

**HUBUNGAN *DOUBLE JOB*, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS REMAJA
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

**Minat Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



Marselin Tarran

NPM .22.13201.088

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

TAHUN 2026

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : Marselin Tarran
NPM : 2213201088
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Telah berhasil dipertahan dihadapan dewan penguji pada Tanggal 12 Agustus 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Menyetujui

Dewan Penguji :

Ketua Penguji/Pembimbing I
Nordianiwati, SKM., M. Kes
NIDN. 1126038602

(.....)

Anggota Penguji/ Pembimbing II
Herry Farjam, SKM., M.Kes
NIDN. 1102088602

(.....)

Anggota Penguji/penguji I
Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M. Kes
NIDN. 11080339002

(.....)

Anggota Penguji/ Penguji II
Apriyani, SKM., M.PH
NIDN. 1104049002

(.....)

Mengetahui

Dekan

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Muhammad Rahmatullah, SKM., M.Ling
NIK. 2012.089.140

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marselin Tarran
NPM : 22.13201.088
Judul Skripsi : HUBUNGAN DOUBLE JOB, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS REMAJA KOTA
SAMARINDA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dari ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 12 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan



Marselin Tarran
NPM: 22.13201.088

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marselin Tarran

NPM : 22.13201.088

Fakultas / Jurusan : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan Masyarakat

Jenis Karya : Skripsi

Judul : HUBUNGAN DOUBLE JOB, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS REMAJA KOTA
SAMARINDA

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UWGM Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UWGM Samarinda, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UWGM Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 12 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan



Marselin Tarran
NPM: 22.13201.088

ABSTRAK

Marselin Tarran. 2026. *Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Remaja Kota Samarinda*. Di bawah Bimbingan Nordianiwati, S.KM., M. Kes selaku Pembimbing I Dan Herry Farjam, SKM., M.Kes selaku Pembimbing II

Kunjungan pasien Puskesmas Remaja tahun 2024 sejumlah 25.576 jiwa dengan rata-rata kunjungan per hari sebanyak 89 orang. Pada tahun 2025 berjumlah 28.126 jiwa dengan rata-rata kunjungan per hari sebanyak 98 orang. Kurangnya sumber daya manusia yang memadai seringkali membuat tenaga kesehatan dan staf lainnya untuk menjalankan tugas ganda/ *double job*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *double job*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas remaja kota Samarinda.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi sebanyak 33 pegawai dan sampel 30 responden. Sumber data menggunakan data primer. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik instrumen data menggunakan uji validitas dengan reabilitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dilakukan dengan *editing, coding, entry data, cleaning*, dan *tabulating*. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan *double job* ($p = 0,017 < 0,05$), lingkungan kerja ($p = 0,049 < 0,05$), dan motivasi kerja ($p = 0,030 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Kesimpulan penelitian ini adalah *double job*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda. Disarankan kepada pihak Puskesmas untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi pegawai melalui sistem penghargaan dan dukungan kerja agar kinerja pegawai semakin optimal.

Kata kunci : *Double Job*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Kepustakaan : 24 (2019 -2025)

ABSTRACT

Marselin Tarran. 2026. *The Relationship between Double Job, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at Remaja Public Health Center, Samarinda City. Under the supervision of Nordianiwati, S.KM., M.Kes as Supervisor I and Herry Farjam, S.KM., M.Kes as Supervisor II.*

In 2024, the number of patient visits at the Youth Health Center was 25,576, with an average of 89 visits per day. In 2025, that number increased to 28,126, with an average of 98 visits per day. The lack of adequate human resources often forces health workers and other staff to work double shifts. The purpose of this study was to determine the relationship between double shift work, the work environment, and work motivation on employee performance at the Youth Health Center in Samarinda City. This study employed a quantitative method with an observational approach using a cross-sectional design. The population consisted of 33 employees, with 30 respondents selected using the total sampling technique. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$)

This research method used quantitative research with a cross-sectional design. The population was 33 employees and the sample was 30 respondents. The data source was primary data. The research instrument was a questionnaire. The data instrument technique used validity testing with rehabilitation. Data collection techniques used questionnaires, observation, and documentation. Data processing techniques were carried out through editing, coding, data entry, cleaning, and tabulation. Data analysis techniques used univariate and bivariate analysis.

The results of the study showed a significant relationship between multiple jobs ($p = 0.017 < 0.05$), work environment ($p = 0.049 < 0.05$), work motivation ($p = 0.030 < 0.05$), and employee performance at the Samarinda City Youth Health Center.

In conclusion, double job, work environment, and work motivation were significantly associated with employee performance at Puskesmas Remaja, Samarinda. It is recommended that the health center improve human resource management, create a more conducive work environment, and enhance employee motivation through recognition and organizational support to improve overall employee performance.

Keywords : Double Job, Work Environment, and Employee Performance.

Bibliography : 24 (2019 – 2025)

RIWAYAT HIDUP



MARSELIN TARRAN, Lahir di Loa Duri Ulu Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 21 Maret 2003, lahir dari Bapak Yulius Duma dan Ibu Yuliana Tarran dan merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Pendidikan dimulai dari SD Negeri 006 Loa Janan dan lulus tahun 2016, selanjutnya pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan SMP Negeri 1 Loa Janan dan lulus tahun 2019. Di tahun yang sama melanjutkan ke SMA Negeri 1 Loa Janan dengan mengambil jurusan IPS dan lulus pada

tahun 2022. Kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi jenjang S1 pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda telah melaksanakan Pengalaman Belajar Lapangan 1 (PBL 1) dan Pengalaman Belajar Lapangan 2 (PBL 2) di Desa Manunggal Jaya Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2025 serta melaksanakan KKN di Kelurahan Tenun kecamatan Samarinda Seberang pada tahun 2025. Dilanjutkan pelaksanaan magang di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda mulai bulan September sampai dengan Oktober 2025.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan bimbingan dan petunjuk-Nya, Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan judul “**Hubungan *Double Job*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja kota Samarinda**” Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa/i Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk memperoleh gelar sarjana S1. Sehubungan dengan itu peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu saya tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T.,
2. Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak Dr. Arbain, M.Pd
3. Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P
4. Wakil Rektor Bidang KAPSIKHUMAS Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak Dr. Suyanto, M.Si.
5. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling.
6. Wakil Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Ibu Apriyani, SKM., MPH.
7. Ketua Program Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak Istiarto, SKM., M.Kes.
8. Sekretaris Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Ibu Siti Hadijah, Aspan, S.Keb., MPH.
9. Ibu Nordianiwati, SKM., M.Kes dan Bapak Herry Farjam, SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah sabar dalam membimbing penulis, memberikan arahan, motivasi dan memberikan tambahan ilmu serta solusi atas permasalahan dan

kesulitan dalam penulisan proposal ini.

10. Ibu Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes dan Ibu Apriyani, SKM., M.PH selaku Dosen Penguji I dan II, Peneliti ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas saran yang diberikan dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu selama perkuliahan, dan kepada seluruh staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan membantu selama masa perkuliahan.
12. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
13. Kepala Puskesmas dan seluruh pegawai Puskesmas Remaja yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama proses skripsi ini.
14. Kepada orang tuaku tercinta Bapak Yulius Duma dan Ibu saya Yuliana Tarran yang selalu memberikan dukungan serta cinta kasih sayang dan selalu memberi semangat serta memotivasi dan doa yang tidak pernah habisnya untuk mendukung perjuangan saya mencapai gelar ini.
15. Kepada saudara kandung saya Ns. Nelly Toding Datu S. Kep & Briptu Fredy Tarran terima kasih untuk doa dan dukungannya hingga saya bisa mencapai gelar ini.
16. Kepada sahabat saya, Nopi, Agnes, Tira, Izky, Pemi, dan Nanda terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan penulis, selalu memberikan motivasi dan pertolongan rela bahu membahu dan selalu ada saat suka maupun duka demi selesainya skripsi ini.
17. Kepada teman-teman angkatan 2022 seperjuangan mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, terima kasih untuk kebersamaannya.
18. Akhir kata Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat dijadikan salah satu bahan dan kajian khususnya dalam bidang ilmu Kesehatan

masyarakat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dengan segala kerendahan hati penulis menerima saran dan kritik.

Samarinda, 12 Agustus 2026

Peneliti

Marselin Tarran

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kinerja.....	6
1. Definisi Kinerja.....	6
2. Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik.....	6
3. Teori Kinerja Menurut Beberapa para ahli.....	7
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	8
5. Indikator Kinerja.....	8
B. <i>Double Job</i> / Pekerjaan Ganda.....	9
1. Pengertian <i>Double Job</i>	9
2. Teori <i>Double Job</i>	9
3. Indikator <i>Double Job</i>	10
4. Faktor yang Mempengaruhi <i>Double Job</i>	10

C. Lingkungan Kerja.....	11
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	11
2. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja.....	11
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
D. Definisi Motivasi kerja.....	14
1. Definisi Motivasi Kerja.....	14
2. Teori Motivasi.....	14
3. Jenis Motivasi.....	14
4. Indikator Motivasi.....	15
E. Puskesmas.....	16
1. Pengertian Puskesmas.....	16
2. Tujuan Puskesmas.....	16
3. Fungsi Puskesmas.....	16
4. Jenis layanan di Puskesmas.....	17
5. Peran Puskesmas dalam Kesehatan Masyarakat.....	18
F. Penelitian Terdahulu.....	19
G. Kerangka Teori.....	22
H. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Sumber Data.....	26
E. Instrumen Penelitian.....	26
F. Teknik Pengujian Instrumen.....	28
1. Uji Validitas.....	29
2. Uji Reliabilitas.....	31
G. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Observasi.....	33
2. Kuesioner.....	33
3. Dokumentasi.....	34

H. Teknik Pengelolaan Data.....	34
I. Teknik Analisi Data.....	34
1. Analisis Univariat.....	34
2. Analisis Bivariat.....	35
J. Jadwal Penelitian.....	36
K. Definisi Operasional.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
B. Hasil Penelitian & Analisis Data.....	42
1. Karakteristik Responden.....	42
2. Hasil Analisis Univariat.....	44
3. Hasil Uji Bivariat.....	46
4. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert.....	27
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	29
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Kuisisioner.....	33
Tabel 3. 4 Analisis Tabel 2x2 Koreksi Yate's.....	36
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3. 6 Definisi Operasional.....	37
Tabel 4. 1 Data Pegawai SDMK 2025.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan.....	43
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan.....	43
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan.....	44
Tabel 4. 6 Distribusi Kinerja Pegawai Pada Pegawai.....	44
Tabel 4. 7 Distribusi Double Job Pada Pegawai.....	45
Tabel 4. 8 Distribusi Lingkungan Kerja Pada Pegawai.....	45
Tabel 4. 9 Distribusi Motivasi Kerja Pada Pegawai.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Bivariat Variabel Double Job dengan.....	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji Bivariat Variabel Lingkungan Kerja dengan.....	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Bivariat Motivasi Kerja dengan.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	22
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep.....	23

DAFTAR SINGKATAN

BKN	: Badan Kepegawaian Negara
BPS	: Badan Pusat Statistik
HIV	: <i>Human Immunodeficiency Virus</i>
IQ	: <i>Intelligence Quotient</i>
IUD	: <i>Intra Uterine Devive</i>
KB	: Keluarga Berencana
KEMENKES	: Kementerian Kesehatan
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KKN	: Kuliah Kerja Nyata
MPH	: <i>Master Of Public Health</i>
ODGJ	: Orang Dengan Gangguan Jiwa
PBL	: Pengalaman Belajar Lapangan
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
S-1	: Strata Satu
SD	: Sekolah Dasar
SDM	: Sumber Daya Manusia
SKM	: Sarjana Kesehatan Masyarakat
SKP	: Standar Kinerja Pegawai
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
TBC	: Tuberkulosis
TTP	: Tambahan Tunjangan Penghasilan
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
WHO	: <i>World Health Organization</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Uji Validitas

Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Uji Validitas

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian

Lampiran 4. Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 5. Lembar Persetujuan Responden

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 9. Hasil Uji Univariat

Lampiran 10. Hasil Uji Bivariat

Lampiran 11. Master Data

Lampiran 12. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai atau tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang paling berharga dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya pegawai yang berkualitas, tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang sama. Secara global, *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa kekurangan tenaga kesehatan mencapai 18 juta pekerja di seluruh dunia, dengan 70% kekurangan tersebut terjadi di negara-negara berkembang (WHO, 2020).

Sejalan dengan tugas fungsi Kementerian Kesehatan (Kemenkes) mencatat, jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan di Indonesia mencapai 2,08 juta orang pada tahun 2023. Untuk diketahui SDM kesehatan tersebut mencakup jumlah tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga penunjang kesehatan. Dari jumlah tersebut mayoritas yakni 63,4% atau 1,32 juta orang merupakan tenaga kesehatan. Kemudian, Proporsi tenaga medis tercatat sebesar 8,8% dan tenaga penunjang kesehatan mencapai 27,7%, (Kemenkes, 2023).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2024, sumber utama layanan kesehatan masyarakat adalah 26 Puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Kota Samarinda. Puskesmas Remaja merupakan salah satu puskesmas di wilayah kota samarinda, puskesmas ini berkontribusi dalam penyediaan layanan kesehatan kepada 37.378 jiwa di Kelurahan Sungai Pinang, Kelurahan Temindung Permai dan Kelurahan Bandara yang merupakan Wilayah layanannya. Selain itu terdapat 33 tenaga kesehatan di puskesmas remaja, meliputi Kepala Puskesmas, 26 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 7 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), (Profil Puskesmas Remaja, 2025).

Selain itu, studi Saragih (2020) menemukan hubungan antara kinerja dan motivasi staf puskesmas. Dorongan ini bersumber dari pengaruh eksternal yang menuntut para pekerja untuk bekerja dengan baik. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa saat ini terdapat 27.121 sumber daya manusia di

Provinsi Kalimantan Timur, (Badan Pusat Statistik, 2023).

