

Hubungan Karakteristik Individu dan Peran Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin Pada Tahun 2021.

Tia Piana, Chandra , Norsita Agustina

13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, NPM 17070536

Email:tiaviana1998@gmail.com

Abstrak

Kepala puskesmas dan karakteristik individu petugas kesehatan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan dari sebuah puskesmas. Motivasi kerja rendah dapat ditunjukkan dari perbuatan individu yang tidak disiplin, sering meninggalkan tugas, bosan dengan pekerjaan. Hal ini terlihat pada petugas kesehatan Puskesmas Landasan Ulin. Faktor yang menyebabkan motivasi kerja rendah adalah karakter individu petugas dan dari segi belum maksimalnya peran seorang pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan karakteristik individu dan peran pemimpin dengan motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui uji korelasi *Chi-square*. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara usia jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas karena di peroleh nilai $p > 0,05$, hanya masa kerja yang hampir mempunyai hubungan dengan motivasi kerja ($P=0,068$) dan menunjukkan tidak adanya hubungan antara peran kepemimpinan dalam aspek pengawasan dengan motivasi kerja karena di peroleh nilai $p = 0.392$ dan Tidak adanya hubungan antara peran kepemimpinan dengan motivasi kerja karena di peroleh nilai $p=0.781$ dan hubungan Pengarahan dan motivasi kerja dengan nilai $p= 0.405$. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin lama masa kerja petugas bekerja semakin baik juga motivasi kerja nya. Dan semakin baik kepala puskesmas memberikan pengawasan, kepemimpinan dan memberikan pengarahan maka semakin tinggi motivasi kerja seluruh petugas kesehatannya.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Peran Kepemimpinan , Motivasi, Kinerja petugas kesehatan

Daftar Pustaka : 20 (2006 – 2017)

The Relationship between Individual Characteristics and Leadership Roles with Work Motivation of Health Workers at the Landasan Ulin Health Center in 2021.

ABSTRACT

The head of the puskesmas and the individual characteristics of health workers are important elements in achieving the goals of a puskesmas. Low work motivation can be shown from the actions of individuals who are not disciplined, often leave assignments, are bored with work. This can be seen in the health workers of the Landasan Ulin Health Center. The factor that causes low work motivation is the individual character of the officer and the role of a leader is not yet maximized. This research is quantitative with explanatory research method which aims to determine the relationship between the independent variable

and the dependent variable through the Chi-square correlation test. The population and sample in this study were 52 people. The results showed that there was no relationship between age, gender, education level, employment status and work motivation of health workers at the puskesmas because p value > 0.05 , only years of service had a relationship with work motivation ($P = 0.068$ and showed no The relationship between the leadership role in the aspect of supervision and work motivation was obtained because the value of $p = 0.392$ and there was no relationship between the role of leadership and work motivation because it was obtained that the value of $p = 0.781$ and the relationship of direction and work motivation with a value of $p = 0.405$. This indicates that , the longer the officer's working period, the better his work motivation. And the better the head of the puskesmas provides supervision, leadership and provides direction, the higher the work motivation of all health workers.

Keywords: Individual Characteristics, Leadership Roles, Motivation, Health Officer Performanc

References: 20 (2006 – 2017)

A. Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu dipusat di daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara .Kini masyarakat sangat terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat.Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat (vivid 2018).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru (2020)indeks kepuasan masyarakat di Puskesmas Landasan Ulin bahwa ada penurunan pelayanan kesehatan yang signifikan mencapai angka 79 % dari tahun 2020 yang sebelumnya mencapai angka 90% , menandakan adanya penurunan pelayanan kesehatan terhadap masyakat sebanyak 11 %

Dari survei awal yang dilakukan pada bulan Mei 2021, di Puskesmas Landasan Ulin, diketahui bahwa petugas kesehatan puskesmas landasan ulin tidak melaksanakan tugas dan program puskesmas dengan maksimal, seperti yang telah diamati dan dari wawancara serta dari data rekap absensi pada tahun 2020 petugas kesehatan yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa petugas kesehatan terdapat beberapa petugas yang sering datang terlambat rata rata 5 jam perbulan dan pulang lebih awal , petugas kesehatan yang kurang disiplin seperti yang telah diamati ada beberapa petugas yang sering berkumpul-kumpul meskipun masih waktu jam kerja..

