

Penguji I : Agustina, SST, M.Kes

(.....) 

Penguji II : dr. Riza Septiani, MPubHlthAdv

(.....) 

MENGETAHUI,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH



(Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH)

NIK : 19811029 200603 1 001

BIODATA PENELITIAN

Nama : Ella Safira
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 14 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Geudong-Geudong Dusun Geudong Sageo
Kecamatan Kota Juang Kab Bireuen

Nama Orang Tua

Ayah : Munawar
Ibu : Nurazizah
Pekerjaan Orang Tua : PNS

Riwayat Pendidikan

1. 2007-2013 : SDN 1 Bireuen
2. 2013-2016 : MTSN Bireuen
3. 2017-2019 : MAN 2 Bireuen
4. 2019 s/d Sekarang : FKM Unmuha Banda Aceh

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena hanya dengan berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024.**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan terselesaikannya Proposal ini, maka dengan penuh keikhlasan penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada bapak **Anwar Arbi, S.Si., M.Pd** selaku pembimbing I dan juga kepada ibu **Vera Nazhira Arifin, MPH** selaku **pembimbing II**, yang mana beliau berdua telah memberikan arahan, bimbingan serta dukungan mulai dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan juga tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Bapak Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Dosen dan Staf Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Bapak Fahrival Akbar, SKM, MPH selaku ketua peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan

5. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam - dalamnya kepada Ayahanda dan Ibunda serta keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis selama ini.
6. Teman-teman dan sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi bahasa, penulisan maupun pembahasannya. Oleh sebab itu kritikan dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan satu harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi semua kalangan yang membacanya, Amin.

Banda Aceh, 19 Januari 2024

Tertanda,

(Ella Safira)



KATA MUTIARA

"Dan seandainya semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan, sesungguhnya Allah maha Perkasa lagi Maha Bijaksana". (QS. Lukman : 27)

Akhirnya tercapai juga...

*Sebuah perjalanan perjuangan yang penuh tantangan
berhasil kutempuh berawal dari suka dan duka, menunduk meski
terbentur mengelak meski terjatuh, pahit dan getirnya yang kurasakan saat
melangkah dicelah-celah perjalanan studiku, namun seakan hilang tanpa bekas di
saat keberhasilan bersamaku...*

*Ayahanda dan ibunda Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang ayahanda dan ibunda, searif
arahanmu ayah, Doamu hadirkan keridhaan untukku, petunjukmu tuntukan jalanku, dekapmu berkahi
hidupku, diantara perjuangan dan tetesan doa malammu dan sebaait doa telah merangkul diriku, menuju hari
depan yang cerah,*

*kini diriku telah selesai dalam studiku. Dengan kerendahan hati yang tulus, bersama keridhaan- Mu ya
Allah, Kupersembahkan karya tulis ini untuk yang mulia, kepada yang mulia Ayahanda Munawar, yang
tersayang ibunda Murazizah dan yang tercinta abangku....*

*Ananda ucapkan terimakasih yang tiada terhingga atas perjuangan untuk terus
mendukung ananda tercinta. Ucapan terimakasih ini tidak sebanding dengan apa
yang telah tcurahkan untukku selama ini. Namun, segala usaha akan kurintis demi membahagiakan
kalian yang paling berarti dihidupku, semoga skripsi ini bisa
menjadi seuntai kebahagiaan yang ku persembahkan untuk kalian.*

*Teristimewa lagi untuk keluarga besr dan teman-teman ku yang telah memberikan anada dukungan dan
bantuan selama ini demi keberhasilan, sehingga Ananda dapat membanggakan kalian semua*

*Saya juga sangat berterim kasih kepada Ibu Vera Nazhira Arifin MPH, dan
Bapak Anwar Arbi, S.SI, M.Pd yang telah membimbing dalam proses penyelesaian Skripsi ini...*

Akhirnya, hanya kepada Mu ya Allah

Aku berdoa bersyukur dan tafakkur

Semoga dapat berjihad di jalanmu bersama taufiq dan hidayahmu

By. Ella Safira



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
ABSTRAK	v
BIODATA PENELITI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
KATA MUTIARA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB I TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Puskesmas.....	9
2.1.1 Pengertian Puskesmas	9
2.1.2 Tujuan Puskesmas.....	9
2.1.3 Fungsi Puskesmas.....	10
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Definisi Motivasi.....	11
2.2.2 Teori Motivasi	11
2.2.3 Metode Motivasi.....	13
2.2.4 Indikator Motivasi	13
2.2.5 Faktor Motivasi	14
2.2.6 Hubungan Peranan Kepemimpinan Pada Pegawai Puskesmas Kotas Juang Kabupaten Bireuen	20
2.3 Kerangka Teori.....	22
BAB III KERANGKAN KONSEP.....	23
3.1 Konsep pemikiran	23

3.2	Variabel Penelitian	23
3.3	Definisi Operasional	24
3.4	Cara Pengukuran	27
3.5	Hipotesis Penelitian	30
BAB IV METODE PENELITIAN		32
4.1	Jenis Penelitian	32
4.2	Populasi dan Sampel	32
4.3	Pengumpulan Data	34
4.4	Waktu dan Lokasi Penelitian	35
4.5	Pengolahan Data	35
4.6	Analisis Data	36
4.7	Penyajian Data	37
BAB V GAMBARAN UMUM		38
5.1	Letak Geografis	38
5.2	Letak Demografis.....	38
5.3	Jenis Pelayanan.....	38
BAB VI HASIL PEMBAHASAN.....		40
6.1	Hasil Penelitian	40
6.2	Analisis Univariat	42
6.3	Analisis Bivariat.....	48
6.4	Pembahasan	58
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
7.1	kesimpulan	75
7.2	Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

KUESIONER PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional	24
Tabel 6.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	40
Tabel 6.2 Distribusi Frekuensi Umur Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	41
Tabel 6.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	40
Tabel 6.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	41
Tabel 6.5 Distribusi Frekuensi Balas Jasa Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	42
Tabel 6.6 Distribusi Frekuensi Kondisi Lingkungan Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	43
Tabel 6.7 Distribusi Frekuensi Kebijakan institusi Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	43
Tabel 6.8 Distribusi Frekuensi Supervisi Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	44
Tabel 6.9 Distribusi Frekuensi Jaminan Kerja Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	44
Tabel 6.10 Distribusi Frekuensi Hubungan Individu Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	45
Tabel 6.11 Distribusi Frekuensi Prestasi Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	45
Tabel 6.12 Distribusi Frekuensi Pengakuan Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	46
Tabel 6.13 Distribusi Frekuensi Pekerjaan Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	46
Tabel 6.1.4 Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	47
Tabel 6.15 Distribusi Frekuensi Pengembangan Diri Pada Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	22
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Informasi Kepada Responden
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Skor
- Lampiran 4 Master tabel
- Lampiran 5 Dokumentasi
- Lampiran 6 Surat Pengambilan Data Awal
- Lampiran 7 Balasan Selesai Pengambilan Data Awal
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 Balasan Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Laporan Kinerja Ditjen Kesehatan Masyarakat (2017), bila dibandingkan dengan target nasional sebesar 81% pada indikator PF, dari 34 provinsi terdapat 14 provinsi yang sudah mencapai target sasaran, dan provinsi Sulawesi Utara termasuk dalam 20 Provinsi yang belum mencapai target nasional, yakni dengan capaian kinerja sebesar 61,6% dari target kinerja nasional 81% dan berada pada posisi enam terbawah dari 34 provinsi.

Tenaga kesehatan dapat didefinisikan sebagai salah satu profesi kesehatan yang melayani pasien secara langsung. Berdasarkan Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, menjelaskan bahwa keperawatan merupakan kegiatan pemberian asuhan kepada individu maupun keluarga baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Pelayanan yang diberikan oleh profesi perawat akan memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada mutu/kualitas fasilitas pelayanan kesehatan termasuk puskesmas. Mutu pelayanan puskesmas apabila dinilai dari sisi pelayanan keperawatan meliputi beberapa faktor, diantaranya faktor jumlah SDM serta kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan prasana penunjang kegiatan operasional, manajemen puskesmas serta disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi (Hendrian, 2019).

Tenaga kesehatan memiliki beberapa peran penting dalam pelayanan kesehatan, mencakup sebagai *Manager and Community Leader*, yang memiliki

fungsi guna menjalankan peran sebagai perawat dalam suatu komunitas masyarakat dan juga menjalankan peran sebagai pemimpin ataupun anggota komunitas profesi. *Educator*, yaitu berperan sebagai pendidik individu dan keluarga dalam bidang kesehatan. *Advocate*, bertujuan untuk memberikan pembelaan serta perlindungan kepada pasien sesuai dengan pengetahuan dan kewenangan. Serta yang terakhir berfungsi menjadi *researcher*, yaitu melakukan penelitian sederhana pada bidang keperawatan dengan cara memberikan ide serta rasa penasaran akan jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada pasien. (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Kemenkes 2017 menyatakan bahwa rasio tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 113,4 per 100.000 penduduk. Jumlah tersebut masih jauh dari target tahun 2019 dengan rasio 158 per 100.000 penduduk. Melihat dari jumlah tersebut, jumlah tenaga keperawatan masih belum memenuhi target nasional sehingga berdampak kepada tenaga kesehatan yang kurang maksimal, meningkatnya beban kerja serta kurangnya kepuasan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja tenaga kesehatan yaitu, tingkat stres, kuantitas pekerjaan dan waktu bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi perawat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat dinilai dari tingkah laku hingga tingkat produktifitas dan efektifitas perawat dalam bekerja. Penurunan motivasi dalam bekerja dalam menjadi dasar seorang perawat sebagai perubahan perasaan guna mencapai suatu tujuan pada pekerjaan seorang perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Hamzah, 2016) dalam (Silitonga et al., 2020).

penelitian yang dilakukan di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pencapaian ($p\text{-value } 0,003 < \alpha 0,05$), tanggung jawab ($p\text{-value } 0,030 < \alpha 0,05$), kondisi kerja ($p\text{-value } 0,013 < \alpha 0,05$), imbalan/balas jasa ($p\text{-value } 0,017 < \alpha 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa pencapaian, tanggung jawab, kondisi kerja serta imbalan/balas jasa memiliki pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pada puskesmas (Zulhelmi et al., 2021).

Berdasarkan observasi awal didapat adanya keluhan pasien atas kinerja dari pegawai seperti pelayanan yang pasien dapatkan di bagian pendaftaran dan pemeriksaan kesehatan memakan waktu yang lama, serta terdapat pegawai yang datang terlambat, dan petugas kesehatan yang tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kemudian tidak ada tindakan seperti memberi teguran atau peringatan dari pimpinan kepada pegawai Puskesmas kota juang dan melihat masih ada beberapa petugas kesehatan yang tidak terlihat diruangannya, ada petugas kesehatan yang berkumpul dalam satu ruangan saat jam kerja dan menghabiskan waktu untuk mengobrol dan membahas diluar pekerjaan, Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Perana dapat dilihat pada tabel berikut:

Penelitian sebelumnya oleh Mery Novi Yanti (2017) dengan menggunakan jenis penelitian survey bersifat analitik menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen dengan responden berjumlah 86 orang yang diambil melalui metode Total Sampling, didapatkan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kota Juang

Kabupaten Bireuen dengan nilai $\text{value} = 0,022$. Dalam artian bahwa semakin baik peranan kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai

Menurut Siagian (2014) usia sangat mempengaruhi motivasi kerja, orang muda lebih rentan terhadap tekanan-tekanan yang ada di dalam lingkungan organisasi sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sedangkan karyawan yang lebih dewasa akan lebih stabil, produktif dan matang jiwanya, emosi dan motivasi dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari.

Menurut Siagian (2014) masa kerja mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, oleh karena itu semakin lama masa kerja akan membuat seseorang cenderung akan semakin mencintai pekerjaan mereka. Orang yang telah lama bekerja dan mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi biasanya lebih tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya dibandingkan dengan mereka yang masih baru dan mempunyai pendidikan yang lebih rendah, sebab mereka memperoleh pekerjaan yang bersifat statis atau kurang jaminan kelanggengan serta gaji yang rendah.