Berdasarkan data SPM puskesmas remaja kota samarinda tahun 2024, terdapat tiga dari dua belas ketercapaian program kerja yang masih sangat rendah yaitu yang pertama pelayanan kesehatan orang terduga TBC sebanyak 424 capaian (41,86%) dari target sasaran yang berjumlah 1.013 (100%) target sasaran, Kedua pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) Berat sebanyak 54 capaian (68,35%) dari target sasaran yang berjumlah 79 (100%) target sasaran, dan yang terakhir yaitu pelayanan kesehatan anak usia Pendidikan dasar sebanyak 4.531 (79,87%) dari target 5.673 (100%) (*SPM Tahun 2024*)

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Samarinda kasus penyakit tuberkulosis dari 26 (dua puluh enam) Puskesmas wilayah kota samarinda yang menduduki urutan tertinggi kasus tuberkulosis adalah Puskesmas Samarinda Kota, Kemudian Puskesmas tertinggi kedua yaitu Puskesmas Air Putih, dan urutan pertama yaitu Puskesmas Segiri Kota Samarinda dengan Jumlah kasus tuberkulosis sebanyak 1.081 kasus pada tahun 2024 (*Dinas Kesehatan, 2022/2024*).

Kunjungan Pasien Puskesmas Remaja kota Samarinda Tahun 2024 dengan Jumlah 25,576 jiwa Pertahun dengan rata-rata 89 jiwa perhari, Kemudian pada tahun 2025 jumlah kunjungan pasien meningkat dari bulan Januari hingga November berjumlah 28,126 jiwa dengan rata 98 jiwa perhari. Fenomena pekerjaan ganda/*Double Job* saat ini cukup marak terjadi, baik di kalangan instansi negeri maupun swasta. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor, salah satunya yaitu meningkatnya kebutuhan finansial akibat kenaikan biaya hidup, keinginan untuk menambah pengalaman pekerjaan dan kompetensi di bidang yang berbeda. Walaupun pekerjaan ganda/*double job* ini dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan kebutuhan finansial dan pengalaman baru, tetapi pekerjaan ganda/*double job* ini dapat menghadirkan tantangan besar seperti risiko kelelahan, penurunan fokus dalam bekerja dan produktivitas pada pekerjaan yang lain sehingga perlu pengelolaan waktu dan komunikasi yang sangat hati-hati dari pihak pegawai agar tidak terjadi konflik kepentingan dengan instansi terkait.

Menurut beberapa para ahli Karyawan dengan kualitas kerja yang

tinggi memiliki beberapa karakteristik penting, yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang besar, berani menghadapi dan menanggung resiko yang terkait dengan pekerjaan, serta menetapkan tujuan yang realistis. Mereka juga Menyusun rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapainya, memanfaatkan umpan balik yang di terima untuk meningkatkan kinerja, dan aktif mencari peluang untuk melaksanakan program yang telah di rencanakan, (Juliana & Komalasari, 2022).

Kinerja berkaitan dengan seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas tertentu. Kinerja ditentukan oleh kombinasi antara motivasi dan kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan berhasil. Seperti yang dijelaskan oleh Simatupang (1994) dan Basyit dkk (2020), kinerja adalah hasil dan manfaat dari suatu tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Adanya tujuan yang ingin dicapai memaksa semua orang dalam sebuah kelompok untuk menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi terbaik agar tujuan organisasi tercapai dengan baik dan hemat. Secara dasar, manusia bekerja tidak hanya untuk menghasilkan uang, meskipun hal ini sangat penting, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan meningkatkan rasa percaya diri. Mereka berusaha meraih perasaan harga diri dengan mencari pengakuan dan pujian dari atasan, teman kerja, bahkan bawahan, (Dirwan 1 et al., 2024).

Berdasarkan Studi pendahuluan yang di lakukan oleh peneliti pada Puskesmas Remaja Kota Samarinda terdapat beberapa masalah umum yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni yang pertama *Double job*, kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang memadai di Puskesmas Remaja seringkali membuat tenaga kesehatan dan staf lainnya untuk menjalankan tugas ganda/ *double job*. (*double job*) yang melampaui deskripsi pekerjaan utama mereka. fenomena ini menciptakan beban kerja yang berlebihan dan tidak realistis, di mana satu individu harus memegang tanggung jawab klinis sekaligus administrasi atau program, sehingga meningkatkan risiko kelelahan fisik secara signifikan.

Kemudian dapat dilihat dari faktor yang kedua yaitu lingkungan kerja yang dimana masih terdapat beberapa pegawai yang merasa komunikasi dan koordinasi antarpegawai terkadang belum tersampaikan secara merata, serta

kerjasama tim yang kurang baik sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. dan faktor yang ketiga yaitu motivasi. dimana motivasi kerja merupakan masalah yang sering dihadapi di dalam ruang lingkup puskesmas Remaja. Motivasi pegawai didorong oleh adanya gaji pokok serta Tambahan Tunjangan Penghasilan (TTP), selain itu terdapat juga pemberian penghargaan atau *reward*. Akan tetapi pegawai Honorer seringkali dihadapkan dengan gaji yang tidak memadai dan ketiadaan penghargaan atau *reward* yang dapat mendongkrak semangat kerja mereka. Karyawan honor atau tidak tetap sering mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap, meskipun mereka seringkali memiliki tanggung jawab yang tidak kalah besar. Dari hasil wawancara ini tentunya membutuhkan perhatian serius dari pihak Puskesmas untuk mendorong motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul” **Hubungan *Double Job*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda**”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan *double job*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas remaja kota Samarinda ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui apa Hubungan *double job*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas remaja kota Samarinda 2026?

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui Hubungan *double job* terhadap kinerja pegawai puskesmas remaja kota samarinda.
- b. Untuk mengetahui Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas remaja kota samarinda.
- c. Untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas remaja kota samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Fakultas

Bagi fakultas Kesehatan Masyarakat Widya Gama Mahakam Samarinda diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Hasil ini menambah pengetahuan dan wawasan serta memberikan pengalaman langsung dalam pelaksanaan, penulisan dan penyusunan hasil penelitian

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Puskesmas Remaja Kota Samarinda)

Memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi manajemen Puskesmas Remaja Kota Samarinda terkait faktor-faktor yang Berhubungan dengan kinerja pegawai, yaitu *double job*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

b. Bagi Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Memberikan kesadaran mengenai pentingnya pengelolaan diri dan waktu yang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan ganda (*double job*) agar tidak mengganggu fokus dan produktivitas pada pekerjaan utama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut (Safuan , 2017) dalam (Azizah, 2023), kinerja adalah gambaran mengenai sejauh mana pelaksanaan kegiatan atau tujuan program yang tercapai melalui sasaran visi dan misi suatu instansi sehingga tertuang dalam penyusunan rencana strategis instansi. Sedangkan menurut pendapat (Robbins, 2016 dalam (Ramadhan et al., 2024), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh instansi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan instansi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut definisi yang diberikan oleh beberapa ahli. Kinerja dapat diukur dari berbagai cara, seperti pencapaian tujuan kerja, hasil kerja yang dapat diukur, dan perilaku yang ditunjukkan saat mengerjakan tugas. Dengan demikian, kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana seseorang mampu mencapai hasil yang diharapkan saat mengerjakan tugas, (Ariyanti et al., 2025).

2. Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan sasaran kinerja pegawai selanjutnya disingkat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Tujuan penilaian kinerja adalah

untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Menurut Kasmir (2018) dalam (Wijaya & Bengkulu, 2020), bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat mewujudkan prestasi kerja bagi para pegawai secara rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi kompensasi dan pengembangan karier pegawai. Sistem aplikasi e-kinerja merupakan sebuah aplikasi web yang dimanfaatkan oleh pemerintah dalam mengukur dan menilai kinerja seluruh pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawai dengan menganalisa jabatan dan beban kerja suatu pegawai dan menjadi pertimbangan untuk mengukur prestasi pegawai. E-kinerja adalah suatu program aplikasi website yang dikembangkan oleh BKN untuk mempermudah kegiatan penilaian kinerja pegawai, (Triwijayanto & Wahyudin, 2025).

3. Teori Kinerja Menurut Beberapa para ahli

a. Teori Kinerja Vroom

Victor Vroom melalui *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada harapan mereka terhadap hasil dari usahanya. Individu akan bekerja lebih keras jika mereka percaya bahwa kerja keras tersebut akan membawa hasil yang diinginkan, seperti penghargaan atau promosi.

b. Teori Kinerja Berdasarkan Pendekatan Perilaku

Teori kinerja menurut pendekatan perilaku menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang diarahkan pada tujuan tertentu. Pendekatan ini menekankan bahwa bukan hanya hasil akhir yang penting, tetapi juga bagaimana individu menjalankan tugasnya.

c. Teori Kinerja dalam Perspektif Motivasional

Kinerja juga sering dikaitkan erat dengan motivasi kerja. Teori ini menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk menunjukkan performa terbaiknya, (Ramadan & Batanghari, 2025).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. (dalam Mangkunegara, 2017) Mengidentifikasi dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan pegawai mencakup potensi intelektual (IQ) dan keterampilan nyata (*knowledge skill*) yang dimiliki.

5. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) dalam (Ayu et al., 2023), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, sehingga dapat digambarkan dari tinggi baik buruknya hasil pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tingkat kemampuan serta keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan, sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (Unit/Siklus) tersebut. Seperti misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat keberhasilan aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu dari batas waktu yang ditentukan, dilihat

dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas lain. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dalam hal ini ialah tenaga, uang, teknologi dan bahan baku. Pemanfaatan sumber daya baik Sumber Daya Manusia itu sendiri maupun sumber daya berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di instansi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

B. *Double Job*/ Pekerjaan Ganda

1. Pengertian *Double Job*

Double Job atau rangkap tugas pekerjaan adalah mengerjakan dua tugas sekaligus di tempat kerja yang sama. Bekerja secara *double job* punya plus dan minus tersendiri. Keuntungan dari *double job* yakni dapat bertambahnya ilmu maupun skill baru bagi karyawan dan memiliki keuntungan dapat membantu efisiensi dan efektivitas perusahaan, akan tetapi dilihat dari berbagai risiko yang ada, kemungkinan *double job* akan membuat karyawan cenderung merasa stres dan tidak puas yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, (Rahmansyah et al., 2024). Sementara itu, (Juliana & Komalasari, 2022) menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara *job description* dan pelaksanaan kerja dapat memicu beban kerja ganda yang berdampak pada penurunan fokus dan efektivitas kerja.

2. Teori *Double Job*

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pembagian kerja dan penempatan pegawai harus dilakukan secara tepat agar tercapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Setiap pegawai perlu memiliki kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab

sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Apabila terjadi perangkapan jabatan (*Double Job*), yaitu seorang pegawai memegang lebih dari satu tugas atau jabatan dalam waktu yang bersamaan, maka dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan, kurangnya fokus, serta potensi penurunan kinerja.

3. Indikator *Double Job*

Adapun Indikator *Double Job* Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017)

- a. Beban kerja
- b. Tanggung jawab jabatan
- c. Pembagian tugas
- d. Efektivitas kerja
- e. Kesesuaian kompetensi
- f. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

4. Faktor yang Mempengaruhi *Double Job*

Menurut (Rahmansyah et al., 2024) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *double job* pada pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor utama sebagai berikut :

- a. Kekurangan tenaga kesehatan
Keterbatasan jumlah sumber daya manusia menyebabkan organisasi membebaskan lebih dari satu tugas kepada pegawai yang sama. Kondisi ini memaksa pegawai menjalankan pekerjaan di luar tugas utamanya.
- b. Beban kerja berlebih
Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang mendorong pegawai untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus dalam waktu yang bersamaan sehingga memunculkan rangkap tugas (*double job*).
- c. Ketidakesesuaian *Job Description*
Double job terjadi ketika tugas yang di berikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan awal, sehingga pegawai harus mengerjakan pekerjaan tambahan yang bukan menjadi tanggung jawab utamanya.

d. Tuntutan Organisasi

Tekanan organisasi untuk tetap mencapai target kerja meskipun dengan keterbatasan SDM mendorong pimpinan memberikan tugas tambahan kepada pegawai yang tersedia.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, (Afianti, 2025).

Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya, (Virginia, 2025).

Menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan, (Virginia, 2025).

2. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Putri, 2023), secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik itu

Lingkungan kerja fisik merupakan sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik di tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan instansi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk pegawai.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan pegawai maupun angkutan umum

b. Lingkungan kerja psikis atau non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) dalam (Sihaloho, 2019) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping selain menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam instansi atau perusahaan

3) Fasilitas

Fasilitas dalam suatu instansi sangat dibutuhkan oleh pegawai guna untuk mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di instansi. Selain itu, ada hal yang perlu diperhatikan oleh instansi yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkut akan mendukung para pegawai untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu instansi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

D. Definisi Motivasi kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengarahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup tiga elemen utama: upaya, sasaran organisasi, dan kebutuhan. Upaya mencerminkan intensitas dorongan seseorang. Individu yang termotivasi cenderung bekerja keras, namun perlu diingat bahwa usaha yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan hasil yang menguntungkan organisasi, (Yusuf, 2024).

Menurut (Siringoringo, 2023) Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi berperan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja individu. Motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti menggerakkan, dan dalam dunia kerja, hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi dapat mengarahkan potensi karyawan agar bekerja lebih produktif, (Adriani et al., 2025)

2. Teori Motivasi

Salah satu teori yang banyak digunakan untuk memahami motivasi kerja adalah Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori utama, yaitu Faktor motivator yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan, serta faktor *hygiene* yang tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, (Adriani et al., 2025).

3. Jenis Motivasi

Menurut Prayitno (1989) dalam (Ena & Djami, 2020) motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu sebagai berikut:

a. **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Motivasi instrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan Ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

b. **Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

4. Indikator Motivasi

Menurut Maslow (Yateno, 2020 dalam bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1). **Kebutuhan Fisiologis**

kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Misalnya kebutuhan sandang, pangan, papan (rumah). Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan termotivasi.

2). **Kebutuhan Rasa Aman**

kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik namun juga mental, psikologis dan intelektual.