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh peneliti yaitu profil puskesmas Landasan Ulin terlihat adanya masalah yaitu terdapat beberapa cakupan program kesehatan yang kurang mencapai target bahkan ada

beberapa program kesehatan yang menurun dari satu tahun sebelumnya yaitu cakupan Kesehatan Ibu, Kesehatan Anak, dan cakupan Imunisasi .Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya arahan serta bimbingan dari kepala puskesmas sebagai motivator yang dapat mendorong semangat para staf dalam menjalankan tugas dan karena tidak adanya sanksi yang diberikan oleh kepala puskesmas terhadap petugas kesehatan puskesmas sehingga petugas kesehatan kurang termotivasi dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehingga ditemukan permasalahan yaitu tentang peranan kepemimpinan kepala puskesmas selama kurang lebih 1 tahun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzen (2014) motivasi kerja karyawan dapat

B. Alat dan metode

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner atau lembar pertanyaan yang di isi secara langsung oleh responden . Responden dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di puskesmas Landasan ulin yang berjumlah 52 petugas kesehatan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.(Sugiyono, 2016:7).

Rancangan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional dengan metode pengumpulan data secara *cross sectional*. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan dari karakteristik individu dan peran kepemimpinan dengan motivasi kerja petugas kesehatan di wilayah kerja puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

dipengaruhi secara signifikan oleh peran kepemimpinan dengan meningkatkan peran kepemimpinan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kesehatan. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan adalah karakteristik individu dan peran kepemimpinan. Dengan begitu peneliti tertarik untuk membuat penelitian tentang Hubungan Karakteristik Individu dan Peran Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin.

Variable penelitian 1. Variabel Bebas (X), Karakteristik Individu (X1) ; 1)Usia 2) Jenis Kelamin 3) Tingkat Pendidikan 4) Status Kepegawaian 5) Masa Kerja. Peran Kepemimpinan (X2) ; 1) Pengawasan 2) Kepemimpinan 3) Pengarahan. 2. Variabel Terikat (Y) ; Motivasi Kerja.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Univariat

a. Usia Responden

Tabel 4.1.1 Distribusi responden berdasarkan usia di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

No	Usia Responden	f	%
1	Dewasa 2	4	7.7
2	Dewasa 1	27	51.9
3	Muda	21	40.4
Total		52	100.0

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang berusia

dewasa 2 lebih sedikit yaitu 4 petugas kesehatan (7,7 %) , yang berusia muda yaitu 21 petugas kesehatan (40,4 %) dan yang paling banyak adalah berusia dewasa 1 yaitu 27 petugas kesehatan (51,9).

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki laki	12	23.1
2	Perempuan	40	76.9
Total		52	100.0

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang berjenis kelamin pria lebih sedikit yaitu 12 petugas kesehatan (23,1%) , dan yang paling banyak adalah berjenis kelamin wanita yaitu 40 petugas kesehatan (76,9 %).

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.1.3 Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

No	Status Pendidikan	F	%
1	Sarjana	8	15.4
2	Diploma III	30	57.7
3	SMU/SMK	14	26.9
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang berstatus pendidikan SMU lebih sedikit yaitu 14 petugas kesehatan (26,9 %) , yang berpendidikan Sarjana 8 petugas kesehatan (15,4 %) dan yang paling banyak adalah berstatus pendidikan DIII yaitu 30 petugas kesehatan (57,7 %).

d. Status Kepegawaian Responden

Tabel 4.1.4 Distribusi responden berdasarkan status kepegawain di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

No	Status kepegawaian	f	%
1	PNS	39	75.0
2	PTT	13	25.0
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang berstatus kepegawaian PTT (Pegawai Tidak Tetap) lebih sedikit yaitu 13 petugas kesehatan (25,0 %) , dan yang paling banyak yaitu 39 petugas kesehatan yang bersatus kepegawaian PNS atau Pegawai Tetap (75,0%).

e. Masa Kerja Responden

Tabel 4.1.5 Distribusi responden berdasarkan masa kerja di Puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

No	Masa Kerja	f	%
1	Baru	40	76.9
2	Lama	11	21.2
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang lama lebih sedikit yaitu 11 petugas kesehatan (21,2 %) , dan yang paling banyak dengan masa kerja yang baru yaitu 40 petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin.