Menurut Efrat (2015) bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka motivasi kerjanya semakin tinggi pula. Pendidikan sering dikaitkan sebagai sumber pengetahuan, seseorang yang mempunyai pengetahuan baik dalam menyelesaikan tugasnya, akan lebih termotivasi dalam bekerja jika dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai pengetahuan kurang.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian Maharaja (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan

peranan kepemimpinan dalam hal pendelegasian dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Huta Kecamatan Sidakalang.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian penelitian terkait motivasi kerja perawat di puskesmas dirasa perlu untuk dilakukan agar mampu untuk meningkatkan motivasi atau dorongan bagi tenaga kesehatan agar mampu bekerja dengan maksimal sehingga dapat memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. observasi awal yang dilakukan tenaga kesehatan di puskesmas menyatakan bahwa tidak terdapat insentif tambahan bagi perawat yang lembur hingga kurangnya pengakuan yang diberikan oleh atasan terhadap suatu prestasi yang diraih oleh perawat. Menurut Shattuck et al (2008) dalam (Fakhrulia & Ariyanti, 2021) menyatakan bahwa insentif atau tunjangan, peningkatan karir, infrastruktur instansi, lingkungan kerja, hubungan individu serta pengakuan atau apresiasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Dengan demikian penelitian terkait motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas dirasa perlu untuk dilakukan agar mampu untuk meningkatkan motivasi atau dorongan bagi tenaga kesehatan agar mampu bekerja dengan maksimal sehingga dapat memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Maka dari itu Peneliti tertarik untuk melihat faktor-faktor yang berhubungan Dengan Motivasi Kerja Staf Puskesmas Pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini untuk melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan balas jasa dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
2. Untuk mengetahui hubungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.
3. Untuk mengetahui hubungan kebijakan institusi dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
4. Untuk mengetahui hubungan supervisi dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
5. Untuk mengetahui hubungan jaminan kerja dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
6. Untuk mengetahui hubungan individu dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

7. Untuk mengetahui hubungan prestasi dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
8. Untuk mengetahui hubungan pengakuan dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
9. Untuk mengetahui hubungan pekerjaan dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
10. Untuk mengetahui hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
11. Untuk mengetahui hubungan pengembangan diri dengan motivasi kerja staf Puskesmas pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah dilaksanakan penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah literatur bidang ilmu kesehatan masyarakat sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Bagi Mahasiswi

Diharapkan dapat menambah informasi ilmiah tentang peranan kepemimpinan terhadap motivasi kerja staf.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan yang kelak berguna bagi peneliti dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan referensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Puskesmas

2.1.1 Pengertian Puskesmas

Puskesmas sebagai salah satu jenis pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan dalam sistem kesehatan nasional, khususnya sistem upaya kesehatan. Bahwa penyelenggaraan puskesmas ditata ulang untuk meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan dan kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan derajat masyarakat serta mensukseskan program jaminan sosial nasional. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja (Permenkes RI, 2014).

2.1.2 Tujuan Puskesmas

Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang (Permenkes RI, 2014):

- a. Memiliki perilaku sehat meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat.
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu
- c. Hidup dalam lingkungan sehat.

d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

2.1.3 Fungsi Puskesmas

Menurut Permenkes No.75 Tahun 2014, fungsi Puskesmas sebagai berikut (Permenkes RI, 2014):

a. Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan.

b. Melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan.

c. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan.

d. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerjasama dengan sektor lain terkait.

e. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayanan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat.

f. Melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas.

g. Memantau pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan.

h. Melaksanakan pencatatan, pelaporan dan evaluasi terhadap akses, mutu dan cakupan Pelayanan Kesehatan.

2.2 Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki nama latin *move* yang memiliki arti “menggerakkan”. Motivasi diperlukan karena terdapat kekurangan stimulus pada psikologis seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diberikan kepada seseorang agar timbulnya suatu dorongan yang dapat diarahkan untuk mencapai suatu tujuan dengan intensif. Berdasarkan beberapa definisi terkait dengan motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa dorongan merupakan arahan untuk memenuhi suatu kebutuhan, sedangkan mencapai tujuan adalah output dari siklus motivasi (Wihardja et al., 2021).

Motivasi dianggap penting bagi tenaga pekerja dikarenakan dalam perjalanan untuk mencapai suatu tujuan tidak akan berjalan mudah dan selalu dihadapkan dengan tantangan yang datang silih berganti. Motivasi diharapkan mampu untuk mengangkat semangat para tenaga pekerja agar terus berjuang untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga diharapkan mampu menjaga semangat para tenaga kerja agar terus bersaing untuk maju dan berkembang (Ardian, 2019).

2.2.2. Teori-teori Motivasi

Miftah Thoha (2015), menjelaskan tentang beberapa teori motivasi teori-teori tersebut yaitu:

1. Teori Motivasi dari *Herzberg Frederick* berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khususnya bisa diterapkan kedalam motivasi

kerja dia melakukan suatu studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hamper 100 orang angkutan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan disekitar Pittsburgh, Pennsylvania.

2. Teori Motivasi Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*) Peluasan lebih lanjut dari teori Herzberg maslow datang dari usaha Clayton Alderfer. Dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada.

3. Teori Motivasi Prestasi *McClelland* Tokoh motivasi lain yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan orang lain adalah *David C. McClelland*. kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya.

4. Teori X dan teori Y dari *Douglas McGregor* Menurut McGregor organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

5. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa *Chris Argyris* Walaupun manajemen yang berdasarkan asumsi teori X barangkali sudah tidak cocok lagi bagi perkembangan organisasi, tetapi teori tersebut masih banyak diterapkan dikalangan manajemen. Menurut *Chris Argyris*, seorang mahaguru dari Universitas Harvad, mayoritas besar rakyat amerika sekarang ini diperlukan sebagai manusia yang tidak dewasa didalam lingkungan kerjanya.

2.2.3. Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. metode motivasi adalah sebagai berikut menurut Melayu S.P Hasibuan (2010)

1. Metode langsung (direc motivation, adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memiliki kebutuhan dan kepuasannya, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan, betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.2.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutughan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat kerja pada karyawan, yaitu: Suwatno, (2011)

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan keselamatan asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain antaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi kerjanya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Two Factors Theory atau yang lebih dikenal dengan Teori Motivasi merupakan teori yang dikembangkan oleh salah satu psikolog asal Amerika yang merupakan pemikir besar dalam bidang manajemen, yaitu Federic Herzberg (1923-2000). Herzberg mengembangkan teori motivasi berdasarkan dua variabel, yaitu hygiene dan motivator. Kedua variabel tersebut kemudian dibagi menjadi dua bagian yaitu

kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan tingkat rendah meliputi terjaminnya keamanan secara fisik dan sosial, sedangkan kebutuhan tingkat tinggi meliputi raihan prestasi dan juga manifestasi diri. Teori tersebut juga menjelaskan bahwa cara terbaik untuk memotivasi diri sendiri adalah dengan cara memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (Wihardja et al., 2021).

Teori Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Hygiene Factor

Hygiene factor termasuk faktor internal yang akan mempengaruhi motivasi ditempat kerja. Hygiene factor sering disebut juga sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang berguna untuk menghindari ketidakpuasaan. Hygiene factor meliputi:

1) Balas Jasa

Balas jasa dapat diartikan sebagai upah/gaji atau dapat disebut juga dengan biaya kompensasi. Balas jasa atau kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap instansi tempatnya bekerja. Menurut (Hasibuan, 2013) dalam (Rozzaid et al., 2015) faktor yang mempengaruhi besar maupun kecilnya kompensasi seorang karyawan dipengaruhi oleh kinerja hingga status pekerjaan. Tujuan dari pemberian kompensasi dapat berguna untuk menarik minat bagi pegawai yang berkualitas, meningkatkan motivasi kerja, sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi diri.

2) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat dimaknai dengan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang berbentuk fisik dan non fisik yang mampu mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut (Sedarmayati, 2001) dalam penelitian lainnya menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ditemui dan dihadapi seorang pekerja serta metode metode pengerjaannya sebagai perseorangan maupun dilaksanakan sebagai kerja tim (Sari, 2016).

3) Kebijakan Institusi

Serangkaian peraturan yang mengikat bagi seluruh karyawan yang bekerja pada suatu institusi/organisasi yang berisi tentang tata cara serta instruksi kerja. Menurut (Siagian, 2012) kebijakan institusi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan pekerja terhadap segala aturan serta standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan (Andriani & Widiawati, 2017).

4) Supervisi

Supervisi merupakan suatu jabatan yang memiliki peran penting bagi operasional instansi dengan menjaga elektabilitas kinerja karyawan dengan cara haru memiliki kedekatan personal dengan setiap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fungsi supervisi adalah meakukan pengawasan, memberikan arahan serta bimbingan bagi karyawan tanpa melakukan kesalahan (Andriani & Widiawati, 2017).

5) Jaminan Kerja/Rasa Aman

Jaminan kerja merupakan situasi pada tempat kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan tanpa harus memiliki kekhawatiran yang berlebih akan ancaman yang akan datang dan membahayakan keselamatan pekerja (Andriani & Widiawati, 2017).

6) Hubungan Antar Individu

Menurut (Siagian, 2012) menyatakan bahwa hubungan antar individu merupakan “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain” (Andriani & Widiawati, 2017).

b. Motivation Factor

Motivation factor merupakan faktor-faktor yang mampu untuk menghasilkan kepuasan positif dan termasuk ke dalam kategori faktor eksternal. Motivation factor meliputi beberapa variabel, diantaranya:

1) Prestasi

Prestasi merupakan hasil baik yang diperoleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan pada suatu kompetensi/kegiatan. Menurut (Sutrisno, 2007) prestasi merupakan sebuah pencapaian terhadap hasil-hasil yang diperoleh dari tercapainya tujuan suatu pekerjaan tertentu atau suatu kegiatan tertentu selama rentang waktu yang telah ditetapkan (Hermawan, 2015).

2) Pengakuan

Pengakuan atau penjabaran terkait hasil kerja yang diberikan oleh instansi tempat bekerja kepada karyawannya atas hasil kinerjanya. Menurut (Siagian, 2012)

pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja” (Andriani & Widiawati, 2017).

3) Pekerjaan

Menurut (Siagian, 2012) dalam (Andriani & Widiawati, 2017) menjelaskan bahwa pekerjaan atau tantangan yang diberikan instansi kepada pekerjanya.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai tantangan yang wajib diselesaikan dengan baik oleh karyawan yang diberikan oleh suatu instansi. Menurut (Siagian, 2012) tanggung jawab merupakan “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja” (Andriani & Widiawati, 2017).

5) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) guna menambah pengetahuan dan wawasan dalam menjalankan tugas guna mempersiapkan karir yang lebih lanjut. Menurut (Siagian, 2012) dalam (Andriani & Widiawati, 2017) pengembangan diri adalah peluang yang di dapat setiap karyawan guna meningkatkan status dalam pekerjaan seperti naik jabatan (Andriani & Widiawati, 2017).