3). **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan untuk mereka miliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4). **Kebutuhan akan Penghargaan**

Kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan status dalam masyarakat.

5).Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

E. Puskesmas

1. Pengertian Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang penyelenggaraan pusat kesehatan masyarakat, menyatakan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di wilayah kerjanya. Fasilitas pelayanan kesehatan adalah tempat dan/atau alat yang digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada perseorangan ataupun masyarakat dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat

2. Tujuan Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024, menyatakan bahwa Puskesmas mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

3. Fungsi Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024, Puskesmas menjalankan beberapa fungsi utama yang bertujuan untuk mendukung upaya kesehatan masyarakat secara menyeluruh:

a. Promosi Kesehatan

Puskesmas menjadi pusat edukasi bagi masyarakat tentang pentingnya hidup sehat. Program promosi kesehatan mencakup kampanye

kebersihan, pengelolaan penyakit kronis seperti diabetes dan hipertensi serta penyuluhan terkait sanitasi lingkungan.

b. Pencegahan Penyakit

Fungsi ini diwujudkan melalui berbagai program seperti imunisasi wajib untuk bayi dan anak, deteksi dini penyakit menular termasuk HIV/AIDS dan TB, serta pencegahan penyakit berbasis lingkungan seperti demam berdarah dan malaria.

c. Pengobatan

Sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama, Puskesmas menyediakan layanan medis dasar, seperti pemeriksaan umum, perawatan luka ringan, dan pengobatan penyakit umum. Beberapa Puskesmas juga menyediakan layanan gawat darurat.

d. Rehabilitasi

Dalam aspek rehabilitatif, Puskesmas menyediakan layanan konseling, fisioterapi sederhana, dan dukungan kesehatan mental. Program ini bertujuan untuk membantu pasien pulih dari penyakit atau cedera yang memengaruhi kemampuan fungsional

4. Jenis layanan di Puskesmas

Puskesmas menawarkan berbagai jenis layanan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat secara komprehensif. Berikut adalah beberapa layanan utama yang biasanya tersedia di Puskesmas:

a. Layanan Umum

Layanan ini mencakup pemeriksaan kesehatan dasar, konsultasi medis dan pengobatan. Dokter umum atau tenaga kesehatan lainnya akan memberikan diagnosis awal dan perawatan yang sesuai.

b. Layanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)

Puskesmas memiliki program khusus untuk kaum muda, ibu menyusui, dan ibu hamil. Program ini meliputi pemeriksaan kehamilan, imunisasi, perawatan bayi baru lahir, konseling menyusui, dan deteksi dini risiko kehamilan.

c. Layanan Gizi

Masalah gizi merupakan fokus utama Puskesmas. Layanan ini meliputi pemeriksaan status gizi anak-anak, konseling untuk ibu hamil terkait asupan nutrisi, dan intervensi gizi pada balita dengan masalah gizi seperti stunting atau gizi buruk.

d. Layanan Imunisasi

Puskesmas menjadi ujung tombak program imunisasi nasional. Imunisasi ini diberikan sesuai jadwal untuk melindungi masyarakat, khususnya bayi dan anak-anak, dari penyakit seperti polio, campak, hepatitis B, dan difteri.

e. Layanan Kesehatan Lingkungan

Puskesmas juga bertugas mengedukasi masyarakat tentang pentingnya sanitasi lingkungan yang baik, seperti pengelolaan air bersih, pembuangan limbah, dan pencegahan penyakit berbasis lingkungan.

f. Layanan Keluarga Berencana (KB)

Program KB di Puskesmas menyediakan edukasi dan akses terhadap alat kontrasepsi, seperti pil KB, suntik, IUD, dan implant. Layanan ini bertujuan untuk mendukung keluarga dalam merencanakan jumlah dan jarak kelahiran anak.

g. Layanan Laboratorium Sederhana

Beberapa Puskesmas memiliki laboratorium yang dapat melakukan pemeriksaan dasar seperti tes darah, urin, dan sputum untuk mendukung diagnosis penyakit.

5. Peran Puskesmas dalam Kesehatan Masyarakat

Puskesmas memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, khususnya di wilayah pedesaan dan terpencil. Berikut adalah beberapa peran utama Puskesmas:

- a. Ujung Tombak Program Kesehatan Nasional sebagai unit layanan kesehatan primer, puskesmas menjadi pelaksana program-program

kesehatan nasional seperti imunisasi, eliminasi TBC, program posyandu, dan pencegahan stunting.

- b. Puskesmas Kesehatan Berbasis Komunitas Puskesmas sering bekerja sama dengan masyarakat dalam pelaksanaan program kesehatan berbasis komunitas, seperti kegiatan Posyandu, senam kesehatan, dan pemeriksaan kesehatan gratis.
- c. Deteksi Dini dan Pencegahan Penyakit melalui program seperti skrining kesehatan rutin dan surveilans penyakit menular, Puskesmas membantu mencegah wabah penyakit serta memberikan respon cepat terhadap ancaman kesehatan masyarakat.
- d. Mengatasi Kesenjangan Akses Layanan Kesehatan dengan lokasinya yang tersebar hingga ke pelosok, Puskesmas membantu mengatasi kesenjangan layanan kesehatan antara kota dan desa, serta memastikan bahwa masyarakat yang kurang mampu tetap mendapatkan pelayanan kesehatan.

F. Penelitian Terdahulu

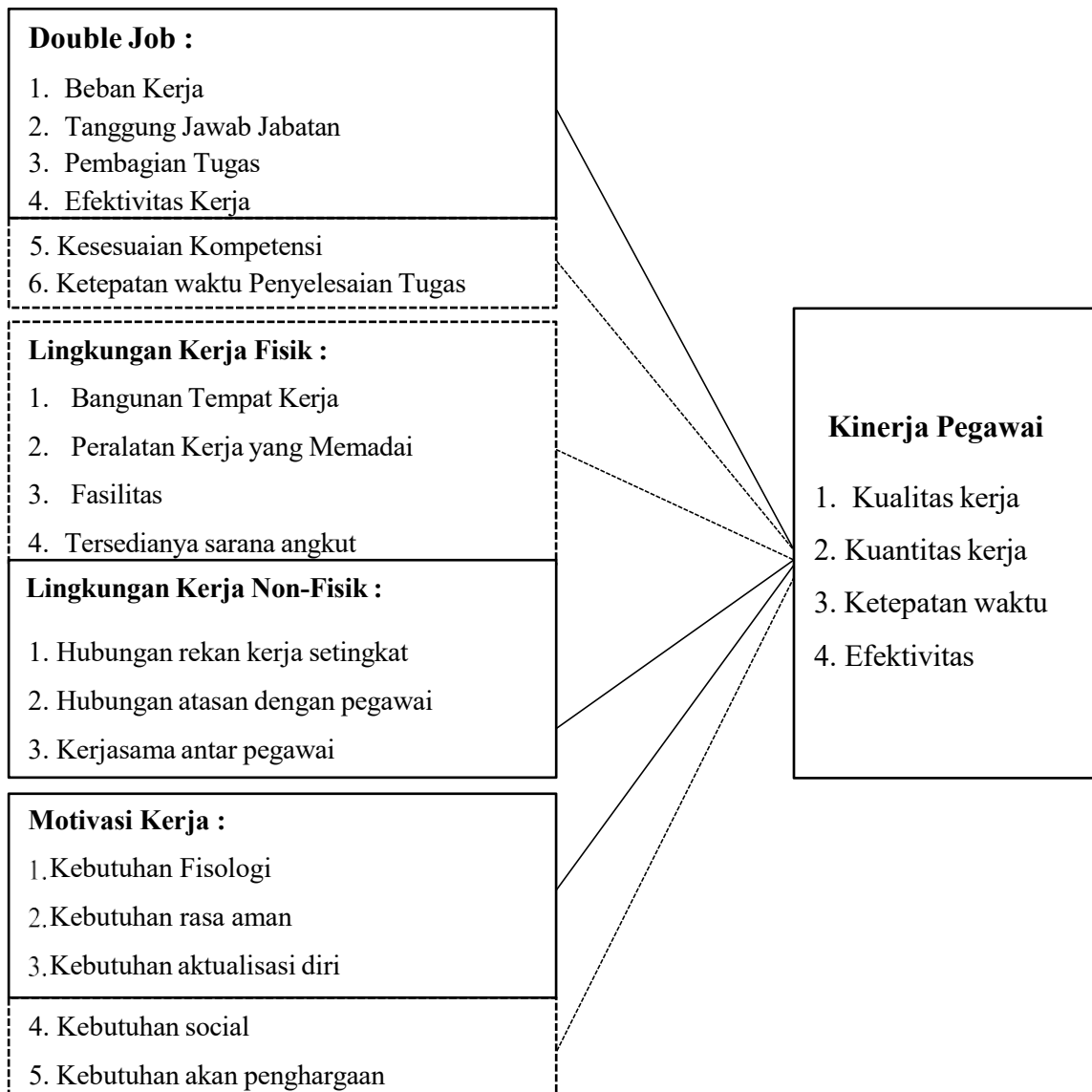
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun	Metode Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Puskesmas, (Agusanti, 2024).	Kuantitatif	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan (p

				value = 0,009 < 0,05),
2	Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai,(Nurmilawati, 2025)	Kuantitatif	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Memiliki Hubungan yang Signifikan dengan Kinerja Pegawai
3	Hubungan Lingkunga, Beban Kerja, dan Kompensasi dengan Kepuasan Karyawan RSIA Mutiara Bunda Malang, (H. Sulistiyanto, (2024).	Kuantitatif	Lingkungan Kerja, Beban Kerja (termasuk double job), Kinerja/Kepuasan	Lingkungan Kerja, beban kerja (double job), dan Kompensasi berhubungan simultan positif dengan kepuasan dan kinerja tenaga medis

4	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Air Jernih Pekanbaru (Div Sitanggang, (2022).	Kuantitatif	Lingkungan Kerja, motivasi Kerja, Kinerja	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan
5	Hubungan Peran Ganda, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita Puskesmas Burneh Bangkalan, (Hamida, et al 2023).	Kuantitatif	Peran Ganda (double Job), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja	Peran ganda, Lingkungan Kerja, dan beban kerja berhubungan positif signifikan dengan kinerja ($R^2=82,3\%$), relevan untuk konteks kesehatan

G. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

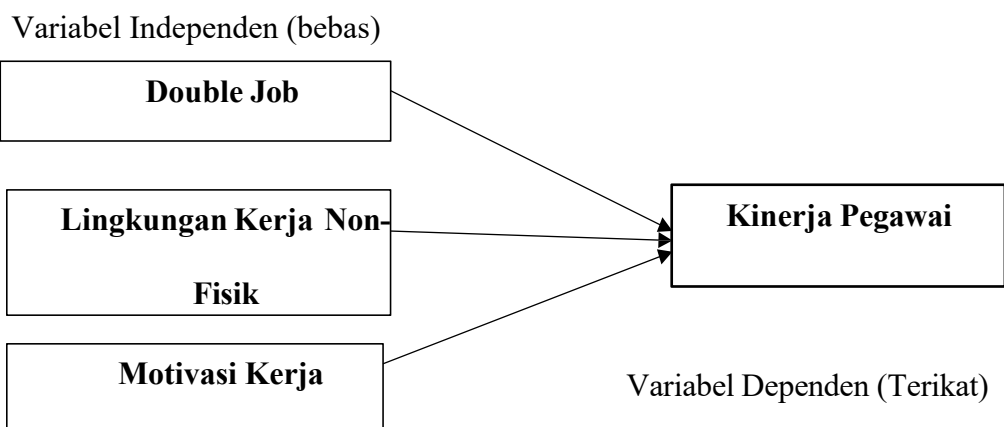
Sumber : Fatahillah, & Raden Intan ,2023; Sihalohe & Siregar, 2019 ; Ayu et al., 2023.

Keterangan :

Diteliti	:	
Tidak Diteliti	:	

H. Kerangka Konsep

Adapun Kerangka Konsep pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah asumsi yang berpotensi akurat dan sering digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, pemecahan masalah, atau studi tambahan. Berikut adalah hipotesis penelitian tersebut:

- a. Hipotesis Nol
 - i. Tidak ada hubungan antara *double job* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda
 - ii. Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Remaja kota Samarinda
 - iii. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda

b. Hipotesis Alternatif

- i. Ada hubungan antara *double job* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda
- ii. Ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Remaja kota Samarinda
- iii. Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya, dengan menggunakan pendekatan observasional. Desain penelitian yang di gunakan adalah *cross sectional*.

Menurut (Sugiyono, 2019), Penelitian *cross-sectional* merupakan penelitian observasional dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari suatu populasi atau sampel. Penelitian *cross sectional* dilakukan untuk menggambarkan karakteristik populasi atau sampel pada saat tertentu. Metode ini di gunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Wilayah Kerja Puskesmas Remaja Kota samarinda yang beralamatkan di jalan Mayjen Sutoyo No. 29, Kelurahan Sungai pinang dalam, Kecamatan sungai pinang Provinsi kalimantan Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan April 2026

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang di pilih oleh peneliti untuk di teliti dan kemudian di tarik kesimpulan, (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 pegawai. Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, terdapat 3 pegawai yang tidak menjadi responden, yaitu 1 Kepala Puskesmas dan 2 pegawai yang tidak memenuhi kriteria penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang memenuhi kriteria dan digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden.

2. Sampel

Sampel penelitian nya adalah pegawai Puskesmas Remaja total 30 responden. Pengambilan sampel total merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel total digunakan karena sesuai dengan, (Sugiyono, 2019). seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian jika ukuran populasi kurang dari 100. Dengan demikian 30 staf Puskesmas Remaja di kota samarinda menjadi sampel penelitian dan mereka memenuhi persyaratan berikut:

a. Kriteria Inklusi

- 1) Seluruh pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda
- 2) Bersedia menjadi responden

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Kepala Puskesmas Remaja Kota Samarinda
- 2) Tidak bersedia menjadi responden di karenakan sedang sakit
- 3) Pegawai yang sedang cuti besar/ Bersalin.
- 4) Pegawai yang diperbantukan di Fasilitas Kesehatan Lainnya.