Peran Kepemimpinan

a. Pengawasan

Tabel 4.2.2 distribusi frekuensi penilaian Peran kepemimpinan (pengawasan) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Pegawasan	f	%
1	Baik	24	46.2
2	Kurang Baik	28	53.8
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memilai peran kepemimpinan dalam hal pengawasan baik yaitu ada 24 petugas kesehatan (46,2 %) , dan yang kurang baik yaitu ada 28 petugas kesehatan (53,8%).

b. Kepemimpinan

Tabel 4.2.4 distribusi frekuensi penilaian Peran kepemimpinan (Kepemimpinan) di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

No	Kepemimpinan	f	%
1	Baik	26	50.0
2	Kurang Baik	26	50.0
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memilai peran kepemimpinan dalam hal kepemimpinan baik yaitu ada 26 petugas kesehatan (50 %) , dan yang kurang baik yaitu ada 26 petugas kesehatan (50 %).

c. Pengarahan

Tabel 4.2.6 distribusi responden penilaian Peran kepemimpinan (pengarahan) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Pengarahan	f	%
1	Baik	26	50.0
2	Kurang baik	26	50.0
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memilai peran kepemimpinan dalam hal pengarahan yang baik yaitu ada 26 petugas kesehatan (50 %) , dan yang kurang baik yaitu ada 26 petugas kesehatan (50 %).

Motivasi Kerja

a. Tanggung Jawab

Tabel 4.3.1 distribusi responden penilaian Motivasi kerja (Tanggung Jawab) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Tanggung Jawab	f	%
1	Tinggi	23	54.3
2	Rendah	29	55.7
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memiliki Motivasi dalam hal tanggung jawab tertinggi yaitu ada 23 petugas kesehatan (44,2 %) , dan yang paling rendah yaitu ada 29 petugas kesehatan (55,8%).

b. Memikul Resiko Profesi

Tabel 4.3.2 distribusi responden penilaian Motivasi kerja (Memikul Resiko Profesi) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Memikul resiko profesi	f	%
1	Tinggi	17	28.9
2	Rendah	35	71.1
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memiliki

Motivasi kerja dalam hal memikul resiko profesi tertinggi yaitu ada 17 petugas kesehatan (32,7 %) , dan yang paling rendah yaitu ada 35 petugas kesehatan (67,3%)

c. Memiliki tujuan yang realistis

Tabel 4.3.3 distribusi responden penilaian Motivasi kerja (Memiliki tujuan yang realistis) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Memiliki tujuan yang realistis	f	%
1	Tinggi	25	48.1
2	Rendah	27	51.9
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memiliki Motivasi kerja dalam hal memiliki tujuan yang realistis tertinggi yaitu ada 25 petugas kesehatan (48,1 %) , dan yang paling rendah yaitu ada 27 petugas kesehatan (51,9%).

d. Memiliki Rencana kerja

Tabel 4.3.4 distribusi responden penilaian Motivasi kerja (Memiliki rencana kerja) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Memiliki rencana kerja	f	%
1	Tinggi	22	42.4
2	Rendah	30	57.6
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memiliki Motivasi kerja dalam hal memiliki rencana kerja tertinggi yaitu ada 22 petugas kesehatan (42,3 %) , dan yang paling rendah yaitu ada 30 petugas kesehatan (57,7%).

e. Memanfaatkan Umpan Balik

Tabel 4.3.5 distribusi responden penilaian Motivasi kerja (Memanfaatkan umpan balik) di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

No	Memanfaatkan umpan balik	f	%
1	Tinggi	20	38.5
2	Rendah	32	61.5
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memiliki Motivasi kerja dalam hal memanfaatkan umpan balik tertinggi yaitu ada 20 petugas kesehatan (38,5 %) , dan yang paling rendah yaitu ada 32 petugas kesehatan (61,5%) di puskesmas Landasan Ulin.

f. Mencari kesempatan merealisasikan rencana.