Motivation factor meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, seperti:

a) Achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas)

b) Recognition (penghargaan)

- c) Work it self (pekerjaan itu sendiri)
- d) Responsibility (tanggung jawab)
- e) Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- f) Advancement (kesempatan untuk maju)

Menurut (Hasibuan, 2000) dalam (Rizaldi, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan pada daya penggerak yang mampu menciptakan antusiasme dalam diri seseorang untuk mampu bekerjasama, kerja secara efektif dan efisien serta berintegrasi dengan segala kemampuan demi mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2000) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan memberikan motivasi kerja kepada para tenaga kerja, meliputi:

- 1) Peningkatan moral karyawan
- 2) Peningkatan produktifitas kerja
- 3) Peningkatan kepatuhan akan aturan pekerjaan
- 4) Mempertahankan elektabilitas dan etos kerja karyawan
- 5) Terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan solid antar karyawan
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas serta keikutsertaan karyawan
- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8) Meningkatkan rasa tanggung jawab akan pekerjaan
- 9) Meningkatkan efektivitas dan efesiensi penggunaan alat dan bahan kerja
- 10) Mengefektifkan sumberdaya manusia yang ada

2.2.6 Motivasi Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen

Menurut Fahmi (2013), Pemberian motivasi kepada pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menciptakan kondisi dan hubungan kerja yang baik serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugastugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi penting dilakukan karena pemimpin memerlukan kerja sama yang baik dengan pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong dan mengarahkan kemampuan pegawai secara lebih baik dengan tetap memperhatikan batas-batas kemampuan manusia.

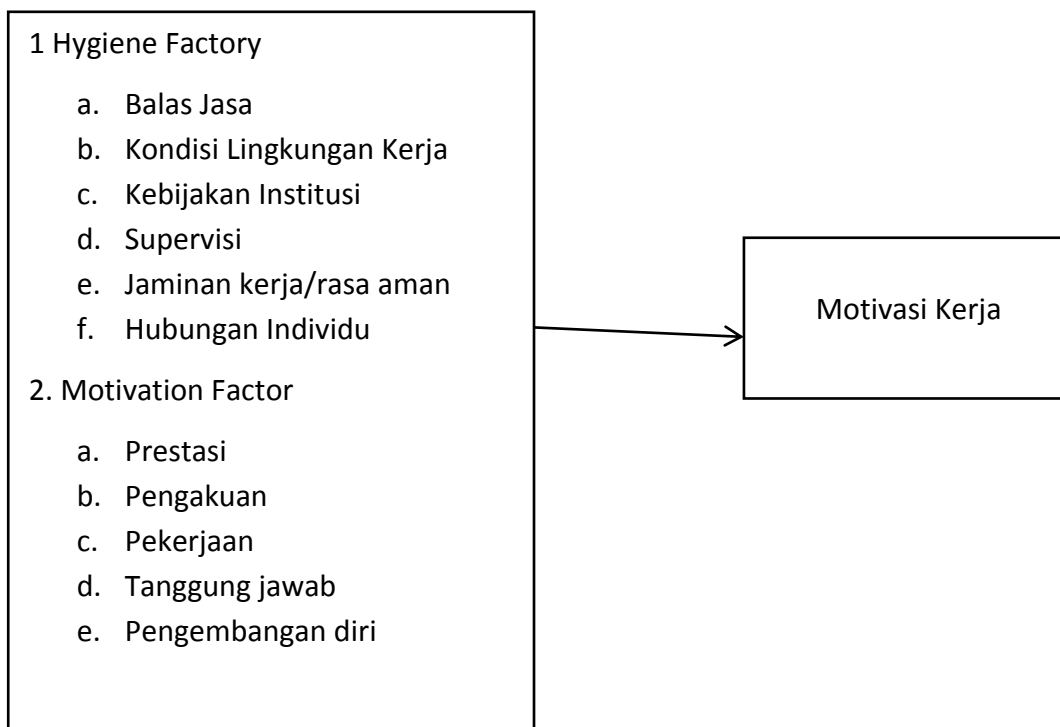
Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas dibutuhkan motivasi yang meliputi daya dorong pegawai yang berasal dari dirinya yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam bentuk kesadaran akan manfaat pekerjaan yang dilaksanakan dengan cara datang ke puskesmas sesuai jam kerja demikian juga pulang sesuai jam kerja, berani mengungkapkan pendapat dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada pimpinan.

Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen dapat dilihat bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa ada juga motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja yang berasal dari luar dirinya dalam bentuk suatu kondisi yang mewajibkan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan

lebih baik misalnya karena mendapat kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, bahkan mendapatkan pujian bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai puskesmas.

2.3 Kerangka Teori

Herzberg's Two Factor Motivation Theory (1950) Menurut Herzberg dalam Manulang (2014) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari dua faktor, yaitu hygiene factor dan motivation factor. Hygiene factor mempengaruhi seseorang berdasarkan faktor dari dalam diri seseorang (faktor internal) sedangkan motivation factor mempengaruhi seseorang berdasarkan pengaruh dari luar diri seseorang (faktor eksternal) (Manulang, 2014).



2.1 Gambar Kerangka Teori

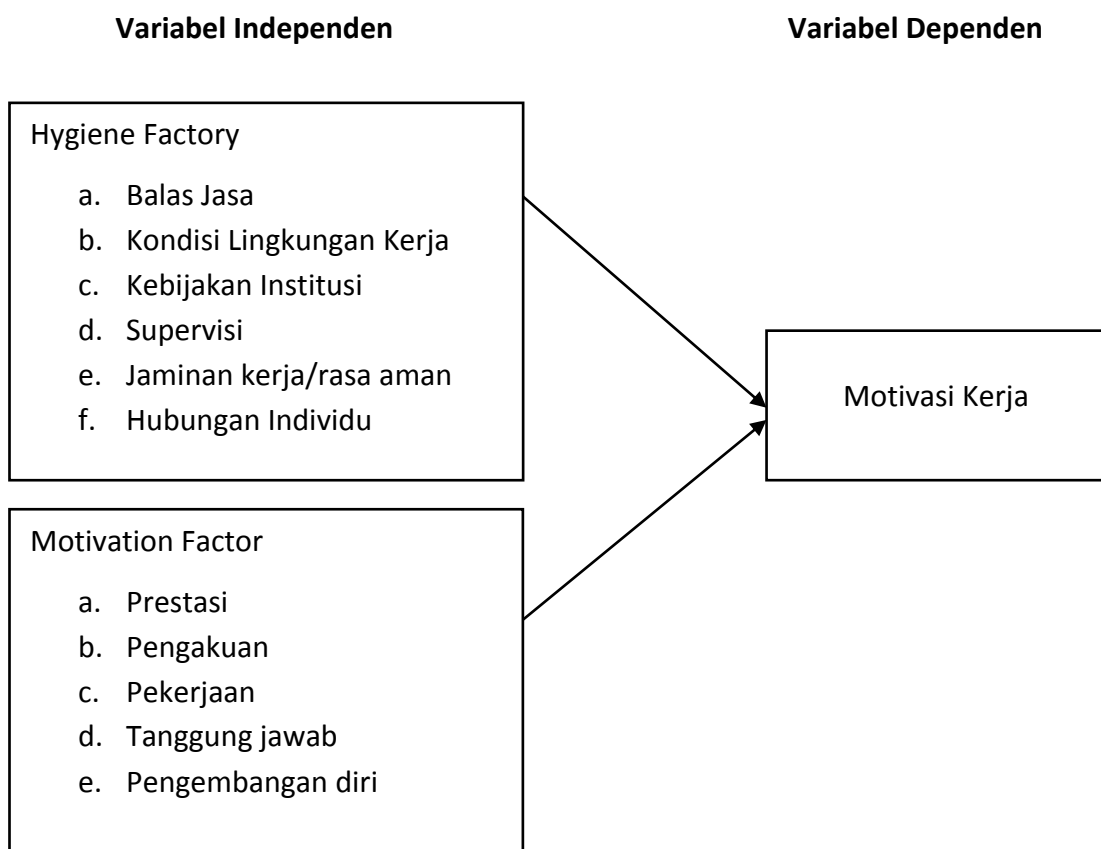
Manulang. Laurance A. 2014

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dikembangkan berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan sebelumnya tentang kepemimpinan Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada variabel independen dan dependen yang tergambar pada skema dibawah ini



Gambar 3.1 Kerangka Konsep House dalam Thoha (2015)

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini hygiene faktor yaitu Balas jasa, kondisi lingkungan, kebijakan institusi, supervisi, jaminan kerja/rasa aman, dan

hubungan individu, faktor motivasi yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggungjawab dan pengembangan diri.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja staf

3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.1
DEFINISI OPERASIONAL

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil ukur	Skala ukur
Variabel Dependen						
1	Motivasi Kerja	Dorongan dalam diri responden untuk menjalankan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawabnya dalam pekerjaan agar mampu mencapai suatu tujuan.	Wawancara	Kuesioner	1. Rendah 2. Tinggi	Ordinal
Variabel Independen						
1	Balas Jasa	Pendapatan yang diterima responden stiap bulan serta bonus yang diterima apabila mendapatkan suatu prestasi	Wawancara	Kuesioner	1. Rendah 2. Cukup	Ordinal
2	Kondisi Lingkungan Kerja	Komunikasi dua arah antara kepala puskesmas dan bawahan, mengayomi bawahannya, bersahabat, mudah	Wawancara	Kuesioner	1. Cukup 2. Kurang	Ordinal

		didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya yang ada di Puskesmas				
3	Kebijakan institusi	Peraturan/kebijakan di puskesmas tempat responden bekerja serta instruksi dalam bekerja yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai yang harus dilaksanakan	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
4	Supervisi	Pegawai yang menjadi atasan responden melakukan pemantauan dalam bekerja serta mampu memberikan arahan, serta bimbingan demi meningkatkan kinerja responden	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
5	Jaminan kerja/rasa aman	Terdapatnya perlindungan terhadap keselamatan pegawai serta situasi dan kondisi kerja yang memberikan rasa aman bagi responden.	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
6	Hubungan individu	Rekan kerja yang tidak keberatan dalam berbagi ilmu	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal

		dan memberikan bantuan apabila diperlukan dengan ikhlas.				
7	Prestasi	Responden mampu untuk meningkatkan motivasi demi mencapai sesuatu yang pernah diraih sebelumnya, serta mendapatkan pujian atas prestasi yang sudah dicapai.	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
8	Pengakuan	Responden memberikan pengakuan atas prestasi/kinerja rekan kerja yang baik serta mendapatkan pengakuan dari rekan kerja atas prestasi yang dicapai oleh responden.	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
9	Pekerjaan	Pekerjaan yang dilakukan oleh responden sesuai dengan kemampuan beban pekerjaan	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
10	Tanggung jawab	Responden mampu memberikan kontribusi yang positif dalam setiap pekerjaan serta memiliki kesadaran dan tanggung jawab	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal
11	Pengembangan Diri	Terdapat seminar atau pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas diri	Wawancara	Kuesioner	1. Kurang Baik 2. Baik	Ordinal

		responden, serta terdapat kesempatan bagi responden untuk meningkatkan jenjang karir.				
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

3.4 Cara Pengukuran Variabel

3.4.1 Motivasi (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan baik apabila total skor \geq nilai mean
- b. Dikategorikan Tidak Baik apabila total skor $<$ nilai mean

3.4.2 Balas Jasa (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan rendah, apabila skor yang diperoleh \geq nilai mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan cukup, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.3 kondisi lingkungan kerja (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan cukup, apabila skor yang diperoleh \geq nilai mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan kurang, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.4 kebijakan institusi (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.5 Supervisi (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.6 Jaminan Kerja (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh yang ada

3.4.7 Hubungan Individu (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.8 Prestasi (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.

- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.9 Pengakuan (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.10. Pekerjaan (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.11. Tanggung Jawab (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.
- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.4.12 Pengembangan Diri (MHD. Latief Shihab Lubis, 2022)

- a. Dikategorikan Kurang Baik, apabila skor yang diperoleh \geq mean dari seluruh skor yang ada.

- b. Dikategorikan Baik, apabila skor yang diperoleh \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada.