D. Sumber Data

Data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan wawancara dengan responden secara langsung untuk mengumpulkan data primer untuk studi ini. Adapun data primer penelitian yang digunakan yaitu karakteristik subjek penelitian, *Double job*, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019)

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skor penilaian merupakan rentangan dari 1 (satu) sampai 4 (empat), peneliti tidak mengambil nilai ragu-ragu dalam kuesioner dikarenakan untuk menghindari nilai-nilai netral dari responden penelitian. Sehingga berdasarkan skala likert, adapun skor jawabannya sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Skala tersebut diatas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuesioner yang bersifat positif (*Favorable*) dan pertanyaan yang bersifat negatif (*Unfavorable*).

1. Kinerja Pegawai

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju di beri nilai 4, Setuju di beri nilai 3, tidak setuju di beri nilai 2 dan sangat tidak setuju di beri nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel kinerja adalah 36 point lalu di susun menjadi 2 kategori :

- a. Kinerja baik, apabila hasil jawaban responden ≥ 30 .
- b. Kinerja Kurang baik, apabila hasil jawaban responden < 29 (Hijriah, 2021)

2. Double Job

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju di beri nilai 4, Setuju di beri nilai 3, tidak setuju di beri nilai 2

dan sangat tidak setuju di beri nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel Double Job adalah 36 poin lalu di susun menjadi 2 kategori :

1. Beban Peran Ganda Tinggi, apabila hasil jawaban responden ≥ 30 .
- b. Beban Peran Ganda Rendah apabila hasil jawaban responden < 29 .

(Hijriah, 2021)

3. Lingkungan Kerja

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju di beri nilai 4, Setuju di beri nilai 3, tidak setuju di beri nilai 2 dan sangat tidak setuju di beri nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel Lingkungan Kerja adalah 40 poin lalu di susun menjadi 2 kategori:

- a. Lingkungan Kerja Baik, apabila hasil jawaban responden ≥ 32 .
- b. Lingkungan Kerja Kurang Baik, apabila hasil jawaban responden < 31 .

(Sundary, 2023)

4. Motivasi Kerja

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju di beri nilai 4, Setuju di beri nilai 3, tidak setuju di beri nilai 2 dan sangat tidak setuju di beri nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel Motivasi Kerja adalah 36 poin lalu di susun menjadi 2 kategori :

- a. Motivasi Kerja Tinggi, apabila hasil jawaban responden ≥ 30 .
- b. Motivasi Kerja Rendah, apabila hasil jawaban responden < 29 . (Hijriah, 2021)

F. Teknik Pengujian Instrumen

Suatu instrumen yang baik harus dapat memperoleh data yang maksimal, sehingga sebelum instrumen di gunakan perlu di lakukan uji coba instrumen. Instrumen harus memenuhi dua persyaratan penting agar dapat memperoleh hasil yang baik yaitu valid dan reliabel. Menurut , (Sugiyono, 2019). Pengujian instrumen tidak di lakukan pada populasi namun responden di luar sasaran riset, dan minimal 30 orang.

Untuk pengujian instrumen ini di lakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel penelitian 30 orang yang mana di laksanakan di

Puskesmas Segiri Kota Samarinda pada tanggal 16 Desember 2025. Adapun uji validitas dan realibilitas dari penelitian ini di jelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas kuesioner di lakukan dengan menguji validitas item pertanyaan dengan alat bantu program komputer yang menggunakan rumus pearson product momen, (Sugiyono, 2019).

Sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$x = x - \bar{X}$

$y = y - \bar{Y}$

$\bar{X}$ = skor rata-rata dari X

$\bar{Y}$ = skor rata-rata Y

Adapun hasil uji validitas dengan nilai r hasil berada di atas dari nilai r tabel yakni 0,349 dengan $df = n-2 = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ maka item pertanyaan yaitu valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel penelitian di peroleh sebagai berikut

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Doubel Job			
	C1	0,438	0,349	Valid
	C2	0,273	0,349	Tidak Valid
	C3	0,472	0,349	Valid
	C4	0,755	0,349	Valid
	C5	0,699	0,349	Valid
	C6	0,606	0,349	Valid

	C7	0,675	0,349	Valid
	C8	0,650	0,349	Valid
	C9	0,641	0,349	Valid
	C10	0,714	0,349	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	D1	0,646	0,349	Valid
	D2	0,722	0,349	Valid
	D3	0,507	0,349	Valid
	D4	0,572	0,349	Valid
	D5	0,502	0,349	Valid
	D6	0,769	0,349	Valid
	D7	0,661	0,349	Valid
	D8	0,777	0,349	Valid
	D9	0,769	0,349	Valid
	D10	0,544	0,349	Valid
3	Motivasi Kerja			
	E1	0,545	0,349	Valid
	E2	0,252	0,349	Tidak Valid
	E3	0,462	0,349	Valid
	E4	0,441	0,349	Valid
	E5	0,440	0,349	Valid
	E6	0,695	0,349	Valid
	E7	0,769	0,349	Valid
	E8	0,850	0,349	Valid
	E9	0,762	0,349	Valid
	E10	0,557	0,349	Valid
4	Kinerja Pegawai			
	F1	0,613	0,349	Valid
	F2	0,464	0,349	Valid

	F3	0,569	0,349	Valid
	F4	0,515	0,349	Valid
	F5	0,469	0,349	Valid
	F6	0,505	0,349	Valid
	F7	0,481	0,349	Valid
	F8	0,307	0,349	Tidak Valid
	F9	0,388	0,349	Valid
	F10	0,378	0,349	Valid

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

a. Double Job

Dari 10 pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,349 artinya tidak valid pada nomor 2 sehingga di buang dari kuesioner variabel Double Job menjadi 9 pertanyaan.

b. Lingkungan Kerja

Dari 10 pertanyaan terdapat 10 pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,349 artinya valid sehingga dapat di gunakan dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja.

c. Motivasi Kerja

Dari 10 pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,349 artinya tidak valid pada nomor 2 sehingga di buang dari kuesioner variabel Motivasi Kerja.

d. Kinerja Pegawai

Dari 10 pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,349 artinya tidak valid pada nomor 8 sehingga di buang dari kuesioner variabel Kinerja Pegawai.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes merupakan tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni

sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator-indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel agar mempunyai nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cornbach's. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- e. Jika nilai cornbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- f. Jika nilai cornbach's alpha $< 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas jika nilai cornbach's alpha $> 0,60$ maka reliabel. Hasil reliabilitas diperoleh sebagai berikut :

a. *Double Job*

Dari 9 item pertanyaan valid dengan nilai $0,802 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel *Double Job* tetap 9 pertanyaan.

b. Lingkungan Kerja

Dari 10 item pertanyaan valid dengan nilai $0,849 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel Lingkungan Kerja tetap 10 pertanyaan.

c. Motivasi Kerja

Dari 9 item pertanyaan valid dengan nilai $0,782 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesoiner variabel Motivasi kerja tetap 9 pertanyaan.

d. Kinerja Pegawai

Dari 9 item pertanyaan valid dengan nilai $0,609 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel Kinerja Pegawai tetap 9 pertanyaan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan Data merupakan langkah awal yang krusial dalam penelitian untuk mengevaluasi hipotesis., klaim Sugiyono (2019). Penelitian ini akan menggunakan sejumlah teknik, termasuk yang berikut ini, dan kuesioner akan di gunakan sebagai alat pengumpulan data:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian yaitu melihat fasilitas kinerja pegawai di Puskesmas Remaja kota samarinda.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang disajikan dengan bentuk pertanyaan. Responden akan memberi tandan centang (√) pada kolom yang tersedia sesuai jawaban pada kuesioner.

Dalam kuesioner berisi pertanyaan yang bervariasi dengan pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* Adalah pertanyaan mendukung penelitian, sedangkan *unfavorable* Adalah pertanyaan yang tidak mendukung objek penelitian

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Kuesioner

No	Komponen Yang di ukur	Nomor/ Butir	<i>Favorable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
1.	Kinerja Pegawai	9	1,2,3,4,5	6,7,9,10
2.	<i>Double Job</i>	9	1,2,9	3,4,5,6,7,8
3.	Lingkungan Kerja	10	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10
4.	Motivasi Kerja	9	1,2,3,4,5	6,7,8,9

3. Dokumentasi

Dokumentasi seperti buku-buku terkait, peraturan, laporan kegiatan, foto, dan data terkait penelitian di serahkan untuk mengumpulkan data langsung dari Lokasi penelitian.

H. Teknik Pengelolaan Data

Setelah data diperoleh selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan cara sebagai berikut :

1. *Editing*, merupakan kegiatan pengecekan dan pengoreksian data yang telah dikumpulkan, tujuannya adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang ada pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding*, merupakan pemberian kode-kode isyarat yang dibuat kedalam bentuk huruf atau angka yang menjadi petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis
3. *Entry data*, setelah melakukan kegiatan *coding* di SPSS, selanjutnya menginput data ke masing-masing variabel yang diteliti, urutan data yang diinput berdasarkan nomor responden pada kuesioner.
4. *Cleaning data*, setelah melakukan penginputan data, dilakukan analisis frekuensi pada semua variabel untuk melihat ada tidaknya *missing data*. Data yang *missing* dibersihkan sehingga dapat dilakukan proses analisis.
5. *Tabulating* yaitu tahap pengelompokkan jawaban-jawaban yang serupa secara teratur dan sistematis. Tahap ini dilakukan dengan cara mengelompokkan jawaban-jawaban responden yang serupa. Melalui data akan tampak ringkas dan bersifat merangkum.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat menurut (Notoadmodjo, 2018 dalam (Cahyaningrum) merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa proporsi variabel yang diteliti dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan atau menjelaskan masing-masing variabel yang diteliti

dalam bentuk distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian. Analisis univariat dengan persentase distribusi frekuensi dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{n} \times 100 \%$$

Keterangan

P = Presentase yang dicari

F = Frekuensi sampel untuk setiap pertanyaan

N = Jumlah keseluruhan sampel

2. Analisis Bivariat

Menurut (Notoadmojo, 2018) Analisis bivariat adalah analisis yang di lakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat merupakan analisis yang melibatkan sebuah variabel dependen dan sebuah variabel independen. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis statistik dengan uji *chi-square* (χ^2) Adapun syarat penggunaan uji *Chi-square* adalah sebagai berikut :

- a. Frekuensi yang di harapkan dan masing-masing sel tidak boleh kecil (<5).
- b. Untuk tabel kontigensi 2x2, penggunaan uji *chi-square* di sarankan:
 - 1) Bila $n > 40$ di gunakan χ^2 dengan koreksi kontinuitas (*Yates Correction*) rumus untuk tabel *kontingensi* 2x2.
 - 2) Bila n ada di antara 20 sampai 40, uji χ^2 dengan rumus *Yates Correction* boleh digunakan bila semua frekuensi diharapkan (E) = lima atau lebih. Bila frekuensi diharapkan <5 pakai uji *Fisher*.
 - 3) Bila $n < 20$, pakailah uji *Fisher* untuk kasus apapun. Untuk tabel *kontingensi* 2x2 dapat dilakukan perhitungan uji *chi-square* menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Analisis Tabel 2x2 Koreksi Yates

Variabel Independen	Variabel Dependen		Jumlah
	Baik	Kurang Baik	
Baik	a	b	a+b
Kurang Baik	c	d	c+d
Jumlah	a+c	b+d	n

Dengan rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \frac{n(ad-bc)^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Menentukan uji kemaknaan hubungan dengan cara membandingkan nilai p (p value) dengan nilai $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% dan derajat kebebasan = 1 dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

- Nilai p (*p value*) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Nilai p (*p value*) $\geq 0,05$ maka H_0 gagal di tolak, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antar variabel bebas dengan variabel terikat.

J. Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan April 2026 dengan rancangan jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

Uraian	Tahun 2025-2026					
	Sep-Nov 2025	Des 2026	Jan 2026	Feb-Mar 2026	Apr-Jun 2026	Jul 2026
Pengajuan Judul						
Proses Bimbingan						
Seminar Hasil Proposal						
Revisi Proposal						
Penelitian						
Seminar Hasil Penelitian						
Pendadaran						

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

K. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan ruang lingkup atau variabel yang diteliti untuk mengarahkan kepada pengukuran terhadap variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (alat ukur). Adapun definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 6 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Kriteria Objektif	Skala Ukur
Kinerja Pegawai	Definisi Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan	Kuesioner a. Sangat Setuju = 4 b. Setuju = 3 c. Tidak Setuju = 2 d. Sangat tidak setuju = 1	1. Kinerja Baik, Jika skor ≥ 30 . 1. Kinerja Kurang Baik, jika skor ≤ 29 . (Hijriah, 2021)	Ordinal

Double Job	<i>Double Job</i> atau rangkap tugas pekerjaan adalah mengerjaka n dua tugas sekaligus di tempat kerja yang sama.	Kuesioner a. Sangat Setuju = 4 b. Setuju = 3 c. Tidak Setuju = 2 d. Sangat tidak setuju = 1	1. Beban Peran Ganda Tinggi. Jika skor $\geq$ 30. 2. Beban Peran Ganda Rendah, jika skor $\leq$ 29. (Hijriah, 2021)	Ordinal
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkin kan karyawan bekerja	Kuesioner a. Sangat Setuju = 4 b. Setuju = 3 c. Tidak Setuju = 2 d. Sangat tidak setuju = 1	1. Lingkun gan Kerja Baik, Jika skor $\geq$ 32. 2. Lingkun gan Kerja Kurang Baik, jika skor $\leq$ 31. (Sundary, 2023)	Ordinal

	secara optimal.			
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu.	Kuesioner a. Sangat Setuju = 4 b. Setuju = 3 c. Tidak Setuju = 2 d. Sangat tidak setuju = 1	1. Motivasi Kerja Tinggi, Jika skor ≥ 30 . 2. Motivasi Kerja rendah, jika skor ≤ 29 . (Hijriah, 2021)	Ordinal