Tabel 4.3.6 distribusi responden penilaian Motivasi kerja (Mencari kesempatan merealisasikan rencana)

No	Mencari kesempatan merealisasikan rencana	f	%
1	Tinggi	20	38.5
2	Rendah	32	61.5
Total		52	100

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa dari 52 orang petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin bahwa yang memiliki Motivasi kerja dalam hal mencari kesempatan merealisasikan rencana tertinggi yaitu ada 32 petugas kesehatan (61,5 %) , dan yang paling rendah yaitu ada 20 petugas kesehatan (38,5%).

Analisis Bivariat

Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja.

Tabel 4.4.1 Hubungan antara usia dengan motivasi kerja

		Motivasi Kerja				Total		P Value
		Tinggi		Rendah				
		n	%	n	%	n	%	
Usia	Dewasa 2	4	7.7	0	0	4	7.7	0.134
	Dewasa 1	13	28.8	14	23	27	51.8	
	Muda	10	19.2	11	21.3	21	40.5	
		26	50	26	50	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara karakteristik individu dalam aspek usia petugas kesehatan Puskesmas

Landasan Ulin dengan motivasi kerja pegawai diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 11 responden (21.2 %) berusia muda , yang berusia dewasa 1 sebanyak 12 responden (23 %) dan yang berusia dewasa 2 sebanyak 3 responden (5.8 %) mengatakan bahwa motivasi kerja di puskesmas Landasan Ulin dalam kategori rendah ,dan sebanyak 10 responden (19.2%) berusia muda , sebanyak 15 (28.8%) responden berusia dewasa 1 dan sebanyak 1 (2 %) berusia dewasa 1 mengatakan bahwa motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Korelasi *Chi Square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dalam aspek usia dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p=0,134 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara Usia responden dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas landasan Ulin pada tahun 2021.

Tabel 4.4.2 Tabel hubungan jenis kelamin dengan motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin.

		Motivasi Kerja				Total		P value
		Tinggi		Rendah				
Karakteristik Individu		n	%	n	%	n	%	0.879
Jenis kelamin	Laki2	6	11.5	6	11.5	12	23	
	Perempuan	21	40.3	19	36.5	40	77	
		26	50	26	50	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara karakteristik individu dalam aspek jenis kelamin petugas kesehatan Puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja pegawai diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 6 responden (11.5 %) yang berjenis kelamin laki-laki , dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 (40.3%) responden mengatakan bahwa motivasi kerja di puskesmas Landasan Ulin dalam kategori rendah ,dan sebanyak 6 responden (11.5%) berjenis kelamin laki-laki , dan sebanyak 19 (36.5%) responden berjenis kelamin perempuan mengatakan bahwa motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Korelasi *Chi Square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dalam aspek jenis kelamin dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p=0,100 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelami responden dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas landasan Ulin pada tahun 2021

Tabel 4.4.3 Tabel hubungan Tingkat Pendidikan dengan motivasi kerja petugas kesehatan.

		Motivasi Kerja				Total		P Value
		Tinggi		Rendah		n	%	
Karakteristik Individu		n	%	n	%	n	%	0.209
Tingkat pendidikan	Sarjana	2	3.8	6	11.5	8	13.5	
	Diploma III	18	34.6	12	23	30	57.6	
	SMU/SMK	7	13.4	7	13.4	14	26.8	
		27	51.9	25	48.1	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara karakteristik individu dalam aspek tingkat pendidikan petugas kesehatan Puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja pegawai diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 6 responden (11,5%) Sarjana, yang berpendidikan Diploma III sebanyak 12 responden (23%) dan yang berpendidikan SMU/SMK perawat sebanyak 7 responden (13,4%) mengatakan bahwa motivasi kerja di puskesmas Landasan Ulin dalam kategori rendah ,dan sebanyak 2 responden (3.8%) berpedidikan sarjana , sebanyak 18 (34,6 %) responden berpendidikan Diploma III dan sebanyak 7 (13,4%) berpendidikan SMU/SMK mengatakan bahwa motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Korelasi *Chi Square* menunjukkan bahwa tidak

terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dalam aspek tingkat pendidikan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p= 0,209 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan responden dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas landasan Ulin pada tahun 2021

Tabel 4.4.5 Tabel hubungan (status kepegawaian) dengan motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin

		Motivasi Kerja				Total		P Value
		Tinggi		Rendah		n	%	
Karakteristik Individu		n	%	n	%	n	%	0.631
Status Kpegawain	PN S	21	40.3	18	34.6	40	75	
	PT T	6	11.5	7	13.5	13	25	
		27	51.9	25	48.1	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara karakteristik individu dalam aspek status kepegawaian petugas kesehatan Puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja pegawai diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 18 responden (34.6%) yang berstatus PNS , dan berstatus PTT sebanyak 7 (13,5%) responden mengatakan bahwa motivasi kerja di puskesmas Landasan Ulin dalam kategori rendah ,dan sebanyak 21 responden (40.3%) berstatus PNS laki-laki , dan sebanyak 6 (11,5%) responden berstatus PTT

mengatakan bahwa motivasi kerja tinggi pada petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Korelasi *Chi Square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dalam aspek tingkat pendidikan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p = 0,631 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan responden dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas landasan Ulin pada tahun 2021.

Tabel 4.4.6 Tabel hubungan masa kerja dengan motivasi kerja dengan motivasi kerja

		Motivasi Kerja				Total		p Value
		Tinggi		Rendah				
Karakteristik Individu		n	%	n	%	n	%	0.068
Masa Kerja	Lama	18	34.6	22	42.3	40	76.9	
	Baru	9	17.3	3	5.8	12	23.1	
		26	50	26	50	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara karakteristik individu dalam aspek masa kerja petugas kesehatan Puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja pegawai diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 18 responden (34,6%) dengan masa

kerja lamadan dengan masa kerja baru sebanyak 9 (17,3%) responden mengatakan bahwa motivasi kerja di puskesmas Landasan Ulin dalam kategori rendah. Sebanyak 22 responden (42,3%) dengan masa kerja lama dan sebanyak 3 (5.8%) responden dengan masa kerja baru mengatakan bahwa motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Korelasi *Chi Square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dalam aspek masa kerja dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p = 0,048 > 0,068$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja responden dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas landasan Ulin pada tahun 2021.

Hubungan Peran kepemimpinan dengan Motivasi kerja

Tabel 4.5.1 hubungan peran kepemimpinan dalam aspek pengawasan dengan motivasi kerja.

Peran Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		p Value
	Tinggi		Rendah				
Pengawasan	f	%	f	%	f	%	0.392
Baik	14	26.97	10	19.23	24	46.2	
Kurang Baik	13	25.00	15	28.80	28	53.8	
	25	51.97	27	48.03	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara pengawasan yang dilakukan kepala puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja petugas kesehatan diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 28 responden (53.80%) mengatakan bahwa pengawasan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 24 responden (46.20%) mengatakan bahwa pengawasan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dalam kategori baik. Yang motivasi kerja petugas kesehatannya rendah, sebanyak 25 responden (48.03%), dan sebanyak 27 responden (51.97%) yang motivasi kerjanya sedang tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *chi square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dalam aspek pengawasan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p > 0,05$ yaitu 0,392. Sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

Tabel 4.6.1 hubungan peran kepemimpinan dalam aspek kepemimpinan dengan motivasi kerja

Peran Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah				
Kepemimpinan	f	%	f	%	f	%	0.781
Baik	13	25	13	25	26	50	
Kurang Baik	12	23	14	27	26	50	
	25	48	27	52	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara kepemimpinan yang dilakukan kepala puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja petugas kesehatan diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 26 responden (50%) mengatakan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 26 responden (50%) mengatakan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dalam kategori baik. Yang motivasi kerja petugas kesehatannya rendah, sebanyak 27 responden (52%), dan sebanyak 25 responden (48%) yang motivasi kerjanya sedang tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *chi square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dalam aspek kepemimpinan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p < 0,05$ yaitu 0,781. Sehingga secara statistik dapat

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

Tabel 4.7.1 hubungan peran kepemimpinan (pengarahan) dengan motivasi kerja

Peran Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah				
Pengarahan	f	%	f	%	f	%	0.405
Baik	15	29	11	21	26	50	
Kurang Baik	12	23	14	27	26	50	
	27	52	25	48	52	100	

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil tabulasi silang antara pengarahan yang dilakukan kepala puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja petugas kesehatan diperoleh data 52 responden, ada sebanyak 26 responden (50%) mengatakan bahwa

pengarahan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 26 responden (50%) mengatakan bahwa pengarahan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dalam kategori baik. Yang motivasi kerja petugas kesehatannya rendah, sebanyak 25 responden (48%), dan sebanyak 27 responden (52%) yang motivasi kerjanya sedang tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *chi square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran pengarahan dalam aspek kepemimpinan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $p < 0,05$ yaitu 0,405. Sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pengarahan yang dilaksanakan kepala puskesmas Landasan Ulin dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.