3.5 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan antara balas jasa dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
2. Terdapat hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
3. Terdapat hubungan antara kebijakan institusi motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.
4. Terdapat hubungan antara supervisi motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.
5. Terdapat hubungan antara jaminan kerja/rasa aman dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
6. Terdapat hubungan antara hubungan individu dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
7. Terdapat hubungan antara prestasi motivasi kerja Perawat di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
8. Terdapat hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024
9. Terdapat hubungan antara pekerjaan dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

10. Terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

11. Terdapat hubungan antara pengembangan diri dengan motivasi kerja di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan Desain *Cross Sectional Study*. *Cross Sectional* adalah suatu rancangan penelitian observasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen dimana pengukurannya dilakukan pada satu waktu atau secara bersamaan (Indra dkk, 2019). Yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari individu atau objek yang dapat di ukur dan juga merupakan target yang di pilih oleh peneliti yang merupakan bagian dari penelitian (Swarjana, 2015) pada penelitian ini populasi yaitu seluruh staf Puskemas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024 yang berjumlah sebanyak 202 staf.

4.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili populasi (sugiyono, 2013). besarnya sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan rumus slovin yaitu :

keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d =Tingkat kepercayaan/ketetapan yang diinginkan 90%

$$\frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{202}{1 + 202 (0,1)}$$

$$n = \frac{202}{1 + 202 (0,01)}$$

$$n = \frac{202}{3,02}$$

$$n = 66,8$$

$$n = 67$$

Sehingga mendapatkan sampel penelitian sebanyak 67 staf di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024 nya sebagai berikut :

4.2.2.1 Kriteria inklusi sampel

- a. Sampel yang bersedia menjadi responden
- b. Staf Puskesmas Kota Juang
- c. sampel yang berada di tempat Puskesmas Kota Juang hingga penelitian selesai

4.2.2.2 Kriteria eksklusi dalam penelitian ini

- a. Tidak bersedia menjadi responden

- b. Selain Staf Puskesmas Kota Juang
- c. Sampel yang tidak berada di tempat penelitian hingga penelitian selesai

4.2.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 20017). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

4.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Anggito dkk, 2018). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

4.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi (ceklist), kuisioner yang telah disusun sebelumnya dan turun ke lapangan untuk melakukan penelitian secara langsung kepada para staf Puskesmas atau kepada responden yang ingin diteliti

4.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja (Yulianto dkk, 2018). Data sekunder yaitu data

yang didapatkan dari Jurnal, Buku-buku yang berhubungan dengan penelitian dan data dari jumlah pegawai Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

4.4 Waktu dan Lokasi Penelitian

4.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 27 Mei s/d 4 Juni di Puskesmas kota juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024

4.4.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen tahun 2024

4.5 Pengolahan Data

Pengolahan data yang telah terkumpul akan dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

1. Editing, yaitu proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan (Siregar, 2017). pada saat melakukan pengolahan data penulis akan melakukan pengecekan terhadap hasil pengisian kuesioner yang meliputi kelengkapan identitas dan jawaban yang diberikan.
2. Coding, adalah memberikan kode. Pemberian kode ini menjadi penting untuk mempermudah responden untuk mengisi kuisoner, hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam pengolahan data dan analisis data (Swarjana, 2016).

3. Transferring, yaitu data yang diberi kode disusun secara berurutan dari responden pertama sampai responden yang terakhir untuk dimasukkan kedalam table sesuai sub variabel yang diteliti
4. Processing/Entry Data merupakan seluruh data yang telah diberi kode berupa angka akan diinput ke dalam SPSS untuk di analisis sesuai uji yang digunakan.
5. Tabulating, yaitu mengelompokkan data sesuai dengan kategori yang telah dibuat untuk tiap-tiap subvariabel yang diteliti.

4.6 Analisis Data

4.6.1 Analisis Univariat

Analisis Univariat adalah analisis data yang mempertimbangkan hanya satu variabel, dan analisis univariat tidak melibatkan hubungan antara dua atau lebih variabel, serta bertujuan untuk mendeskripsikan variabel dari pada mengungkapkan (Dwiastuti, 2017). Analisis ini dilakukan dengan menjabarkan secara deskriptif untuk melihat frekuensi variabel-variabel yang akan diteliti, baik itu independent maupun dependent. Untuk analisis ini semua tabel dibuat kedalam bentuk tabel frekuensi.

4.6.2 Analisis Bivariat

Analisis Bivariat adalah hubungan antara dua variabel dimana variabel-variabel tersebut dianalisis secara bersama (Santoso, 2010). Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hipotesis dengan menentukan hubungan antara variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent) dengan menggunakan *uji statistic chi-square*.

4.7 Penyajian Data

Data dalam penelitian ini penulis sajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel silang serta menggunakan narasi untuk penjelasan

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Keadaan Geografis

Puskesmas kota juang merupakan puskesmas yang berdiri pada tahun 2016 dan terletak di Desa Buket Teukuh dengan Luas wilayah 19.071 Km². Puskesmas Kota juang salah satu dari 20 Puskesmas yang ada di Bireuen dengan 75 kemukiman dan Kecamatan 17 Berbatasan dengan :

- Sebelah Utara : Kecamatan Kuala
- Sebelah Selatan : Kecamatan Juli
- Sebelah Barat : Kecamatan Jeumpa
- Sebelah Timur : Kecamatan Peusangan

5.2 Keadaan Demografis

Jumlah penduduk pada wilayah kerja UPTD Puskesmas Kota Juang berdasarkan data dari survey mawas diri kabupaten Bireuen tahun 2024 sebanyak 49.187 jiwa yang terdiri dari 24.117 jiwa laki atau 49.03% dan 25.070 jiwa perempuan atau 50.96%.

5.1.3 Jenis Pelayanan Kesehatan Puskesmas Kota Juang

Salah satu Puskesmas di Kabupaten Bireuen melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti periksa kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksa tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolestrol, dan lainnya.

Puskesmas juga melayani pembuatan rujukan bagi pasien BPJS kerumah sakit untuk mendapatkan perawatan lanjutan. Pelayanan puskesmas Panteraja juga baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga Masyarakat kabupaten Bireuen untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan.

BAB VI

HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 67 sampel pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireun Pada Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

6.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireun tahun 2024. Karakteristik responden seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

6.1.1.1 Jenis Kelamin

TABEL 6.1
DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS KELAMIN PADA STAF PUSKESMAS KOTA JUANG
KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	20	29.9
2	Perempuan	47	70.1
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.1 memperlihatkan bahwa dari 67 responden terdapat staf yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (29.9%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (70.1%) di wilayah kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireun Tahun 2024.

6.1.1.2 Umur

TABEL 6.2
DISTRIBUSI FREKUENSI UMUR PADA STAF PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Umur	Frekuensi	%
1	26 s/d 45 Tahun	36	53.7
2	46 s/d 54 Tahun	31	46.3
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.2 memperlihatkan bahwa dari 67 responden terdapat staf yang umur 26 s/d 45 tahun sebanyak 36 orang (53.7%) sedangkan yang umur 46 s/d 54 tahun sebanyak 31 orang (46.3%) di wilayah kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.

6.1.1.3 Pendidikan

TABEL 6.3
DISTRIBUSI FREKUENSI PENDIDIKAN PADA STAF PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA	9	13.4
2	D3	25	37.3
3	DIV	13	19.4
4	S1	20	29.9
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.3 memperlihatkan bahwa dari 67 responden terdapat staf yang lebih dominan pada pendidikan D3 sebanyak 25 orang (37.3%) sedangkan terendah pada pendidikan SMA sebanyak 9 orang (13.4%) di wilayah kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024.

6.2 Analisis Univariat

6.2.1 Motivasi Kerja

TABEL 6.4
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	%
1	Rendah	31	46.3
2	Tinggi	36	57.3
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.4 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan motivasi kerja rendah sebanyak 31 orang dengan persentase (46.3%) sedangkan responden dengan motivasi tinggi sebanyak 36 orang dengan persentase (57.3%)

6.2.2 Balas Jasa

TABEL 6.5
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN BALAS JASA STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Balas Jasa	Frekuensi	%
1	Rendah	38	56.7
2	Cukup	29	43.3
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.5 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan balas jasa rendah sebanyak 38 orang dengan persentase (56.7%) sedangkan responden dengan balas jasa cukup sebanyak 29 orang dengan persentase (43.3%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang rendah sebanyak 56.7%.

6.2.3 Kondisi Lingkungan

TABEL 6.6
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KONDISI LINGKUNGAN STAF
STAF PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Kondisi Lingkungan	Frekuensi	%
1	Cukup	43	64.2
2	Kurang	24	35.8
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.6 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan kondisi lingkungan kurang sebanyak 24 orang dengan persentase (35.8%) sedangkan responden dengan kondisi lingkungan cukup sebanyak 43 orang dengan persentase (64.2%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang cukup sebanyak 64.2%.

6.2.4 Kebijakan Institusi

TABEL 6.7
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KEBIJAKAN INSTITUSI STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Kebijakan Institusi	Frekuensi	%
1	Kurang	37	55.2
2	Baik	30	44.8
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.7 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan kebijakan institusi kurang sebanyak 37 orang dengan persentase (55.2%) sedangkan responden dengan kebijakan institusi baik sebanyak 30 orang dengan persentase (44.8%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang kurang sebanyak 55.2%.

6.2.5 supervisi

TABEL 6.8
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN SUPERVISI STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Supervisi	Frekuensi	%
1	Kurang	31	46.3
2	Baik	36	57.3
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.8 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan sebanyak supervisi kurang 31 orang dengan persentase (46.3%) sedangkan responden dengan supervisi baik sebanyak 36 orang dengan persentase (57.3%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang supervisi baik sebanyak 57.3%.

6.2.6 Jaminan Kerja

TABEL 6.9
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN JAMINAN KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Jaminan Kerja	Frekuensi	%
1	Kurang	26	38.8
2	Baik	41	61.2
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.9 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan jaminan kerja kurang sebanyak 26 orang dengan persentase (38.8%) sedangkan responden dengan jaminan kerja baik sebanyak 41 orang dengan persentase (61.2%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang jaminan kerja baik sebanyak 61.2%.

6.2.7 Hubungan Individu

TABEL 6.10
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN HUBUNGAN INDIVIDU STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Hubungan Individu	Frekuensi	%
1	Kurang	34	50.7
2	Baik	33	49.3
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.10 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan hubungan individu kurang sebanyak rendah 34 orang dengan persentase (50.7%) sedangkan responden dengan hubungan individu baik sebanyak 33 orang dengan persentase (49.3%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang kurang hubungan individu sebanyak 50.7%.

6.2.8 Prestasi

TABEL 6.11
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PRESTASI STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Prestasi	Frekuensi	%
1	Kurang	32	47.8
2	Baik	35	52.2
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.11 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan prestasi kurang sebanyak 32 orang dengan persentase (47.8%) sedangkan responden dengan prestasi baik sebanyak 35 orang dengan persentase (52.2%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang prestasi baik sebanyak 57.8%.

6.2.9 Pengakuan

TABEL 6.12
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PENGAKUAN STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pengakuan	Frekuensi	%
1	Kurang	39	58.2
2	Baik	28	41.8
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.12 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan pengakuan kurang sebanyak 39 orang dengan persentase (58.2%) sedangkan responden dengan pengakuan baik sebanyak 28 orang dengan persentase (41.8%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang pengakuan kurang sebanyak 58.2%.

6.2.10 Pekerjaan

TABEL 6.13
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PEKERJAAN STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pekerjaan	Frekuensi	%
1	Kurang	29	43.3
2	Baik	38	56.7
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.13 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan pekerjaan kurang sebanyak 29 orang dengan persentase (43.3%) sedangkan responden dengan pekerjaan baik sebanyak 38 orang dengan persentase (56.7%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang baik pekerjaan sebanyak 56.7%.

6.2.11 Tanggung Jawab

TABEL 6.14
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN TANGGUNG JAWAB STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Tanggung Jawab	Frekuensi	%
1	Kurang	33	49.3
2	Baik	34	50.7
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.14 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan tanggung jawab sebanyak 33 orang dengan persentase (49.3%) sedangkan responden dengan motivasi tinggi sebanyak 34 orang dengan persentase (50.7%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang baik tanggung jawab sebanyak 50.7%.