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum UPTD Puskesmas Remaja

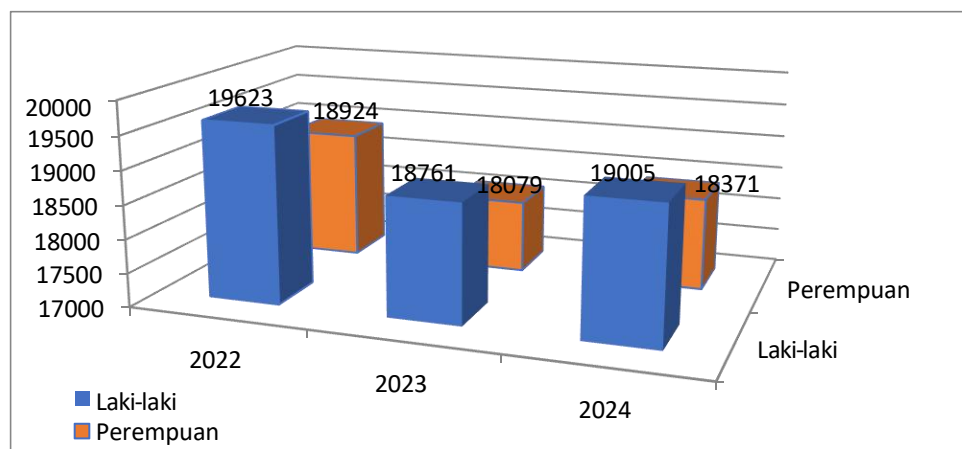
UPTD Puskesmas Remaja merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kota Samarinda, Puskesmas Remaja terletak di jalan Mayjen Sutoyo No. 29, Kelurahan sungai pinang dalam, kecamatan sungai pinang, Provinsi Kalimantan Timur. Dengan luas wilayah kerja Puskesmas Remaja terdiri dari Kelurahan Gunung lingai 587,27 Ha, Luas wilayah Kelurahan Temindung Permai 158,39 Ha dan Luas wilayah Kelurahan Bandara 68,16 Ha, sehingga total luas wilayah kerja puskesmas Remaja ialah 813,82 Ha. Berdasarkan data proyeksi penduduk BPS kota Samarinda tahun 2024, penduduk wilayah kelurahan Remaja berjumlah 37.376 jiwa.

Adapun batas wilayah kerja puskesmas remaja adalah :

- a. Sebelah Utara : Puskesmas Lempake
- b. Sebelah Barat : Puskesmas Sempaja
- c. Sebelah Selatan : Puskesmas Segiri
- d. Sebelah Timur : UPTD Puskesmas Temindung

Jumlah penduduk Puskesmas Remaja Tahun 2024 mengalami peningkatan bila di bandingkan dengan tahun sebelumnya, baik pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Adapaun jumlah penduduk kelurahan Remaja tahun 2022 sampai 2024 dapat di lihat pada Tabel di bawah ini:

Gambar 4. 1 Grafik Jumlah Penduduk Pusekesmas Remaja



2. Visi dan Misi Puskesmas Remaja

a. Visi

Terwujudnya masyarakat mandiri untuk hidup sehat melalui pelayanan prima

b. Misi

- 1) Memberikan Pelayanan yang kompeten kepada masyarakat.
- 2) Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.
- 3) Meningkatkan kemampuan individu dan masyarakat dalam membantu pelayanan kesehatannya.
- 4) Meningkatkan peran serta individu dan masyarakat dalam membantu pelayanan kesehatan.
- 5) Menjalankan program dan pelayanan yang tertib administrasi
- 6) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan.

3. Data Ketenagaan UPTD Puskesmas Remaja

Berdasarkan data yang ada di Puskesmas Remaja jumlah tenaga yang ada sebanyak 33 orang pegawai yang terdiri dari :

Tabel 4. 1 Data Pegawai SDM 2025

No	Jenis SDM	ASN	Non ASN	Jumlah
1.	Dokter Umum	3	0	3
2.	Dokter Gigi	1	0	1
3.	Perawat	7	1	8
4.	Terapis Gigi dan Mulut	2	0	2
5.	Bidan	2	1	3
6.	Apoteker	1	0	1
7.	Asisten Apoteker	2	0	2
8.	Operator Layanan	1	0	1
9.	Tenaga Gizi	1	0	1
10.	Pranata Laboratorium Kesehatan	1	1	2
11.	Epidemiologi	0	1	1
12.	Petugas Loker	1	0	1
13.	Sanitarian	1	0	1

14.	Kepala Puskesmas	1	0	1
15.	Administrasi Umum	1	1	2
16.	Ka. Subbag Tata Usaha	1	0	1
17.	Pengadministrasi Perkantoran	0	1	1
18.	Promkes	0	1	1
	Total	26	7	33

Sumber : Data Pegawai SDMK 2025

B. Hasil Penelitian & Analisis Data

Penelitian ini dilakukan di puskesmas Remaja Kota Samarinda. Pengumpulan data di lakukan pada bulan April Tahun 2026. Dalam penelitian ini pengumpulan data di lakukan secara primer dengan cara penelitian menyebar kuesioner yang di bagikan secara langsung. Data yang telah di peroleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan data disajikan dalam bentuk tabel Frekuensi dan menggunakan analisis tabulasi silang (*chi-square*) sesuai dengan tujuan penelitian dan disertai narasi sebagai penjelasan tabel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh jumlah responden sesuai dengan yang telah di tentukan yaitu 30 responden.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ciri yang menggambarkan identitas responden yang membedakan antara satu responden dengan responden lainnya. Karakteristik responden yang diamati meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

a. Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-25 Tahun	1	3.3%
26-35 Tahun	7	23.3%
36-45 Tahun	15	50.0%
>45 Tahun	7	23.3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 dapat di ketahui dari hasil penelitian

terdapat 30 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kategori tertinggi pada 36-45 Tahun sebanyak 15 responden (50.0%). Selanjutnya, usia 26-35 Tahun dan >45 Tahun masing-masing berjumlah 7 orang (23%). Sementara itu, di posisi terendah kategori usia 21-25 Tahun sebanyak 1 responden (3.3%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 4. 3 Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	5	16.7%
Perempuan	25	83.3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat di ketahui dari hasil penelitian terdapat 30 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase paling tinggi yaitu 25 responden (83.3%) dan posisi terendah jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 responden (16.7%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase(%)
SD	2	6.7%
SMA	3	10.0
D3	10	33.3%
S1	13	43.3%
S2	2	6.7%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 30 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir tertinggi pada kategori S1 sebanyak 13 responden (43.3%), di susul dengan D3 sebanyak 10 responden (33.3%), lalu jenjang SMA sebanyak 3 responden (6.5%), dan yang terendah S2 sebanyak 2 responden (6.7%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	6	20.0%
5-10 Tahun	6	20.0%
>10 Tahun	18	60.0%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat di ketahui dari hasil penelitian terdapat 30 responden menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan lama bekerja tertinggi pada kategori >10 Tahun sebanyak 18 responden (60.0%), sementara itu di posisi terendah lama bekerja 1-5 Tahun dan 5-10 Tahun masing-masing berjumlah 6 responden (20.0%).

2. Hasil Analisis Univariat

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 6 Distribusi Kinerja Pegawai Pada Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Kinerja Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
Kinerja kurang baik	21	70.0%
Kinerja Baik	9	30.0%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 dapat di ketahui dari hasil penelitian terhadap 30 responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dengan kategori tertinggi yaitu kinerja kurang baik sebanyak 21 responden (70.0%), sedangkan kinerja baik sebanyak 9 responden (30.0%).

b. Variabel *Double Job***Tabel 4. 7 Distribusi Double Job Pada Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda**

Double Job	Jumlah	Presentase (%)
Beban Peran Ganda Tinggi	16	53,3%
Beban Peran Ganda Rendah	14	46,7%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat di ketahui dari hasil penelitian terhadap 30 responden menunjukkan bahwa variabel *double job* pada pegawai Puskesmas Remaja dengan kategori yang tertinggi yaitu responden merasa beban peran ganda tinggi sebanyak 16 responden (53.3%), sedangkan kategori beban peran ganda rendah sebanyak 14 responden (46.7%).

c. Lingkungan Kerja

Tabel 4. 8 Distribusi Lingkungan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Lingkungan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Lingkungan Kerja Baik	6	20.0%
Lingkungan Kerja Kurang Baik	24	80.0%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat di ketahui dari hasil penelitian terhadap 30 responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada pegawai Puskemas Remaja dengan kategori tertinggi yaitu lingkungan kerja kurang baik sebanyak 24 responden (80.0%), dan lingkungan kerja baik sebanyak 6 responden (20.0%).

d. Motivasi Kerja

Tabel 4. 9 Distribusi Motivasi Kerja Pada Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Motivasi Kerja Tinggi	10	33.3%
Motivasi Kerja Rendah	20	66.7%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat di ketahui dari hasil penelitian terhadap 30 responden menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Remaja dengan kategori yang tetinggi yaitu responden memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 20 responden (66.7%), sedangkan kategori motivasi kerja tinggi sebanyak 10 responden (33.3%).

3. Hasil Uji Bivariat

- a. Hubungan *Double Job* dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Bivariat Variabel Double Job dengan Kinerja Pegawai

<i>Double Job</i>	Kinerja Pegawai				Total		P- Value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Peran Ganda Tinggi	8	26,7%	8	26,7%	16	53,3%	0,017
Peran Ganda Rendah	13	43,3%	1	3,3%	14	46,7%	
Total	21	70,0%	9	30,0%	30	100%	

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan dari hasil tabel 4.10 di atas dapat di ketahui dari 30 responden menunjukkan bahwa 13 responden (43,3%) yang menyatakan peran ganda rendah dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada 1 responden (3,3%) yang menyatakan peran ganda rendah dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan peran ganda tinggi dengan kinerja pegawai kurang baik 8 responden (26,7%) dan ada sekitar 8 responden (26,7%) yang menyatakan peran ganda tinggi dengan kinerja pegawai baik. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji chi-square terdapat 1 cells yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu di gunakan uji fisher's exact test dengan nilai p-value yaitu $0,017 < 0.05$ yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel double job dengan kinerja pegawai.

- b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Tabel 4. 11 Hasil Uji Bivariat Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P- Value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Lingkungan Kerja Kurang Baik	8	63,3%	5	16,7%	24	80,0%	0,049
Lingkungan Kerja Baik	13	6,7%	4	13,3%	6	20,0%	
Total	21	70,0%	9	30,0%	30	100%	

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan dari hasil tabel 4.11 di atas dapat di ketahui dari 30 responden menunjukkan bahwa 19 responden (63,3%) yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 5 responden (16,7%) yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan lingkungan kerja baik dengan kinerja pegawai kurang baik 2 responden (6,7%) dan ada sekitar 4 responden (13,3%) yang menyatakan lingkungan kerja baik dengan kinerja pegawai baik. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji chi-square terdapat 2 cells yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu di gunakan uji fisher's exact test dengan nilai p-value yaitu $0,049 < 0.05$ yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

- b. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Bivariat Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P-Value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi Kerja Rendah	4	13,3%	6	20,0%	20	33,3%	0,030
Motivasi Kerja Tinggi	17	56,7%	3	10,0%	10	66,7%	
Total	21	70,0%	9	30,0%	30	100%	

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan dari hasil tabel 4.12 di atas dapat di ketahui dari 30 responden menunjukkan bahwa Responden yang menyatakan motivasi kerja rendah dengan kinerja pegawai kurang baik 4 responden (13,3%) dan ada sekitar 6 responden (20,0%) yang menyatakan motivasi kerja rendah dengan kinerja pegawai baik. Kemudian 17 responden (56,7%) yang menyatakan motivasi kerja tinggi kurang baik dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 3 responden (10,0%) yang menyatakan motivasi kerja tinggi dengan kinerja pegawai baik. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji chi-square terdapat 1 cells yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu di gunakan uji fisher's exact test dengan nilai p-value yaitu $0,030 < 0.05$ yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dilakukan pembahasan mengenai hubungan *double job*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda. pada penelitian ini responden yang kinerjanya kurang baik sebagian besar dari kalangan perempuan, pada usia 36-45 tahun, dengan pendidikan terakhir S1 dan lama bekerja >10 tahun.

a. Hubungan *Double Job* terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan beban peran ganda rendah, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja kurang baik berjumlah 13 responden (43,3%). Hal ini disebabkan sebagian responden menyatakan kurangnya motivasi kerja, minimnya pelatihan, atau beban kerja utama yang sudah tinggi sehingga meskipun responden tidak memiliki pekerjaan tambahan, kualitas kinerja pegawai tetap kurang optimal. Temuan ini sejalan dengan indikator pada kuesioner poin 3, 4, dan 8 yang menyatakan bahwa responden mengalami kelelahan, terganggunya waktu istirahat, serta menurunnya kualitas hasil kerja meskipun tidak melakukan *double job* yang mengakibatkan hasil kinerja kurang optimal.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *uji chi-square* terdapat 1 *cell* yang harapan kurang dari 5, maka dari itu di gunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai ($p\text{-value} = 0,017 < 0,05$), sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban peran ganda (*double job*) dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Hamidah dkk, 2023) menunjukkan bahwa ada hubungan antara peran ganda (*double job*) terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita Puskesmas Burneh Bangkalan.

Menurut Hasibuan (2017), pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kapasitas pegawai akan mengurangi

efektivitas kerja sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian Rahmansyah dkk. (2024) yang menyatakan bahwa double job dapat menurunkan produktivitas karena pegawai harus membagi perhatian terhadap beberapa pekerjaan sekaligus.

Berdasarkan uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa ada hubungan beban peran ganda (*double job*) dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda. Beban peran ganda memiliki hubungan kinerja pegawai melalui peraturan waktu kerja dan pembagian tugas antara pekerjaan utama dengan pekerjaan tambahan . pengelolaan beban peran ganda yang tepat dapat mempengaruhi penyelesaian tugas sesuai target dan kepatuhan terhadap jadwal kerja, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai standar yang di tetapkan.