C. Kesimpulan

1. Gambaran karakteristik petugas kesehatan
 - a. Berdasarkan usia terdapat petugas kesehatan yang berusia dewasa 2 lebih sedikit yaitu 4 petugas kesehatan (7,7 %) , yang berusia muda yaitu 21 petugas kesehatan (40,4 %) dan 27 petugas kesehatan (50, 6 %)
 - b. Berdasarkan jenis kelamin terdapat 12 petugas kesehatan (23,1%) berjenis kelamin laki laki dan berjenis kelamin wanita yaitu 40 p (76,9 %)
 - c. Berdsarkan tingkat pendidikan yang berstatus pendidikan SMU yaitu 14 (26,9 %) , yang berpendidikan Sarjana

- 8 (15,4 %) dan yang berpendidikan DIII yaitu 30 petugas kesehatan (57,7 %)
- d. Berdasarkan status kepegawaian terdapat 39 (75.0 %) petugas kesehatan sebagai PNS atau pegawai tetap dan 13 (25,0 %) sebagai PTT atau pegawai tidak tetap
- e. Berdasarkan masa kerja terdapat 40 (76,8 %) petugas kesehatan termasuk yang baru dan 11 (21,2 %) petugas kesehatan lama.

2. Tidak adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dalam hal usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dan kepegawaian dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin. Hanya masa kerja yang mempunyai signifikan dengan motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021 dengan nilai $p = 0,068$
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dalam aspek pengawasan dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.
4. Tidak ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dalam hal kepemimpinan dengan motivasi kerja petugas kesehatan di puskesmas Landasan Ulin pada tahun 2021.
5. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dalam hal pengarahan dengan motivasi kerja pada petugas kesehatan di puskesmas Landasan ulin pada tahun 2021.

D. Refrensi/ Daftar Pustaka

- Adin Galang Daniswara, M. A. M., Mohammad Iqbal (2016). "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Syngenta Seed Indonesia, Pasuruan Site)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 37, No.1: 10.
- Andy Setiawan dan Tri Bodroastuti, Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang), *Jurnal STIE Widya Manggala*, hal. 8.
- Bernadine, Wirjana dan Supardo Susilo.2005 .Kepemimpinan.Yogyakarta . Penerbit Andi.
- Cherie, A dan Gbrekidan, A.B.2013 . Kepemimpinan dan Manajemen keperawatan .Yogyakarta : Imperium.
- Destia Aktarina, Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLRESTA Palembang, hal. 43.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. 1996 . Organisasi, Perilaku, Proses . Edisi Ketiga, Jilid 1. Jakarta :Erlangga
- Gillies, D.A .1996 . Manajemen keperawatan . Edisi 2 . WB Sounder Company. Philedelpia.
- Herianus Peoni, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal dari Universitas SAM RATULANGI*, 2014, hal. 3. 2
- Iren Meifke Bogar, A. Y. I., Rivelino S. Hamel (2017). "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro." *E-Journal Keperawatan (Ekp)* 5, No.2: 5.

Mathis, R. L. d. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.\

Mohammad Rifky Bagus Pratama, M. A. M., Gunawan Eko Nurtjahjono (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 47, No.1: 9

Nababan, D. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Manajemen* 21, No.2: 11.

Nanda Prasetya Utama, M. M., Afi Rachmat Slamet (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang)." *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*: 14.

Rahmi Kurnia, G. Y. P., Novia Delita (2016). "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016." *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukit tinggi* 8, No.1: 9.

Ridwan, L. F. (2015). "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur." 9. Rivai (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*.

Robbins. S.P (2006) *Perilaku organisasi* .Gramedia.

Wildan Avian Pratama, A. P. (2017). "Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 46, No.1: 9.

Ziyadul Waladi Itsalis, A. P., Ika Ruhana (2016). "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Citra Gading Asritama Di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 41, No.1: 10