6.2.12 Pengembangan Diri

TABEL 6.15
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PENGEMBANGAN DIRI STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pengembangan Diri	Frekuensi	%
1	Kurang	28	41.8
2	Baik	39	58.2
Total		67	100

Sumber : Data Primer diolah 2024

Tabel 6.15 Menunjukkan bahwa responden yang berdasarkan Pengembangan diri kurang sebanyak 28 orang dengan persentase (41.8%) sedangkan responden dengan pengembangan diri baik sebanyak 39 orang dengan persentase (58.2%). Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang baik pengembangan diri sebanyak 58.2%.

6.3 Analisis Bivariat

6.3.1 Hubungan Balas Jasa Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.16
HUBUNGAN ANTARA BALAS JASA DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Balas jasa	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi				
		n	%	n	%	n	%	
1	Rendah	12	38.7	26	72.2	38	100	0.006
2	Cukup	19	61.3	10	27.8	29	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.16 terlihat bahwa motivasi kerja kerja tinggi dengan balas jasa rendah sebesar 72.2% lebih tinggi dibandingkan dengan balasa jasa cukup 27.8%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah balas jasa dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,006). hal ini menunjukkan bahwa balas jasa merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara balas jasa dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin cukup balas jasa semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin rendah balas jasa maka akan semakin rendah motivasi kerja

6.3.2 Hubungan Kondisi Lingkungan Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.17
HUBUNGAN ANTARA KONDISI LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Kondisi Lingkungan	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	24	77.4	19	52.8	43	100	0.032
2	Cukup	7	22.6	17	47.2	24	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.18 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan kondisi lingkungan cukup sebesar 52.8% lebih tinggi dibandingkan dengan kondisi lingkungan cukup sebesar 47.2%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah kondisi lingkungan dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,032). hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi lingkungan dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin cukup kondisi lingkungan semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin rendah kondisi lingkungan maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.3 Hubungan Kebijakan Institusi Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.18
HUBUNGAN ANTARA KEBIJAKAN INSTITUSI DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Kebijakan Institusi	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	21	67.7	16	44.4	37	100	0.047
2	Baik	10	32.3	20	55.6	30	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.18 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan kebijakan institusi kurang sebesar 44.4% lebih rendah dibandingkan dengan kebijakan institusi baik sebesar 55.6%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah kebijakan institusi dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,047). hal ini menunjukkan bahwa kebijakan institusi merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebijakan institusi dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik kebijakan institusi semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang kebijakan institusi maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.4 Hubungan Supervisi Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.19
HUBUNGAN ANTARA KEBIJAKAN INSTITUSI DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Supervisi	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	10	32.3	21	58.3	31	100	0.029
2	Baik	21	67.7	15	41.7	36	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.19 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan supervisi kurang sebesar 58.3% lebih tinggi dibandingkan dengan supervisi baik sebesar 41.7%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah supervisi dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,029). hal ini menunjukkan bahwa supervisi merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik supervisi semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang supervisi maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.5 Hubungan Jaminan Kerja Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.20
HUBUNGAN ANTARA JAMINAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Jaminan Kerja	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	7	22.6	19	52.8	26	100	0.011
2	Baik	24	77.4	17	47.2	41	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.20 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan jaminan kerja kurang sebesar 52.8% lebih tinggi dibandingkan dengan jaminan kerja baik sebesar 47.2%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah jaminan kerja dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,011%). hal ini menunjukkan bahwa jaminan kerja merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara jaminan kerja dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik jaminan kerja semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang jaminan kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.6 Hubungan Hubungan Individu Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.21
HUBUNGAN ANTARA HUBUNGAN INDIVIDU DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Hubungan Individu	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	9	29.0	25	69.4	34	100	0.001
2	Baik	22	71.0	11	30.6	33	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.21 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan hubungan individu kurang sebesar 69.4% lebih tinggi dibandingkan dengan jaminan kerja baik sebesar 30.6%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah hubungan individu dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,001). hal ini menunjukkan bahwa hubungan individu merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan individu dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik hubungan individu semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin rendah hubungan individu maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.7 Hubungan Prestasi Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.22
HUBUNGAN ANTARA PRESTASI DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Prestasi	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	15	48.4	17	47.2	32	100	0.559
2	Baik	16	51.6	19	52.8	35	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.22 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan prestasi kurang sebesar 47.2% lebih rendah dibandingkan dengan prestasi baik sebesar 52.8%.

Hasil uji statistik di peroleh tidak ada hubungan yang signifikan antara jumlah prestasi dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,559). hal ini menunjukkan bahwa prestasi bukan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik prestasi semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang prestasi maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.8 Hubungan Pengakuan Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.23
HUBUNGAN ANTARA PENGAKUAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pengakuan	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	13	41.9	26	72.2	39	100	0.012
2	Baik	18	58.1	10	27.8	28	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.23 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan pengakuan kurang sebesar 72.2% lebih tinggi dibandingkan dengan pengakuan baik sebesar 27.8%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah pengakuan dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,012). hal ini menunjukkan bahwa pengakuan merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik pengakuan semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang pengakuan maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.3.9 Hubungan Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.24
HUBUNGAN ANTARA PEKERJAAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS
KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pekerjaan	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	8	25.8	21	58.3	29	100	0.007
2	Baik	23	74.2	15	41.7	38	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.24 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan pekerjaan kurang sebesar 58.3% lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan baik sebesar 41.7%

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah pekerjaan dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,007). hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara pekerjaan dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik pekerjaan semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang pekerjaan maka akan semakin rendah motivasi kerja

6.3.10 Hubungan Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.25
HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Tanggung Jawab	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	10	32.3	23	63.6	33	100	0.009
2	Baik	21	67.7	16	44.4	37	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.25 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan tanggung jawab kurang sebesar 63.6% lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab baik 44.4%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah tanggung jawab dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,009). hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik tanggung jawab semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang tanggung jawab maka akan semakin rendah motivasi kerja

6.3.10 Hubungan Pengembangan Diri Dengan Motivasi Kerja

TABEL 6.26
HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA STAF
PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2024

No	Pengembangan diri	Motivasi				Total		<i>p Value</i>
		Rendah		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	9	29.0	19	52.8	28	100	0.042
2	Baik	22	71.0	17	47.2	39	100	
Jumlah		31	100	36	100	67	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6.26 dapat diketahui motivasi kerja kerja tinggi dengan pengembangan diri kurang sebesar 52.8% lebih tinggi dibandingkan dengan pengembangan diri baik sebesar 47.2%.

Hasil uji statistik di peroleh ada hubungan yang signifikan antara jumlah pengembangan diri dengan motivasi kerja staf (*p value* 0,042). hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri merupakan faktor-faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengembangan diri dengan motivasi kerja pada staf Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini semakin baik pengembangan diri semakin tinggi motivasi kerja tersebut. sebaliknya semakin kurang pengembangan diri maka akan semakin rendah motivasi kerja.

6.4 Pembahasan

6.4.1 Hubungan Balas Jasa Dengan Motivasi Kerja Staf

Balas jasa/gaji merupakan suatu imbalan yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang sebagai konsekuensi atas apa yang diberikan pegawai kepada

organisasi. Balas jasa memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarga. Selain memenuhi kebutuhan sehari-hari, balas jasa juga diharapkan mampu untuk menjadi dorongan bagi pegawai untuk mampu bekerja dengan maksimal (Riama. S., 2019).

Variabel ini bertujuan untuk melihat persepsi staf di puskesmas berdasarkan kesesuaian gaji yang diterima berdasarkan kebutuhan serta beban kerja, mendapatkan insentif tambahan pada saat melakukan lembur atau berhasil mencapai suatu prestasi, serta mendapatkan jaminan kesehatan yang memadai. Hasil temuan peneliti terkait balas jasa dapat mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan gaji yang diterima oleh staf sesuai dengan kebutuhan dan juga sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh staf. Sedangkan tidak terdapatnya insentif tambahan bagi staf yang sedang lembur serta mendapatkan suatu prestasi memberikan pengaruh terhadap persepsi staf sehingga merasa balas jasa yang diterima staf adalah kurang/rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi terkait persepsi balas jasa yang diterima oleh staf Puskesmas kota juang kabupaten bireuen diketahui sebagian besar staf merasa cukup jika dibandingkan dengan persepsi perawat terkait balas jasa yang rendah. Terdapat penelitian yang sejalan dengan hasil ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Isnainy (2018) dalam Nuriyati (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaji dengan motivasi kerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan pribadi, balas jasa juga mampu untuk memberikan dorongan yang kuat bagi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas (Nuriyati et al., 2021).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara persepsi balas jasa dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Cambu (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaji dengan motivasi kerja staf (Cambu et al., 2019). Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dengan motivasi kerja (Isnainy, 2018). Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel gaji dengan motivasi kerja staf dengan nilai. Penelitian tersebut dilakukan oleh Herida (2016) tentang Motivasi Kerja staf di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Meuraxa Banda Aceh. Hasil penelitian yang didapatkan oleh Herida (2016) tersebut dikarenakan sebagian besar staf (80%) memiliki gaji yang baik juga memiliki motivasi kerja yang baik (Herida, 2016).

6.4.2 Hubungan Kondisi Lingkungan Dengan Motivasi Kerja Staf

Kondisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja pegawai, meliputi alat dan bahan serta perlengkapan lainnya yang mendukung efektifitas kinerja pegawai. Sedangkan menurut Notoatmodjo, kondisi lingkungan kerja adalah kondisi yang diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Umpung et al., 2020).

Berdasarkan jawaban responden pada penelitian ini, sebagian besar staf memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan pada kuesioner tentang pekerjaan yang dilakukan oleh staf menyebabkan stres kerja. Kondisi lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang,

karena dengan adanya fasilitas yang lengkap serta mumpuni, maka seorang pekerja tersebut akan merasa nyaman dan mampu untuk memberikan kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan budaya yang baik, seperti perilaku berdisiplin (Mandagi et al., 2015). Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf memiliki persepsi yang memadai terkait kondisi lingkungan kerja jika dibandingkan dengan persepsi staf terkait kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan serta mengembangkan kualitas diri seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi lingkungan juga mampu untuk memberikan dorongan dalam diri seorang pegawai agar mampu menajalankan tugas serta kewajibannya dengan baik (Cambu et al., 2019).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara persepsi kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Pinandita dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kondisi lingkungan dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Jambi Kecil tahun 2020. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti (2016) dalam Pinandita dkk (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur (Pinandita et al., 2021).

6.4.3 Hubungan Kebijakan Institusi Dengan Motivasi Kerja Staf

Menurut Pakar Kebijakan Inggris, W.I. Jenkins (1978) menyatakan bahwa kebijakan merupakan serangkaian keputusan yang saling berhubungan yang dirumuskan oleh para pemangku kepentingan dengan tujuan untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tata cara mencapainya yang telah disepakati pula. Pada dasarnya keputusan-keputusan yang ditetapkan tersebut masih dalam lingkup hak dan wewenang para pemangku kepentingan yang merumuskannya (Abdul. W. S., 2021).