Solusi untuk mengelola beban peran ganda agar tidak menurunkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan penyesuaian dengan jumlah tugas sesuai kapasitas pegawai, mengatur jadwal kerja agar tidak terjadi tabrakan antara pekerjaan utama dengan pekerjaan tambahan, serta memastikan pemenuhan waktu istirahat pegawai. Pemenuhan waktu istirahat merupakan salah satu upaya untuk menjaga kondisi fisik pegawai. Dengan demikian, pengelolaan beban peran ganda merupakan aspek yang perlu di perhatikan dalam menjaga kualitas kinerja pegawai dan pencapaian tujuan puskesmas.

b. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebanyak 6 responden (20,0%) yang menyatakan lingkungan kerja baik, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja baik berjumlah 4 responden (13,3%). Hal ini di sebabkan lingkungan kerja yang baik memberikan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai sesuai standar yang di tetapkan. Kondisi tersebut tercermin dari hasil kuesioner yang menunjukkan responden menyatakan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja memperoleh bantuan dari rekan kerja dan me yelesaikan pekerjaan, mendapatkan arahan kerja

yang jelas dari atasan, merasa pendapatnya dihargai di tempat kerja, dan merasa nyaman secara psikologis selama bekerja. Kondisi tersebut sesuai dengan indikator lingkungan kerja non fisik poin 1,2,3,4, dan 5. Terpenuhinya indikator tersebut hubungan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga mutu hasil kerja dan mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Pemenuhan tersebut berkontribusi terhadap tercapainya kinerja pegawai dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* terdapat 2 cell yang mempunyai harapan kurang dari 5 , maka dari itu di gunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai p-value = (0,049 , 0,05), sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Div Sitanggang, 2022) menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Air Jernih Pekanbaru.

Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengurangi motivasi dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitanggang (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian Sulistiyanto (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja yang lebih kondusif, pihak Puskesmas Remaja perlu memperkuat komunikasi, koordinasi, dan kerja sama antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan briefing rutin sebelum pelayanan dimulai, rapat evaluasi secara berkala, serta kegiatan yang dapat mempererat kerja sama tim. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang

nyaman, dan suasana kerja yang saling menghargai akan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang harmonis diharapkan mampu menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga pelaksanaan pelayanan kesehatan menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut di simpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda. Kondisi Lingkungan Kerja Non-fisik yang kondusif seperti kenyamanan psikologis, kejelasan arahan pimpinan, dan hubungan kerja harmonis antar rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan mutu sesuai standar. Sebaiknya, kondisi lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Solusi untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan membangun suasana kerja yang nyaman secara psikologis melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghargai antar sesama pegawai sehingga tercipta rasa aman dan tenang dalam bekerja. Selain itu, pimpinan perlu menyampaikan arahan mengenai tugas, target, dan prosedur kerja secara jelas serta konsisten agar pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Penguatan hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja juga penting dilakukan melalui kerja sama tim dan kebersamaan dalam kegiatan kantor. Dengan terpenuhinya aspek kenyamanan psikologis, kejelasan arahan, dan hubungan kerja yang baik, diharapkan efektivitas dan mutu kerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda dapat meningkat secara optimal.

c. **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 20 responden (66,7%) yang menyatakan motivasi kerja tinggi, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja kurang baik berjumlah 17 responden (56,7%). Hal ini disebabkan meskipun motivasi kerja pegawai sudah baik, faktor lain yang mendukung pencapaian kinerja belum sepenuhnya terpenuhi. Kinerja pegawai tidak hanya memiliki hubungan dengan motivasi internal, tetapi juga memiliki hubungan oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja non fisik, beban kerja, sarana prasarana, dan kepemimpinan. Ketika faktor pendukung tersebut belum optimal, maka motivasi yang tertinggi belum tentu dapat diwujudkan dalam kinerja yang baik. Selain itu, motivasi yang perlu di iringi dengan pemahaman tugas yang jelas, arahan pimpinan yang konsisten, serta dukungan rekan kerja agar dapat menghasilkan *output* kerja sesuai standar. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja perlu diimbangi dengan perbaikan faktor lain agar kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda dapat meningkatkan secara optimal.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* terdapat 1 *cell* yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu di gunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai $p\text{-value} = (0,030 < 0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda . Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agusanti, 2024) menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara Tahun 2024.

Menurut Herzberg, motivasi dipengaruhi oleh faktor penghargaan, pencapaian prestasi, pengembangan karier, dan pengakuan atas hasil kerja. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi maka pegawai akan bekerja lebih optimal. Penelitian Agusanti (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan signifikan dengan

kinerja pegawai. Penelitian Nurmilawati (2025) juga menemukan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor dominan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai di instansi pelayanan kesehatan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas Remaja Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda. Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, namun pencapaian kinerja yang optimal memerlukan dukungan dan faktor lain di luar motivasi kerja itu sendiri. Solusi untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu pihak UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda perlu memberikan (*reward*) atau hasil kerja pegawai, kesempatan pengembangan kompetensi, dan dukungan organisasi yang konsisten. Selain itu, perlu diimbangi dengan penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif melalui penyampaian arahan yang jelas, penguatan hubungan kerja yang harmonis, dan pemenuhan sarana prasarana pendukung. Dengan terpenuhinya motivasi internal dan faktor pendukung eksternal secara bersamaan, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkatkan secara berkelanjutan.

d. **Keterbatasan Penelitian**

- 1) Keterbatasan pada proses pengumpulan data dari pegawai.
- 2) Kebanyakan pelayanan serta ketidakhadiran sejumlah pegawai di jam operasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *double job*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *double job* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda dengan nilai *p-value* = 0,017 ($< 0,05$).
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda dengan nilai *p-value* = 0,049 ($< 0,05$).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda dengan nilai nilai *p-value* = 0,030 ($< 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda, Peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Remaja

a. *Double Job*

Puskesmas Remaja Kota Samarinda diharapkan dapat melakukan evaluasi dan penataan kembali pembagian tugas pegawai agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Pihak manajemen perlu melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk mengidentifikasi pegawai yang mengalami pekerjaan ganda (*double job*), sehingga beban kerja dapat didistribusikan secara lebih proporsional. Selain itu, apabila masih terdapat kekurangan tenaga pada unit tertentu, Puskesmas dapat mengusulkan penambahan sumber daya manusia kepada Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Dengan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada

masyarakat.

b. Lingkungan Kerja

Puskesmas Remaja Kota Samarinda diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif melalui peningkatan komunikasi serta koordinasi antarpegawai dan antarunit kerja. Pimpinan perlu membangun budaya kerja yang saling menghargai, mendukung kerja sama tim, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan saran maupun kendala yang dihadapi dalam bekerja. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan pemeliharaan sarana prasarana pelayanan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal. Lingkungan kerja yang positif diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

c. Motivasi Kerja

Puskesmas Remaja Kota Samarinda diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi, baik dalam bentuk apresiasi nonfinansial maupun kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, pimpinan perlu memberikan pembinaan, umpan balik, serta dukungan yang berkesinambungan kepada seluruh pegawai agar mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan adil juga perlu diterapkan sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional, meningkatkan disiplin, serta memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan standar pelayanan Puskesmas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian seperti kemampuan (*ability*), lingkungan kerja fisik, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, melibatkan beberapa puskesmas atau fasilitas kesehatan lainnya, serta menggunakan

desain penelitian yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Z., Mala, D., & Aira, F. (2025). Faktor Intrinsik yang Berperan pada Motivasi Kerja dari Perspektif Teori Dua Faktor pada CO BTPNS. 4.
- Afianti, F. (2025). Economics and Digital Business Review Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. 6(1), 237–244.
- Agusanti, efani W. (2024). No Title Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara Tahun 2024. 9(2).
- Anggia Sekar Putri. (2023). Pengaruh Kepemimpin Transaksional Terhadap. 6(1), 81–84.
- Ariyanti, N. T., L, M. A. R., & Borman, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Pada UPTD Puskesmas H . Abdul
- Ayu, I., Arnita, L., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit : Tinjauan Teoritis. 7(1).
- Azizah, N. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Deputy Kemenparekraf RI. 2(4).
- Dirwan 1, Ahmad Firman 2, Nurul Aqilah Anka 3, & Shafira Aqila AS 4. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Economics and Digital Business Review, 5(1), 251–265.
- Hijriah. (2021). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Galesong Tahun 2021.
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 11(2), 384–390.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v11i3.7152>
- Nurmilawati, I. B. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja. 4(4), 6270–6287.
- Rahmansyah, G. O., Cahyadi, N., & Gresik, U. M. (2024). Analisis Double Job Dan Disiplin Kerja Terhadap Output

. 5(3), 1–7.

- Ramadan, F., & Batanghari, U. I. (2025). Pentingnya korelasi motivasi dan kinerja. 2(2017), 640–652.
- Ramadhan, F. A., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung). 12(2), 78–87.
- Sihaloho, R. D. (2019). Oleh : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. 9, 273–281.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Kedua). ALFABETA,
- Triwijayanto, A., & Wahyudin, D. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik , Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. 6(2), 164–173.
- Virginia. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. 367–378.
- Wijaya, E., & Bengkulu, U. D. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang.. 3, 63–76.
- Yusuf, M. A. (2024). MOTIVASI DALAM ORGANISASI ; Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi ; Teori- teori Motivasi ; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi ; Motivasi Dan Kinerja. 2(2), 1–24.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Uji Validitas

	UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986 SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023
Samarinda, 15 Desember 2025	
Nomor : 390/FKM-UWGM/A/XII/2025 Lamp. : - Perihal : <u>Permohonan Izin Uji Validitas</u>	
Kepada Yth. Kepala UPTD Puskesmas Segiri Di - <u>Samarinda</u>	
Dengan hormat,	
Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan Uji Validitas Kuesioner. Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini : Nama : Marselin Tarran NPM : 2213201088 Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan Judul Karya Ilmiah : "Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda Tahun 2025"	
Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.	
 Ketua Program Studi Istianto, SKM., M.Kes NIK. 2010.085.116	
Contact Person: +62 82253958022 (Marselin)	
<u>Tembusan:</u>	
1. Arsip	
Telp : (0541) 4121117 Fax : (0541) 736572 Email : fkm@uwgm.ac.id Website : fkm.uwgm.ac.id	<i>Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.</i> Kampus Biru UWGM Gedung C Lantai 1 FKM Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08 Samarinda, 75119

Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Uji Validitas



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN KOTA
UPTD PUSKESMAS SEGIRI

Jalan Ramania 2, RT. 47, No. 12, Kel. Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda,
 Kalimantan Timur, Kode Pos. 75123, HP. 08115535511

Laman : <https://pkm-segiri.samarindakota.go.id/>, Pos-el : pkm-segiri@samarindakota.go.id

Samarinda, 17 Desember 2025

Nomor : 400.7/4792/ 100.02.014

Kepada Yth,

Sifat : Biasa

Ka.Prodi Fak. Kesehatan Masyarakat

Lampiran : -

Universitas Widya Gama Mahakan

Perihal : Surat sudah menyelesaikan Uji
Validitas

di -

Samarinda

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat nomor: 390/FKM-UWGM/A/XII/2025, perihal: ijin melakukan Uji Validitas Kuesioner dengan judul Karya Ilmiah 'Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda Tahun 2025' kepada:

Nama : Marselin Tarran
 NIM : 2213201088
 Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan
 Fakultas : Kesehatan Masyarakat
 Universitas : Widya Gama Mahakan

Demikian surat ini dibuat untuk diketahui. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terimakasih.

Kasubag Tata Usaha
 UPTD Puskesmas Segiri
 Ns. Sri Maidatul Janah, S.Kep.
 Pembina, IV/b
 NIP.197306121996032005

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda, 27 April 2026

Nomor : 809/FKM-UWGM /A/IV/2026

Lamp. : -

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala UPTD Puskesmas Remaja

Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian di Wilayah Kerja Puskesmas Remaja.

Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Marselin Tarran

NPM : 2213201088

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

Judul Karya Ilmiah : **"Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja "**

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Jufianto, SKM., M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: +62253958022 (Marselin)

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
 Fax : (0541) 736572
 Email : fkm@uwgm.ac.id
 Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.

Kampus Biru UWGM
 Gedung C Lantai 1 FKM
 Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
 Samarinda, 75119

Lampiran 4. Surat Balasan Izin Penelitian



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN
UPTD. PUSKESMAS REMAJA**

Jalan Mayjen Sutoyo No. 29 Kec. Sungai Pinang Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75117
<https://pkm-remaja.samarindakota.go.id> Email: Puskesmas_remaja@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.7.22.1/383/100.02.012

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ns. Noor Hariyani, S.Kep
Jabatan : Ka. Sub. Bag. Tata Usaha UPTD. Puskesmas Remaja

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Marselin Tarran
NIM : 2213201088
Program Studi : S1 Kesehatan Masyarakat
Perguruan Tinggi : Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

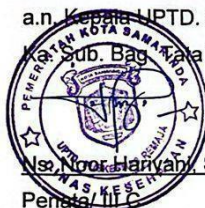
Menyatakan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitian dengan judul "Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja" di UPTD. Puskesmas Remaja.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 05 Mei 2026

a.n. Kepala UPTD. Puskesmas Remaja

Ka. Sub. Bag. Tata Usaha,



Ns. Noor Hariyani, S.Kep

Pemangku

NIP. 198806202014032005

Lampiran 5. Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN (*Informed Consent*)

Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Perkenalkan, nama saya Marselin Tarran. Saya mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi), saya akan mengadakan penelitian dengan topik “ **Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda**”. Jika Bapak/Ibu setuju untuk berpartisipasi. Bapak/Ibu akan dimintai untuk mengisi serangkaian kuesioner yang menanyakan tentang informasi pribadi Bapak/Ibu proses pengisian kuesioner ini akan memakan waktu sekitar 10-15 menit. Jika Bapak/Ibu menemukan kesulitan dalam memahami item kuesioner Bapak/Ibu dapat bertanya kepada saya.

Penelitian ini telah di setujui oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Prosedur penelitian ini tidak akan merugikan Bapak/Ibu maupun instansi Bapak/Ibu. Identitas pribadi Bapak/Ibu dan informasi yang dikumpulkan akan di jaga kerahasiaannya. Seluruh informasi dari penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan kinerja pegawai di Puskemas. Tanda tangan Bapak/Ibu pada formulir ini akan menunjukkan bahwa Bapak/Ibu memahami prosedur penelitian dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu.

	Samarinda, 30 April 2026	
Responden		Peneliti
(Responden)		(Marselin Tarran)

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

HUBUNGAN DOUBLE JOB, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS REMAJA KOTA SAMARINDA

Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

UPTD Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Dengan hormat,

Saya Marselin Tarran Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini akan saya gunakan sebagai data penelitian saya dengan Judul “ **Hubungan Double Job, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Remaja Kota Samarinda**”.

Data ini hanya akan di gunakan untuk menyusun skripsi dan tidak digunakan untuk kepentingan lain. Kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi setiap butir pertanyaan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan penelitian ini. Saya sangat mengharapkan kerja sama Bapak/Ibu dengan menjawab sesuai dengan Keadaan yang sebenar-benarnya. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu saya menyampaikan Terima kasih.

Hormat Saya

Marselin Tarran

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai dengan yang di alami dan di rasakan. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya.
3. Rentang skala dari 1 sampai 4 :

SS	= Sangat Setuju	(4)
S	= Setuju	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :

☐	21 – 25 Tahun
☐	26 – 35 Tahun
☐	36 – 45 Tahun
☐	> 45 Tahun
2. Jenis Kelamin :

☐	Laki – laki
☐	Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :

☐	SMA
☐	D3
☐	S1
☐	S2
4. Lama Bekerja :

☐	< 1 Tahun
☐	1 – 5 Tahun
☐	5 – 10 Tahun
☐	> 10 Tahun

III. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Saya melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar operasional				
2	Saya menyelesaikan tugas pelayanan kepada pasien tepat waktu				
3	Saya memberikan pelayanan yang ramah dan sopan kepada pasien				
4	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan oleh atasan				
5	Saya mampu bekerja sama dengan tim kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat				
6	Saya sering menunda pekerjaan pelayanan meskipun sudah menjadi tanggung jawab saya				
7	Saya kurang teliti dalam melaksanakan pelayanan kepada pasien				
8	Saya kurang berinisiatif dalam membantu rekan kerja saat pelayanan sedang padat				
9	Saya tidak selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien				

IV. DOUBLE JOB

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Saya melakukan pekerjaan ganda (Double job) untuk menambah penghasilan				
2	Double job meningkatkan tekanan tanggung jawab yang harus saya pikul				
3	Menjalani dua pekerjaan membuat saya lebih mudah merasa lelah				
4	Pekerjaan kedua sering mengganggu waktu istirahat saya				
5	Tugas harian saya tidak merata karena harus melayani Double Job				
6	Jadwal pekerjaan utama dan pekerjaan kedua sering bertabrakan				
7	Double job membuat saya sulit menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi				
8	Kualitas hasil kerja saya terganggu oleh beban double job				
9	Saya puas dengan pendapatan tambahan dari double job				

V. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja				
2	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas kepada saya				
4	Saya merasa pendapat saya di hargai di tempat kerja				
5	Lingkungan kerja membuat saya merasa nyaman secara psikologis				
6	Saya sering merasa tidak di dukung oleh rekan kerja				
7	Atasan jarang memberikan bimbingan atau arahan kerja				
8	Komunikasi di tempat kerja sering menimbulkan kesalahpahaman				
9	Saya merasa tertekan secara mental karena suasana kerja				
10	Saya tidak bebas menyampaikan pendapat di lingkungan kerja				

VI. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Saya bersemangat datang bekerja setiap hari				
2	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu				
3	Penghargaan yang saya terima meningkatkan semangat kerja saya				
4	Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting				
5	Saya sering merasa malas saat menjalankan tugas pekerjaan				
6	Saya bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena keinginan				
7	Saya merasa tidak ada dorongan untuk meningkatkan kinerja				
8	Pekerjaan saya jarang memberikan kepuasan pribadi				
9	Saya tidak tertarik untuk berusaha lebih baik dalam pekerjaan				

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Correlations						
	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1 Pearson Correlation	1	.807**	.814**	.863**	.755**	-.199
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.291
N	30	30	30	30	30	30
A2 Pearson Correlation	.807**	1	.736**	.935**	.935**	-.367*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.046
N	30	30	30	30	30	30
A3 Pearson Correlation	.814**	.736**	1	.796**	.680**	-.268
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.152
N	30	30	30	30	30	30
A4 Pearson Correlation	.863**	.935**	.796**	1	.874**	-.317
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.088
N	30	30	30	30	30	30
A5 Pearson Correlation	.755**	.935**	.680**	.874**	1	-.298
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.109
N	30	30	30	30	30	30
A6 Pearson Correlation	-.199	-.367*	-.268	-.317	-.298	1
Sig. (2-tailed)	.291	.046	.152	.088	.109	
N	30	30	30	30	30	30
A7 Pearson Correlation	-.199	-.367*	-.146	-.317	-.298	.680**
Sig. (2-tailed)	.291	.046	.441	.088	.109	.000
N	30	30	30	30	30	30
A8 Pearson Correlation	-.374*	-.464**	-.306	-.522**	-.408*	.633**
Sig. (2-tailed)	.042	.010	.101	.003	.025	.000
N	30	30	30	30	30	30
A9 Pearson Correlation	-.243	-.420*	-.315	-.367*	-.475**	.736**
Sig. (2-tailed)	.195	.021	.090	.046	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30
A10 Pearson Correlation	-.319	-.530**	-.247	-.457*	-.471**	.678**
Sig. (2-tailed)	.086	.003	.188	.011	.009	.000
N	30	30	30	30	30	30
	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Total Pearson Correlation	.613**	.464**	.569**	.515**	.469**	.505**
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.004	.009	.004
N	30	30	30	30	30	30

		A7	A8	A9	A10	Total
A1	Pearson Correlation	-.199	-.374*	-.243	-.319	.613**
	Sig. (2-tailed)	.291	.042	.195	.086	.000
	N	30	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	-.367*	-.464**	-.420*	-.530**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.046	.010	.021	.003	.010
	N	30	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	-.146	-.306	-.315	-.247	.569**
	Sig. (2-tailed)	.441	.101	.090	.188	.001
	N	30	30	30	30	30
A4	Pearson Correlation	-.317	-.522**	-.367*	-.457*	.515*
	Sig. (2-tailed)	.088	.003	.046	.011	.004
	N	30	30	30	30	30
A5	Pearson Correlation	-.298	-.408*	-.475**	-.471**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.109	.025	.008	.009	.009
	N	30	30	30	30	30
A6	Pearson Correlation	.680**	.633**	.736**	.678**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004
	N	30	30	30	30	30
A7	Pearson Correlation	1	.511**	.630**	.678**	.481**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.007
	N	30	30	30	30	30
A8	Pearson Correlation	.511**	1	.557**	.796**	.307
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000	.099
	N	30	30	30	30	30
A9	Pearson Correlation	.630**	.557**	1	.607**	.388*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.034
	N	30	30	30	30	30
A10	Pearson Correlation	.678**	.796**	.607**	1	.378*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.039
	N	30	30	30	30	30

		A7	A8	A9	A10	Total
Total	Pearson Correlation	.481**	.307	.388	.378*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.099	.034	.039	
	N	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Double Job

Correlations

		B1	B 2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson	1	.591**	.546**	.164	-.055	-.155
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.388	.772	.413
	N	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson	.591**	1	.681**	-.164	-.263	-.373*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.387	.161	.043
	N	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson	.546**	.681**	1	.141	-.012	-.101
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.456	.952	.595
	N	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson	.164	-.164	.141	1	.660**	.757**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.388	.387	.456		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson	-.055	-.263	-.012	.660**	1	.684**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.772	.161	.952	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson	-.155	-.373*	-.101	.757**	.684**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.413	.043	.595	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
B7	Pearson	-.085	-.269	-.142	.560**	.849**	.704**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.655	.150	.454	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
B8	Pearson	.242	.122	.287	.279	.571**	.460*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.198	.520	.123	.135	.001	.010
	N	30	30	30	30	30	30
B9	Pearson	.364*	.329	.358	.492**	.152	.177
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.048	.075	.052	.006	.423	.348
	N	30	30	30	30	30	30
B10	Pearson	.316	.370*	.404*	.491**	.298	.185
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.089	.044	.027	.006	.110	.328
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.438*	.273	.472**	.755**	.699**	.606**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.015	.144	.008	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		B7	B8	B9	B10	Total	

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson Correlation	1	.591**	.546**	.164	-.055	-.155
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.388	.772	.413
	N	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	.591**	1	.681**	-.164	-.263	-.373*
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.387	.161	.043
	N	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	.546**	.681**	1	.141	-.012	-.101
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.456	.952	.595
	N	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	.164	-.164	.141	1	.660**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.388	.387	.456		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	-.055	-.263	-.012	.660**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.772	.161	.952	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	-.155	-.373*	-.101	.757**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.413	.043	.595	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
B7	Pearson Correlation	-.085	-.269	-.142	.560**	.849**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.655	.150	.454	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
B8	Pearson Correlation	.242	.122	.287	.279	.571**	.460*
	Sig. (2-tailed)	.198	.520	.123	.135	.001	.010
	N	30	30	30	30	30	30
B9	Pearson Correlation	.364*	.329	.358	.492**	.152	.177
	Sig. (2-tailed)	.048	.075	.052	.006	.423	.348
	N	30	30	30	30	30	30
B10	Pearson Correlation	.316	.370*	.404*	.491**	.298	.185
	Sig. (2-tailed)	.089	.044	.027	.006	.110	.328
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.438*	.273	.472**	.755**	.699**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.015	.144	.008	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		B7	B8	B9	B10	Total	
B1	Pearson Correlation	-.085	.242	.364*	.316		.438*
	Sig. (2-tailed)	.655	.198	.048	.089		.015
	N	30	30	30	30		30
B2	Pearson Correlation	-.269	.122	.329	.370*		.273

	Sig. (2-tailed)	.150	.520	.075	.044	.144
	N	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	-.142	.287	.358	.404*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.454	.123	.052	.027	.008
	N	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	.560**	.279	.492**	.491**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	.135	.006	.006	.000
	N	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	.849**	.571**	.152	.298	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.423	.110	.000
	N	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	.704**	.460*	.177	.185	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.348	.328	.000
	N	30	30	30	30	30
B7	Pearson Correlation	1	.655**	.156	.251	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.411	.181	.000
	N	30	30	30	30	30
B8	Pearson Correlation	.655**	1	.009	.149	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.964	.433	.000
	N	30	30	30	30	30
B9	Pearson Correlation	.156	.009	1	.831**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.411	.964		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
B10	Pearson Correlation	.251	.149	.831**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.181	.433	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.675**	.650**	.641**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	Pearson Correlation	1	.818**	.527**	.618**	.482**	.126
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.007	.508
	N	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.818**	1	.342	.472**	.432**	.339
	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.008	.017	.067
	N	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	.527**	.342	1	.373*	.202	.262
	Sig. (2-tailed)	.003	.064		.042	.284	.162
	N	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	.618**	.472**	.373*	1	.780**	.094
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.042		.000	.619
	N	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	.482**	.432**	.202	.780**	1	.042
	Sig. (2-tailed)	.007	.017	.284	.000		.825
	N	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	.126	.339	.262	.094	.042	1
	Sig. (2-tailed)	.508	.067	.162	.619	.825	
	N	30	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	.161	.321	.066	.000	.017	.700**
	Sig. (2-tailed)	.394	.084	.730	1.000	.928	.000
	N	30	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	.186	.413*	.223	.190	.164	.935**
	Sig. (2-tailed)	.326	.023	.236	.314	.385	.000
	N	30	30	30	30	30	30
C9	Pearson Correlation	.126	.339	.262	.094	.042	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.508	.067	.162	.619	.825	.000
	N	30	30	30	30	30	30
C10	Pearson Correlation	.161	.175	.066	.154	.189	.408*
	Sig. (2-tailed)	.394	.355	.730	.416	.317	.025
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.646**	.722**	.507**	.572**	.502**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		C7	C8	C9	C10	Total	
C1	Pearson Correlation	.161	.186	.126	.161		.646**
	Sig. (2-tailed)	.394	.326	.508	.394		.000
	N	30	30	30	30		30

C2	Pearson Correlation	.321	.413*	.339	.175	.722**
	Sig. (2-tailed)	.084	.023	.067	.355	.000
	N	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	.066	.223	.262	.066	.507**
	Sig. (2-tailed)	.730	.236	.162	.730	.004
	N	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	.000	.190	.094	.154	.572**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.314	.619	.416	.001
	N	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	.017	.164	.042	.189	.502**
	Sig. (2-tailed)	.928	.385	.825	.317	.005
	N	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	.700**	.935**	1.000**	.408*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025	.000
	N	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	1	.602**	.700**	.683**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	.602**	1	.935**	.308	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.097	.000
	N	30	30	30	30	30
C9	Pearson Correlation	.700**	.935**	1	.408*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.025	.000
	N	30	30	30	30	30
C10	Pearson Correlation	.683**	.308	.408*	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.025		.002
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.661**	.777**	.769**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6
D1	Pearson Correlation	1	.136	.471**	.336	.733**	.051
	Sig. (2-tailed)		.473	.009	.069	.000	.788
	N	30	30	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	.136	1	-.165	.659**	.408*	-.021
	Sig. (2-tailed)	.473		.384	.000	.025	.913
	N	30	30	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	.471**	-.165	1	-.086	.471**	.176
	Sig. (2-tailed)	.009	.384		.651	.009	.353
	N	30	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	.336	.659**	-.086	1	.067	-.031
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.651		.724	.871
	N	30	30	30	30	30	30
D5	Pearson Correlation	.733**	.408*	.471**	.067	1	.154
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.009	.724		.417
	N	30	30	30	30	30	30
D6	Pearson Correlation	.051	-.021	.176	-.031	.154	1
	Sig. (2-tailed)	.788	.913	.353	.871	.417	
	N	30	30	30	30	30	30
D7	Pearson Correlation	.237	-.194	.271	.152	.000	.693**
	Sig. (2-tailed)	.207	.305	.147	.424	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D8	Pearson Correlation	.319	-.130	.365*	.236	.064	.736**
	Sig. (2-tailed)	.085	.492	.047	.209	.737	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D9	Pearson Correlation	.123	-.050	.174	.174	.000	.700**
	Sig. (2-tailed)	.517	.792	.358	.358	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D10	Pearson Correlation	.000	.020	.112	.211	-.098	.362*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.916	.555	.263	.606	.050
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.545**	.252	.462*	.441*	.440*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.179	.010	.015	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		D7	D8	D9	D10	Total	
D1	Pearson Correlation	.237	.319	.123	.000	.545**	
	Sig. (2-tailed)	.207	.085	.517	1.000		.002
	N	30	30	30	30		30