Hasil temuan peneliti berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner bahwa sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terhadap kebijakan yang ada di puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Item pertanyaan pada variabel kebijakan institusi meliputi peraturan, SOP, serta instruksi kerja disosialisasikan secara terbuka dan bersifat umum bagi seluruh pekerja. Kebijakan institusi dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja apabila setiap peraturan disosialisasikan secara terbuka kepada seluruh pegawai, seluruh peraturan bersifat umum bagi pegawai serta memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk ikut serta memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan (Mandagi et al., 2015). Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terkait kebijakan institusi jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi terkait kebijakan institusi yang kurang baik di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Menurut Primeilani dalam Nuriyati, (2021) menyatakan bahwa kolaborasi antara pimpinan dengan bawahan merupakan suatu bentuk harmonisasi sistem yang dapat menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Seorang pemimpin dapat menggunakan pendekatan partisipatif agar bawahan tidak lagi dinilai sebagai objek melainkan sebagai subjek. Pendekatan partisipatif dapat dilakukan dengan menerapkan komunikasi dua arah sehingga kebijakan yang akan diambil merupakan hasil dari musyawarah mufakat dengan tujuan yang baik (Nuriyati et al., 2021).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Umpung dkk 68 (2020) yang mendapatkan hasil adanya hubungan antara kebijakan institusi dengan motivasi kerja (Umpung et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2020) juga memperoleh hasil terdapat hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja staf di Rumah Sakit X Kota Semarang (Paramita et al., 2020)

6.4.4 Hubungan Supervisi Dengan Motivasi Kerja Staf

Two Factors Motivation Theory yang dikemukakan oleh Federick Herzberg (1950) dalam Iqrar (2016) menyatakan bahwa teknik supervisi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang berasal dari dalam diri. Apabila faktor tersebut tidak berjalan dengan baik atau bahkan tidak ada sama sekali maka akan menyebabkan ketidakpuasaan serta menimbulkan pesimisme seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengakibatkan penurunan motivasi seseorang dalam bekerja (Iqrar, 2016).

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen memiliki persepsi terkait supervisi yang baik dan juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil tersebut dikarenakan sebagian besar staf merasakan bahwa atasannya melakukan pemantauan akan kinerja pegawai dengan baik, atasannya merupakan pemimpin yang adil dan dapat dipercaya, memberikan

bimbingan agar mampu meningkatkan kinerja pegawai hingga memberikan teguran apabila pegawainya tidak menjalankan prosedur ketika sedang bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terkait supervisi jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi terkait supervisi yang kurang baik di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Supervisi yang terencana mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memberikan petunjuk petunjuk, dukungan serta pembekalan yang memadai. Supervisi yang efektif mampu menjamin standar praktik yang menjadi pedoman dalam bekerja. Oleh sebab itu, pengaruh supervisi yang efektif akan mampu menciptakan motivasi kerja seseorang agar mampu memberikan yang terbaik dalam setiap kewajibannya (Wihardja et al., 2021).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji chi-square menunjukkan bahwa ada terdapat hubungan antara persepsi supervisi dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2022. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2020) yang memperoleh hasil tidak terdapat hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja staf di Rumah Sakit X Kota Semarang (Paramita et al., 2020).

6.4.5 Hubungan Jaminan Kerja Dengan Motivasi Kerja Staf

Jaminan kerja/rasa aman merupakan kebutuhan akan keamanan bagi pegawai dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Teori Hirarki yang dikembangkan oleh Maslow terhadap kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan yang dapat mengancam fisik serta emosional seseorang (Utami & Hartanto, 2010).

Hasil temuan peneliti berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner bahwa sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terhadap jaminan kerja/rasa aman yang ada di puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen sehingga berdampak kepada peningkatan motivasi kerja staf. Motivasi kerja yang tinggi berdasarkan variabel jaminan kerja/rasa aman dipengaruhi oleh sebagian besar staf setuju dengan kondisi kerja yang menyenangkan, terjaminnya hak perlindungan akan keselamatan kerja bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terkait jaminan kerja/rasa aman yang dirasakan oleh perawat jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi terkait jaminan kerja/rasa aman yang kurang baik di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Jaminan kerja/rasa aman seorang pegawai mampu menciptakan motivasi kerja bagi seorang pegawai apabila terwujudnya perlindungan dalam melakukan suatu pekerjaan, terjaminnya kendaraan serta harta benda yang berada dalam ruangan kerja hingga terdapatnya asuransi kesehatan bagi jangka panjang (Umpung et al., 2020).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi jaminan kerja/rasa aman dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2013) yang menunjukkan bahwa rasa aman memiliki hubungan dengan motivasi kerja dengan nilai p-value 0,01 (Hapsari, 2013). Menurut Iqrar (2016) menyatakan bahwa setiap individu dalam suatu organisasi memiliki nilai-nilai kerja. Nilai-nilai kerja merupakan

suatu keyakinan seorang pekerja akan hal yang akan diterima dalam bekerja, salah satunya adalah keamanan kerja (Iqrar, 2016).

6.4.6 Hubungan Individu Dengan Motivasi Kerja Staf

Manusia merupakan makhluk sosial yang akan selalu berhubungan serta saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Hubungan individu menurut Siagian (2012) adalah kecocokan atau kesesuaian dalam interaksi antar pekerja (Andriani & Widiawati, 2017). Hubungan individu antar rekan kerja terbagi menjadi dua dampak, yaitu dampak negatif dan juga positif. Dampak negatif akibat hubungan antar individu yang kurang baik dapat menimbulkan terjadinya konflik dalam bekerja. Sedangkan hubungan antar individu yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dinamis sehingga mampu untuk meningkatkan motivasi kerja (Simanjuntak & Caisara, 2018).

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, sebagian besar staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen memiliki persepsi terkait hubungan individu yang baik dan juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hubungan individu yang baik antar staf di puskesmas dipengaruhi oleh kerja tim yang solid, rekan kerja yang tidak keberatan dalam berbagi ilmu hingga ikhlas membantu pekerjaan apabila diperlukan. Hubungan antar individu khususnya antar rekan kerja yang harmonis dapat memberikan pengaruh yang baik bagi instansi dan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi kurang baik terkait hubungan individu antar staf Puskesmas di Kota Juang Kabupaten Bireuen. Menurut Herzberg dalam Paramita (2020) menyatakan bahwa hubungan

interpersonal dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh bagi kinerja seseorang. Setiap manusia saling membutuhkan satu dengan lainnya, oleh karena itu manusia juga disebut dengan makhluk sosial. Selain karena saling membutuhkan, setiap manusia juga ingin merasa diterima oleh orang lain khususnya dalam dunia kerja (Paramita et al., 2020).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi hubungan individu dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Bunawar (2019) dalam Umpung (2020) melakukan penelitian terkait hubungan penghargaan, tanggung jawab, pengawasan, serta hubungan individu dengan motivasi kerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Bengkal Kabupaten Tebo Tahun 2017 memperoleh hasil penelitian bahwa adanya hubungan antara hubungan individu dengan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Umpung (2020) yang mendapatkan hasil adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja dengan nilai r hitung (correlation coefficient) 0,474 (Umpung et al., 2020).

6.4.7 Hubungan Prestasi Dengan Motivasi Kerja Staf

Mangkunegara (2009) dalam (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil atau ganjaran yang diterima seseorang atas penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kebutuhan akan suatu prestasi merupakan dasar keberhasilan bagi seseorang. Kebutuhan akan mendapatkan prestasi dapat menjadi sinyal positif dalam menentukan untuk mengambil tanggung jawab lebih guna mencapai sasaran tertentu (Tanjung, 2015).

Hasil temuan peneliti berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner bahwa sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terhadap prestasi di puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Akan tetapi staf yang memiliki persepsi baik dan juga staf yang memiliki persepsi yang kurang baik terkait dengan prestasi serta memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak berbeda jauh. Hal ini dikarenakan tidak terdapatnya reward yang diberikan oleh atasan kepada perawat apabila staf meraih suatu pencapaian/prestasi. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik terkait prestasi yang didapatkan oleh perawat jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi yang kurang baik di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Mencapai suatu prestasi dalam bekerja mampu untuk menggerakkan seseorang untuk mencapai prestasi-prestasi berikutnya. Optimisme tersebut menjadi suatu hal yang positif. Optimisme tersebut bukan hanya menguntungkan bagi pegawai sebagai motivasi tambahan untuk mencapai prestasi lainnya, akan tetapi juga akan meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Nuriyati et al., 2021).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi prestasi dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi prestasi dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen. Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syafar (2021) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja perawat (Khaerisman et al., 2021).

6.4.8 Hubungan Pengakuan Dengan Motivasi Kerja Staf

Pengakuan merupakan bentuk apresiasi secara lisan yang diberikan kepada seseorang yang berhasil mencapai suatu hal baru (Tanjung, 2015).) dalam Simanjuntak (2018) menyatakan bahwa pengakuan memiliki korelasi dengan motivasi dalam bekerja pada aspek disiplin (Simanjuntak & Caisara, 2018). Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, sebagian besar staf di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen memiliki persepsi terkait pengakuan yang baik. Akan tetapi terdapat perbedaan yang signifikan pada persentase staf yang memiliki persepsi terkait pengakuan yang kurang baik dan motivasi kerja rendah serta staf yang memiliki persepsi terkait pengakuan yang kurang baik memiliki motivasi kerja tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh masih kurangnya pengakuan akan prestasi yang diraih oleh staf dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terkait pengakuan yang didapatkan oleh perawat jika dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi terkait pengakuan yang kurang baik di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. “Sebuah karya tulis yang dibuat oleh Baljoon (2018) yang berjudul *Nurses’ Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review* menyataka bahwa pemberian hadiah, pujian serta memberikan pengakuan atas suatu pencapaian merupakan penghargaan yang tidak terduga dalam meningkatkan motivasi staf dalam bekerja. Sebanyak 83% staf setuju dengan sistem penghargaan non finansial merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja” (Cambu et al., 2019).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi pengakuan dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cambu dkk (2019) yang mendapatkan hasil terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi dengan motivasi kerja staf. Penelitian terdahulu juga mendapatkan hasil yang sejalan, yaitu terdapat hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja staf Rumah Sakit Jiwa pada bangsal kelas III RSUJ Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah yang dilakukan oleh Cahyani (2016) dalam Cambu dkk (2019) (Cambu et al., 2019).

6.4.9 Hubungan Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja Staf

Pekerjaan merupakan suatu bentuk tugas yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan agar dapat diselesaikan. Seorang pekerja akan merasa senang akan pekerjaan yang dilakukan apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Menurut Siagian (2012) pekerjaan adalah suatu tantangan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja (Andriani & Widiawati, 2017).

Hasil temuan peneliti berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner bahwa sebagian besar staf memiliki persepsi yang baik terhadap pekerjaan di puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen. Motivasi kerja staf yang tinggi berdasarkan variabel pekerjaan dapat dipengaruhi oleh sebagian besar staf memiliki kebanggaan akan pekerjaan yang mereka lakukan dikarenakan sesuai dengan kemampuan mereka serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik terkait pekerjaan staf jika dibandingkan dengan perawat yang

memiliki persepsi kurang baik terkait pekerjaan di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Patintingan (2017) dalam Cambu dkk (2019) yang menyatakan bahwa sebagian besar staf di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar merasakan kesesuaian dengan pekerjaan yang sedang mereka tekuni sehingga menimbulkan kepuasan dalam diri sendiri dan meningkatkan motivasi dalam bekerja (Cambu et al., 2019).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi pekerjaan dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024. Hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Cambu (2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pekerjaan dengan motivasi kerja staf di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (Cambu et al., 2019).

6.4.10 Hubungan Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Staf

Tanggung jawab adalah sesuatu yang harus dijaga ataupun dilaksanakan secara fungsional dengan hati-hati dan sebaik-baiknya oleh seseorang sesuai dengan instruksi yang diterima (Iqrar, 2016). Faktor tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi kerja apabila terwujudnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan instruksi yang diberikan serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Faktor tanggung jawab juga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja apabila seorang pegawai diberikan kesempatan untuk mengemban amanah yang lebih besar (Umpung et al., 2020).

Hasil temuan peneliti terhadap jawaban responden pada kuesioner, sebagian besar staf di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen memiliki persepsi terkait tanggung jawab yang baik. Motivasi kerja staf yang tinggi berdasarkan variabel tanggung jawab dapat dipengaruhi oleh sebagian besar staf memiliki kebanggaan terhadap tanggung jawab yang diberikan pada suatu pekerjaan, sehingga menimbulkan kesadaran dalam menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat memiliki persepsi yang baik terkait tanggung jawab staf jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi kurang baik terkait dengan tanggung jawab di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Menurut Ilyas (2001) dalam Pinandita (2021) tanggung jawab merupakan kesediaan seseorang dalam mengambil resiko atas keputusan atau tindakan yang akan dilakukan serta kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik (Pinandita et al., 2021).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi tanggung jawab dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslichah (2008) dalam Cahyani (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor tanggung jawab dengan motivasi kerja pada bidan PTT di Kabupaten Kudus, serta didukung dengan penelitian Cahyani (2016) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja dengan nilai p-value 0,773 (Cahyani et al., 2016).

6.4.10 Hubungan Pengembangan Diri Motivasi Kerja Staf

Pengembangan diri merupakan suatu kegiatan serta kesempatan yang diberikan instansi kepada pegawai demi meningkatkan karir pegawai tersebut (Tanjung, 2015). Menurut Siagian (2012) pengembangan diri merupakan suatu peluang yang diterima oleh seorang pegawai guna meningkatkan status pekerjaan serta memberikan dampak baik bagi instansi, yaitu dapat menjaga sumber daya manusia yang memiliki potensi terbaik. Pengembangan diri juga dapat dilakukan dengan melakukan 80 penilaian akan kinerja guna mendapatkan informasi terkait kelebihan dan juga kekurangan dalam bekerja (Andriani & Widiawati, 2017). Pengembangan diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai apabila terdapat kesempatan mengikuti pelatihan serta pembelajaran akan hal-hal baru yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan juga keterampilan yang dimiliki serta kesempatan untuk peningkatan karir. Peningkatan karir dapat menimbulkan semangat akan mencapai suatu tujuan dari pegawai serta dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja (Umpung et al., 2020).

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, sebagian besar staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen memiliki persepsi terkait pengembangan diri yang baik. Motivasi kerja staf yang tinggi berdasarkan variabel pengembangan diri dapat dipengaruhi oleh sebagian besar staf merasakan bahwa terjaminnya kesempatan bagi staf guna mengikuti pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk belajar akan hal-hal baru. Hal tersebut dapat menjadi dorongan bagi staf untuk dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga staf memiliki kesempatan untuk promosi jabatan/peningkatan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar

perawat memiliki persepsi yang baik terkait pengembangan diri staf jika dibandingkan dengan staf yang memiliki persepsi pengembangan diri yang kurang baik di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Terdapat penelitian yang mendukung hasil pada penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Toode dkk (2014) yang berjudul "*Hospital Nurses' Work Motivation*" dalam Cambu (2019) menunjukkan bahwa staf yang mengikuti pelatihan professional lebih dari 7 hari setiap tahunnya memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya untuk meningkatkan jenjang karirnya (Cambu et al., 2019).

Hasil temuan peneliti berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi pengembangan diri dengan motivasi kerja staf di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2024. Penelitian Cahyani (2016) terkait motivasi kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara pengembangan diri dengan motivasi kerja staf. Terdapat hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2012) dalam Cahyani (2016) menunjukkan hasil adanya hubungan antara pengembangan diri dengan motivasi kerja pada pegawai dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah (Cahyani et al., 2016)

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara balas jasa dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,006.
2. Ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,032
3. Ada hubungan antara kebijakan institusi dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,047
4. Ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,029
5. Ada hubungan antara jaminan kerja dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,011
6. Ada hubungan antara hubungan individu dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,001
7. Tidak ada hubungan antara Prestasi dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,559
8. Ada hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,012

9. Ada hubungan antara pekerjaan dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,007

10. Ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,009

11. Ada hubungan antara pengembangan diri dengan motivasi kerja staf Di Puskesmas Kota Juang kabupaten Bireuen Tahun 2024, dengan nilai p-value 0,042

7.2 Saran

1. Bagi Staf Puskesmas

Staf di Puskesmas kota juang Kabupaten Bireuen Diharapkan seluruh perawat puskesmas agar selalu menjaga hubungan yang baik kepada seluruh petugas puskesmas khususnya perawat, agar terjalinnya hubungan antar staf yang lebih baik sehingga terciptanya kinerja yang baik secara kolektif. Serta Diharapkan seluruh staf puskesmas untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, kemampuan serta keterampilan masing-masing, agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

2. Bagi Pihak Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen

Pihak puskesmas diharapkan mampu untuk memberikan pengarahan kepada perawat agar selalu menjaga sarana dan prasarana yang terdapat disekitar lingkungan kerja agar terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dan Pihak puskesmas diharapkan mampu untuk memberikan reward/apresiasi kepada staf atas prestasi yang diperoleh dalam bekerja. Serta Pihak puskesmas diharapkan

mampu untuk meningkatkan pengadaan seminar/pendidikan dan pelatihan kepada staf sesuai dengan perkembangan ilmu keperawatan.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan topik serupa serta menambahkan uji multivariat agar mengetahui faktor dominan dalam meningkatkan motivasi kerja staf puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiastuti Rini., *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian*, Malang: UB Press; 2018.
- Dwinata, C. P. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Rambung, Kelurahan Rambung Dalam, Kecamatan Binjai Selatan.
- Departemen Kesehatan RI. 2017. Laporan Kinerja Ditjen (LKJ) Kesehatan Masyarakat. Jakarta : Depkes RI
- Efrat, M. 2015. Pengantar Manajemen. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2015. Organisasi dan motivasi. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Indra Malik P, dkk., *Metode Penelitian*, Yogyakarta: CV Budi Utama; 2019.
- Kartono, K., *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers; 2011.
- Kemenkes RI, 2017 (2017) Modul Kumpulan Materi Pelatihan Manajemen Puskesmas.Laporan Pofil Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2022.
- Lumantow, Y, Mandagi, C. K, & Rumayar, A. A. 2017. Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kawangkoan. *Media Kesehatan*, 9(3).
- Manalu, K. 2018. Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Staf Puskesmas Huta Rakyat Kecamatan Sidikalang Tahun 2017. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Maharaja, A. 2016. Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Staf Puskesmas Limbong Kecamatan Sianjur Mula-Mula Kabupaten Samosir Tahun 2016. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Musta'in, Weri Veranita, Setianingsih, D. P. A. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Non PNS di Puskesmas. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 213–226.
- Nurpaيدا., Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tanralili Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros tahun 2017: Skripsi Kesehatan Masyarakat;2017.
- Pasolong, H. 2013. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

- Permenkes RI, 2014 (2014) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014. Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Rivai, V. 2009. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rafidah (2017) „Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di UPT Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Tahun 2017“.Available at: <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/1607>
- Swarjana Ketut., *Statistik Kesehatan*, Yogyakarta : CV Andi; 2016
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R dan D*. Bandung: Alfabet
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Santoso Singgih., *Statistik Parametrik Konseo dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo; 2010.
- Thoha, M. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Uci W., *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2019*: Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau; 2019.
- Yulianto Budi Achmad Nur, Mohammad Maskan dan Alifiulahtin Utaminingsih (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Malang: Polinema Press, Politeknik Negeri Malang; 2018.
- Yanti, M. N. 2018. Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2017. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Yulistian, AS., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tahun 2013*; (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan).

Lampiran 1

INFORMASI KEPADA RESPONDEN

Assalamualaikum Wr. Wb.,

Saya **Ella Safira**, mahasiswi tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh bermaksud mengadakan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan Dengan Motivasi Kerja Staf Puskesmas Pada Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2022

Dengan penelitian ini diharapkan akan diketahui hubungan peranan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan pihak terkait dalam motivasi kerja.

Keikutsertaan Bapak/Ibu dalam penelitian ini adalah sukarela dan semua pihak bagi responden, peneliti, pelayanan Kesehatan dan masyarakat luas. Setelah anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani pernyataan persetujuan responden, maka anda akan kami wawancarai oleh kami sebagai peneliti.

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan di rahasikan oleh tim peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari peneliti ini tidak akan tercantum identitas responden yang bersangkutan.

Demikin informasi kami sampaikan, terimakasih atas ketersediaan anda menjadi responden.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada peneliti ini dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia untuk dihubungi Kembali.

_____2024

Responden

Nama :

Tanda Tangan :

Peneliti

Nama :

Tanda Tangan :

C. Variabel Independen

a. Balas Jasa

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa gaji perbulan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya				
2	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya				
3	Saya menerima bonus karena berprestasi dalam bekerja				
4	Saya mendapat bonus ketika saya bekerja di luar jam kerja (lembur)				
5	Saya menerima jaminan kesehatan yang memadai				

B. Kondisi lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Suasana lingkungan kerja saya nyaman				
2	Pekerjaan saya tidak menyebabkan stres				
3	Ketersediaan sarana prasarana yang ada di puskesmas tempat saya bekerja memadai guna menunjang pekerjaan saya				
4	Lingkungan kerja serta sarana dan prasarana yang tersedia mendorong saya melakukan asuhan keperawatan dengan baik				
5	Saya selalu membersihkan serta merapikan ruangan kerja saya setelah selesai jam kerja				

C. Kebijakan institusi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengetahui visi misi puskesmas tempat saya bekerja				
2	Peraturan SOP dan instruksi kerja di Puskesmas tempat saya bekerja disosialisasikan secara terbuka kepada saya dan rekan-rekan kerja				
3	Saya selalu menerapkan SOP dalam melaksanakan prosedur keperawatan				

4	Peraturan kepegawaian bersifat umum untuk seluruh pekerja				
---	-----------------------------------------------------------	--	--	--	--

D. Supervisi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya merupakan pemimpin yang adil dan dapat dipercaya				
2	Atasan saya melakukan pemantauan kinerja dengan baik				
3	Terdapat bimbingan dari atasan guna meningkatkan kemampuan kerja saya				
4	Atasan membantu saya menyelesaikan masalah yang terkait dengan tugas secara bijaksana				
5	Terdapat aturan apabila saya tidak menjalankan prosedur ketika sedang bekerja				

E. Jaminan kerja /Rasa Aman

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sata merasa tenang dengan adanya hak perlindungan terhadap keselamatan kerja di Puskesmas tempat saya bekerja				
2	Pimpinan Puskesmas sering memperhatikan keselamatan kerja pegawai				
3	Saya bangga bekerja di Puskesmas ini karena kondisi kerja tercipta sangat menyenangkan				
4	Tersedianya APD ketika saya melakukan dinas yang kontak dengan orang bsnyak				
5	Penerapan keselamatan kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai				

F. Hubungan individu

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Rekan kerja merupakan hal penting untuk saya				
2	Rekan kerja saya membantu dengan ikhlas apabila diperlukan				
3	Rekan kerja saya tidak keberatan untuk berbagi ilmu				
4	Diruangan tempat say bekerja, kerja				

	tim berjalan dengan baik dan solid				
5	Saya selalu dilibatkan dalam menyelesaikan di unit kerja				

G. Prestasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang belum saya raih				
2	Saya merasa dorongan/termotivasi untuk selalu mempertahankan prestasi kerja yang telah saya raih				
3	Saya merasa diperhatikan oleh atasan ketika meraih prestasi				
4	Saya mendapatkan pujian atas asuhan keperawatan yang saya berikan kepada pasien				
5	Saya bekerja sesuai dengan jadwal dan pedoman byeng telah ditetapkan oleh Puskesmas				

H. Pengakuan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Status hukum kepegawaian saya ditempat kerja terjamin/jelas				
2	Atasan saya selalu memberikan pujian ketika saya melakukan pekerjaan yang baik				
3	Rekan kerja saya akan memberikan pujian jika bekerja dengan baik				
4	Saya memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh rekan kerja				
5	Saya terdorong untuk ikut memberi pendapat dalam pengambilan keputusan				

I. Pekerjaan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
2	Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan sesuai dengan kemampuan saya				
3	Saya selalu bekerja sesuai target yang				

	diinginkan oleh atasan				
4	Saya sering diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan profesi saya				
5	Saya selalu menciptakan ide kreatif dan memecah masalah yang terjadi				

J. Tanggung Jawab

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kesadaran untuk menjalankan tugas dengan baik				
2	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				
3	Saya merasa senang jika diberikan tanggung jawab dalam bekerja				
4	Saya selalu aktif memberikan kontribusi yang positif di setiap pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya selalu menerima saran terhadap kekurangan yang telah saya lakukan				

K. Pengembangan Diri

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas saya dalam pekerjaan				
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru				
3	Pengadaan seminar atau diskusi tentang motivasi kerja sudah baik				
4	Saya merasa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri diberkahi secara adil				
5	Saya memiliki kesempatan untuk promosi karir				

TABEL SKOR

No	Variabel Penelitian	No. Urut Pertanyaan	Bobot Skor					Keterangan
			SS	S		TS	STS	
1	Motivasi Kerja	1	4	3		2	1	1. Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Kurang jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
		2	4	3		2	1	
		3	4	3		2	1	
		4	4	3		2	1	
		5	4	3		2	1	
		6	4	3		2	1	
		7	4	3		2	1	
		8	4	3		2	1	
		9	4	3		2	1	
No	Variabel Penelitian	No. Urut Pertanyaan	Bobot Skor				Keterangan	
			SS	S	TS	STS		
2	Balas Jasa	1	3	2	1	0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada	
		2	3	2	1	0		
		3	3	2	1	0		
		4	3	2	1	0		
		5	3	2	1	0		
3	Kondisi lingkungan kerja	1	3	2	1	0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada	
		2	3	2	1	0		
		3	3	2	1	0		
		4	3	2	1	0		
		5	3	2	1	0		
4	Kebijakan institusi	1	3	2	1	0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik jika skor	
		2	3	2	1	0		
		3	3	2	1	0		
		4	3	2	1	0		

							jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
5	Supervisi	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
6	Jaminan kerja /rasan aman	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
7	Hubungan individu	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
8	Prestasi	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
9	Pengakuan	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh

							skor yang ada
10		1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
11	Tanggung jawab	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada
12	Pengembangan Diri	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	0 0 0 0 0	1. Kurang Baik jika skor jawaban \geq mean dari seluruh skor yang ada 2. Baik Jika skor jawaban \leq nilai mean dari seluruh skor yang ada

DOKUMENTASI





```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created		09-JUN-2024 11:06:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\lenovo\Documents\Untitled1 ella.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Motivasi Kerja	Balasan	Kondisi Lingkungan	Kebijakan Institusi	Suiperviisi	Jaminan Kerja	Hubungan Individu	Prestasi	Pengakuan	Pekerjaan	Tanggungjawab	Pengembangan Diri
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	47	70,1	70,1	70,1
	Laki-Laki	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 s/d 45 tahun	36	53,7	53,7	53,7
	46 s/d 54Tahun	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	13,4	13,4	13,4
	D3	25	37,3	37,3	50,7
	DIV	13	19,4	19,4	70,1
	S1	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	46,3	46,3	46,3
	Tinggi	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Balas jasa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	38	56,7	56,7	56,7
	Cukup	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kondisi Lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	43	64,2	64,2	64,2
	Kurang	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kebijakan Institusi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	37	55,2	55,2	55,2
	Baik	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Supervisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	31	46,3	46,3	46,3
	Baik	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Jaminan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	26	38,8	38,8	38,8
	Baik	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Hubungan Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	34	50,7	50,7	50,7
	Baik	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	32	47,8	47,8	47,8
	Baik	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pengakuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	39	58,2	58,2	58,2
	Baik	28	41,8	41,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	29	43,3	43,3	43,3
	Baik	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	33	49,3	49,3	49,3
	Baik	34	50,7	50,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pengembangan Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	28	41,8	41,8	41,8
	Baik	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

CROSSTABS

/TABLES=VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 BY VAR00004

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=CHISQ RISK

/CELLS=COUNT COLUMN

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Notes

Output Created		09-JUN-2024 11:06:38
Comments		
Input	Data	C:\Users\lenovo\Documents\Untitled1 ella.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.

Syntax			
		CROSSTABS	
		/TABLES=VAR00005 VAR00006	
		VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010	
		VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014	
		VAR00015 BY VAR00004	
		/FORMAT=AVALUE TABLES	
		/STATISTICS=CHISQ RISK	
		/CELLS=COUNT COLUMN	
		/COUNT ROUND CELL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03
	Dimensions Requested		2
	Cells Available		174734

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Balas jasa * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Kondisi Lingkungan * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Kebijakan Institusi * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Supervisi * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Jaminan Kerja * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Hubungan Individu * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Prestasi * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Pengakuan * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Pekerjaan * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Tanggung jawab * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%
Pengembangan Diri * Motivasi Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Balas jasa * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Balas jasa	Rendah	Count	12	26	38
		% within Motivasi Kerja	38,7%	72,2%	56,7%
	Cukup	Count	19	10	29
		% within Motivasi Kerja	61,3%	27,8%	43,3%
Total	Count		31	36	67
	% within Motivasi Kerja		100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,620 ^a	1	,006		
Continuity Correction ^b	6,316	1	,012		
Likelihood Ratio	7,748	1	,005		
Fisher's Exact Test				,007	,006
Linear-by-Linear Association	7,507	1	,006		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,42.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Balas jasa (Rendah / Cukup)	,243	,087	,678
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,482	,282	,825
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,984	1,149	3,426
N of Valid Cases	67		

Kondisi Lingkungan * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Kondisi Lingkungan	Cukup	Count	24	19	43
		% within Motivasi Kerja	77,4%	52,8%	64,2%
	Kurang	Count	7	17	24
		% within Motivasi Kerja	22,6%	47,2%	35,8%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,399 ^a	1	,036		
Continuity Correction ^b	3,393	1	,065		
Likelihood Ratio	4,506	1	,034		
Fisher's Exact Test				,044	,032
Linear-by-Linear Association	4,334	1	,037		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,10.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kondisi Lingkungan (Cukup / Kurang)	3,068	1,056	8,910
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	1,914	,972	3,769
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	,624	,409	,952
N of Valid Cases	67		

Kebijakan Institusi * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Kebijakan Institusi	Kurang Baik	Count	21	16	37
		% within Motivasi Kerja	67,7%	44,4%	55,2%
	Baik	Count	10	20	30
		% within Motivasi Kerja	32,3%	55,6%	44,8%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,656 ^a	1	,056		
Continuity Correction ^b	2,775	1	,096		
Likelihood Ratio	3,702	1	,054		
Fisher's Exact Test				,084	,047
Linear-by-Linear Association	3,602	1	,058		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,88.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kebijakan Institusi (Kurang Baik / Baik)	2,625	,966	7,133
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	1,703	,954	3,038
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	,649	,415	1,015
N of Valid Cases	67		

Supervisi * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Supervisi	Kurang Baik	Count	10	21	31
		% within Motivasi Kerja	32,3%	58,3%	46,3%
	Baik	Count	21	15	36
		% within Motivasi Kerja	67,7%	41,7%	53,7%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,555 ^a	1	,033		
Continuity Correction ^b	3,567	1	,059		
Likelihood Ratio	4,621	1	,032		
Fisher's Exact Test				,049	,029
Linear-by-Linear Association	4,487	1	,034		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,34.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Supervisi (Kurang Baik / Baik)	,340	,125	,927
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,553	,310	,988
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,626	1,030	2,566
N of Valid Cases	67		

Jaminan Kerja * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Jaminan Kerja	Kurang Baik	Count	7	19	26
		% within Motivasi Kerja	22,6%	52,8%	38,8%
	Baik	Count	24	17	41
		% within Motivasi Kerja	77,4%	47,2%	61,2%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,396 ^a	1	,011		
Continuity Correction ^b	5,188	1	,023		
Likelihood Ratio	6,582	1	,010		
Fisher's Exact Test				,014	,011
Linear-by-Linear Association	6,301	1	,012		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,03.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Jaminan Kerja (Kurang Baik / Baik)	,261	,090	,758
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,460	,232	,911
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,762	1,144	2,715
N of Valid Cases	67		

Hubungan Individu * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Hubungan Individu	Kurang Baik	Count	9	25	34
		% within Motivasi Kerja	29,0%	69,4%	50,7%
	Baik	Count	22	11	33
		% within Motivasi Kerja	71,0%	30,6%	49,3%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig.
Pearson Chi-Square	10,884 ^a	1	,001		
Continuity Correction ^b	9,327	1	,002		
Likelihood Ratio	11,200	1	,001		
Fisher's Exact Test				,001	
Linear-by-Linear Association	10,721	1	,001		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,27.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Hubungan Individu (Kurang Baik / Baik)	,180	,063	,515
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,397	,216	,731
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	2,206	1,308	3,721
N of Valid Cases	67		

Prestasi * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Prestasi	Kurang Baik	Count	15	17	32
		% within Motivasi Kerja	48,4%	47,2%	47,8%
	Baik	Count	16	19	35
		% within Motivasi Kerja	51,6%	52,8%	52,2%
Total	Count	31	36	67	
	% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,009 ^a	1	,924		
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,009	1	,924		
Fisher's Exact Test				1,000	,559
Linear-by-Linear Association	,009	1	,925		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,81.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Prestasi (Kurang Baik / Baik)	1,048	,401	2,740
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	1,025	,612	1,718

For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	,979	,627	1,528
N of Valid Cases	67		

Pengakuan * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Pengakuan	Kurang Baik	Count	13	26	39
		% within Motivasi Kerja	41,9%	72,2%	58,2%
	Baik	Count	18	10	28
		% within Motivasi Kerja	58,1%	27,8%	41,8%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,281 ^a	1	,012		
Continuity Correction ^b	5,098	1	,024		
Likelihood Ratio	6,362	1	,012		
Fisher's Exact Test				,015	,012
Linear-by-Linear Association	6,187	1	,013		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,96.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pengakuan (Kurang Baik / Baik)	,278	,100	,770
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,519	,307	,875
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,867	1,083	3,217
N of Valid Cases	67		

Pekerjaan * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Pekerjaan	Kurang	Count	8	21	29
		% within Motivasi Kerja	25,8%	58,3%	43,3%
	Baik	Count	23	15	38
		% within Motivasi Kerja	74,2%	41,7%	56,7%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,179 ^a	1	,007		
Continuity Correction ^b	5,915	1	,015		
Likelihood Ratio	7,364	1	,007		
Fisher's Exact Test				,013	,007
Linear-by-Linear Association	7,071	1	,008		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,42.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pekerjaan (Kurang / Baik)	,248	,088	,704
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,456	,240	,867
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,834	1,166	2,887
N of Valid Cases	67		

Tanggung jawab * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Tanggung jawab	Kurang	Count	10	23	33
		% within Motivasi Kerja	32,3%	63,9%	49,3%
	Baik	Count	21	13	34
		% within Motivasi Kerja	67,7%	36,1%	50,7%
Total		Count	31	36	67
		% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,668 ^a	1	,010		
Continuity Correction ^b	5,462	1	,019		
Likelihood Ratio	6,789	1	,009		
Fisher's Exact Test				,014	,009
Linear-by-Linear Association	6,568	1	,010		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,27.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Tanggung jawab (Kurang / Baik)	,269	,098	,742
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,491	,274	,877
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,823	1,125	2,954
N of Valid Cases	67		

Pengembangan Diri * Motivasi Kerja

Crosstab

			Motivasi Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Pengembangan Diri	Kurang	Count	9	19	28
		% within Motivasi Kerja	29,0%	52,8%	41,8%
	Baik	Count	22	17	39
		% within Motivasi Kerja	71,0%	47,2%	58,2%
Total	Count	31	36	67	
	% within Motivasi Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,861 ^a	1	,049		
Continuity Correction ^b	2,946	1	,086		
Likelihood Ratio	3,921	1	,048		
Fisher's Exact Test				,081	,042
Linear-by-Linear Association	3,803	1	,051		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,96.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pengembangan Diri (Kurang / Baik)	,366	,133	1,010
For cohort Motivasi Kerja = Rendah	,570	,311	1,043
For cohort Motivasi Kerja = Tinggi	1,557	1,004	2,414
N of Valid Cases	67		