D2	Pearson Correlation	-.194	-.130	-.050	.020	.252
	Sig. (2-tailed)	.305	.492	.792	.916	.179
	N	30	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	.271	.365*	.174	.112	.462*
	Sig. (2-tailed)	.147	.047	.358	.555	.010
	N	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	.152	.236	.174	.211	.441*
	Sig. (2-tailed)	.424	.209	.358	.263	.015
	N	30	30	30	30	30
D5	Pearson Correlation	.000	.064	.000	-.098	.440*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.737	1.000	.606	.015
	N	30	30	30	30	30
D6	Pearson Correlation	.693**	.736**	.700**	.362*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.050	.000
	N	30	30	30	30	30
D7	Pearson Correlation	1	.948**	.789**	.413*	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30
D8	Pearson Correlation	.948**	1	.826**	.439*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.015	.000
	N	30	30	30	30	30
D9	Pearson Correlation	.789**	.826**	1	.507**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000
	N	30	30	30	30	30
D10	Pearson Correlation	.413*	.439*	.507**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.023	.015	.004		.001
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.769**	.850**	.762**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	10

Variabel Double Job

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Lampiran 9. Hasil Uji Univariat

A. Karakteristik Responden

Statistics

		Usia	Jenis_kelamin	Pendidikan	Lama_Bekerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	1	3.3	3.3	3.3
	26-35 Tahun	7	23.3	23.3	26.7
	36-45 Tahun	15	50.0	50.0	76.7
	> 45 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	5	16.7	16.7	16.7
	Perempuan	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	6.7	6.7	6.7
	SMA	3	10.0	10.0	16.7
	D3	10	33.3	33.3	50.0
	S1	13	43.3	43.3	93.3
	S2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	20.0	20.0	20.0
	5-10 Tahun	6	20.0	20.0	40.0

	> 10 Tahun	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

B. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Double Job, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

Statistics

		kinerja_pegaw ai	Double_Job	lingkungan_ke rja	motivasi_kerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

Kinerja_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kinerja Baik	9	30.0	30.0	30.0
	Kinerja Kurang Baik	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Double_Job

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Beban Peran Ganda Tinggi	16	53.3	53.3	53.3
	Beban Peran Ganda Rendah	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lingkungan Kerja Baik	6	20.0	20.0	20.0
	Lingkungan Kerja Kurang Baik	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Motivasi Kerja Tinggi	10	33.3	33.3	33.3
	Motivasi Kerja Rendah	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 10. Hasil Uji Bivariat

A. Hubungan Double Job dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota

Samarinda

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Double_Job * Kinerja_Pegawai	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

Double Job * Kinerja_Pegawai Crosstabulation

		Count	Kinerja_Pegawai		Total
			Kinerja Baik	Kinerja Kurang Baik	
Double_Job	Beban Peran Ganda Tinggi	Count	8	8	16
		Expected Count	4.8	11.2	16.0
		% within Double_Job	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	88.9%	38.1%	53.3%
		% of Total	26.7%	26.7%	53.3%
	Beban Peran Ganda Rendah	Count	1	13	14
		Expected Count	4.2	9.8	14.0
		% within Double_Job	7.1%	92.9%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	11.1%	61.9%	46.7%
		% of Total	3.3%	43.3%	46.7%
Total	Total	Count	9	21	30
		Expected Count	9.0	21.0	30.0
		% within Double_Job	30.0%	70.0%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	30.0%	70.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.531 ^a	1	.011	.017	.013
Continuity Correction ^b	4.649	1	.031		
Likelihood Ratio	7.266	1	.007	.017	.013
Fisher's Exact Test				.017	.013
Linear-by-Linear Association	6.313 ^c	1	.012	.017	.013
N of Valid Cases	30				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.20.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 2.513.

B. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Pegawai di Puskesmas Remaja Kota Samarinda

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lingkungan_Kerja * Kinerja_Pegawai	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

Lingkungan Kerja* Kinerja Pegawai Crosstabulation

			Kinerja_Pegawai		
			Kinerja Baik	Kinerja Kurang Baik	Total
Lingkungan_Kerja	Lingkungan Kerja Baik	Count	4	2	6
		Expected Count	1.8	4.2	6.0
		% within Lingkungan_Kerja	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	44.4%	9.5%	20.0%
		% of Total	13.3%	6.7%	20.0%
	Lingkungan Kerja Kurang Baik	Count	5	19	24
		Expected Count	7.2	16.8	24.0
		% within Lingkungan_Kerja	20.8%	79.2%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	55.6%	90.5%	80.0%
		% of Total	16.7%	63.3%	80.0%
Total		Count	9	21	30

	Expected Count	9.0	21.0	30.0
	% within Lingkungan_Kerja	30.0%	70.0%	100.0%
	% within Kinerja_Pegawai	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	30.0%	70.0%	100.0%

C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remaja Kota

Samarinda

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi_Kerja *	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%
Kinerja_Pegawai						

Motivasi Kerja* Kinerja Pegawai Puskesmas Crosstabulation

			Kinerja_Pegawai		
			Kinerja Baik	Kinerja Kurang Baik	Total
Motivasi_Kerja	Motivasi Kerja Tinggi	Count	6	4	10
		Expected Count	3.0	7.0	10.0
		% within Motivasi_Kerja	60.0%	40.0%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	66.7%	19.0%	33.3%
		% of Total	20.0%	13.3%	33.3%
	Motivasi Kerja Rendah	Count	3	17	20
		Expected Count	6.0	14.0	20.0
		% within Motivasi_Kerja	15.0%	85.0%	100.0%
		% within Kinerja_Pegawai	33.3%	81.0%	66.7%
		% of Total	10.0%	56.7%	66.7%
Total	Count	9	21	30	
	Expected Count	9.0	21.0	30.0	
	% within Motivasi_Kerja	30.0%	70.0%	100.0%	
	% within Kinerja_Pegawai	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	30.0%	70.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.429 ^a	1	.011	.030	.018
Continuity Correction^b	4.464	1	.035		
Likelihood Ratio	6.283	1	.012	.030	.018
Fisher's Exact Test				.030	.018
Linear-by-Linear Association	6.214 ^c	1	.013	.030	.018
N of Valid Cases	30				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.00.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 2.493.

Lampiran 11. Master Data

Identitas Responden							
Usia		Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir		Lama Bekerja	
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	4	S1	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	1	Laki-laki	4	S1	1	1-5 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	3	> 10 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	4	S1	2	5-10 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	4	S1	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	4	S1	1	1-5 Tahun
4	> 45 Tahun	2	Perempuan	2	SMA	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	3	> 10 Tahun
4	> 45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	3	> 10 Tahun
4	> 45 Tahun	1	Laki-laki	3	D3	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	4	S1	2	5-10 Tahun
4	> 45 Tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 Tahun
4	> 45 Tahun	1	Laki-laki	3	D3	3	> 10 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	4	S1	2	5-10 Tahun
4	> 45 Tahun	2	Perempuan	2	SMA	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	3	> 10 Tahun
4	> 45 Tahun	1	Laki-laki	2	SMA	3	> 10 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	4	S1	2	5-10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	5	S2	3	> 10 Tahun
1	21-25 Tahun	2	Perempuan	4	S1	1	1-5 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	4	S1	3	> 10 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	3	D3	2	5-10 Tahun
2	26-35 Tahun	2	Perempuan	5	S2	1	1-5 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	1	SD	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	1	1-5 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	4	S1	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	4	S1	3	> 10 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	3	D3	1	1-5 Tahun
3	36-45 Tahun	2	Perempuan	4	S1	2	5-10 Tahun

Kinerja Pegawai									Total	Kode	Keterangan
3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3,8	3,9			
4	4	3	4	4	3	2	2	1	27	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	4	2	2	2	30	1	Kinerja Baik
4	4	4	4	4	4	2	2	2	30	1	Kinerja Baik
4	3	4	4	4	3	4	2	2	30	1	Kinerja Baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	Kinerja Kurang Baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	Kinerja Kurang Baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	Kinerja Kurang Baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	Kinerja Kurang Baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	Kinerja Kurang Baik
4	3	4	4	4	4	3	2	2	30	1	Kinerja Baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	24	2	Kinerja Kurang Baik
4	3	4	4	4	2	2	2	1	26	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	24	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	24	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	3	4	4	2	1	30	1	Kinerja Baik
4	3	3	4	3	2	2	1	1	23	2	Kinerja Kurang Baik
4	3	4	4	3	1	2	2	1	24	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	2	2	2	4	30	1	Kinerja Baik
3	3	3	3	3	2	1	1	1	20	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	3	4	4	1	2	1	2	25	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	4	2	2	2	30	1	Kinerja Baik
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	24	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	24	2	Kinerja Kurang Baik
4	3	4	3	1	1	2	3	1	22	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	3	2	2	3	30	1	Kinerja Baik
4	3	3	4	3	3	1	3	1	25	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	1	2	1	2	26	2	Kinerja Kurang Baik
4	4	4	4	4	2	2	2	4	30	1	Kinerja Baik
3	3	4	4	3	1	1	3	3	25	2	Kinerja Kurang Baik

Double Job									Total	Kode	Keterangan
4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9			
2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	2	Beban peran ganda rendah
2	4	4	4	4	2	4	3	4	31	1	Beban peran ganda tinggi
2	4	4	4	4	3	4	3	3	31	1	Beban peran ganda tinggi
2	4	3	3	4	3	4	3	4	30	1	Beban peran ganda tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	Beban peran ganda rendah
4	2	3	4	4	4	3	4	3	31	1	Beban peran ganda tinggi
2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	2	Beban peran ganda rendah
3	2	4	4	2	4	4	4	3	30	1	Beban peran ganda tinggi
3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	1	Beban peran ganda tinggi
3	4	3	4	4	4	3	2	3	30	1	Beban peran ganda tinggi
4	3	4	3	3	4	2	4	4	31	1	Beban peran ganda tinggi
2	3	3	2	2	3	2	2	2	21	2	Beban peran ganda rendah
4	3	4	2	4	3	2	4	4	30	1	Beban peran ganda tinggi
4	4	1	1	1	1	1	2	4	19	2	Beban peran ganda rendah
4	4	3	4	3	3	2	4	4	31	1	Beban peran ganda tinggi
4	4	3	2	3	3	2	3	4	28	2	Beban peran ganda rendah
2	3	3	2	3	2	2	2	2	21	2	Beban peran ganda rendah
4	4	3	4	3	2	3	3	4	30	1	Beban peran ganda tinggi
2	3	3	3	2	1	1	1	1	17	2	Beban peran ganda rendah
2	3	3	2	2	3	2	1	3	21	2	Beban peran ganda rendah
4	4	4	3	3	2	3	3	4	30	1	Beban peran ganda tinggi
4	3	2	3	3	4	3	3	3	28	2	Beban peran ganda rendah
3	3	3	4	3	3	3	4	4	30	1	Beban peran ganda tinggi
2	3	4	3	2	2	2	1	4	23	2	Beban peran ganda rendah
4	3	4	3	3	3	3	4	4	31	1	Beban peran ganda tinggi
3	2	3	3	2	3	3	2	4	25	2	Beban peran ganda rendah
4	3	3	4	4	3	3	2	4	30	1	Beban peran ganda tinggi
4	2	3	3	3	3	3	2	3	26	2	Beban peran ganda rendah
4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	1	Beban peran ganda tinggi
2	2	3	2	2	3	3	3	3	23	2	Beban peran ganda rendah

Lingkungan Kerja										Total	Kode	Keterangan
5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7	5.8	5.9	5.10			
4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	27	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	28	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	32	1	lingkungan kerja baik
4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	32	1	lingkungan kerja baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	2	lingkungan kerja kurang baik
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	2	lingkungan kerja kurang baik
3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	25	2	lingkungan kerja kurang baik
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	1	lingkungan kerja baik
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	32	1	lingkungan kerja baik
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	32	1	lingkungan kerja baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	25	2	lingkungan kerja kurang baik
4	2	4	4	4	1	4	1	1	1	26	2	lingkungan kerja kurang baik
4	3	4	3	3	1	1	1	2	2	24	2	lingkungan kerja kurang baik
4	3	4	3	3	1	1	1	2	2	24	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	28	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	32	1	lingkungan kerja baik
4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	28	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	3	4	3	1	2	2	2	1	26	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	30	2	lingkungan kerja kurang baik
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	25	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	3	4	4	2	2	2	2	1	28	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	3	3	4	1	2	2	2	1	26	2	lingkungan kerja kurang baik
4	3	4	4	4	3	2	2	2	1	29	2	lingkungan kerja kurang baik
4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	29	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	3	1	2	2	2	3	29	2	lingkungan kerja kurang baik
4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	26	2	lingkungan kerja kurang baik

Motivasi Kerja									Total	Kode	Keterangan
6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9			
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	2	4	3	2	3	30	1	motivasi kerja tinggi
4	4	4	4	3	2	3	3	3	30	1	motivasi kerja tinggi
4	3	3	3	2	2	2	2	2	23	2	motivasi kerja rendah
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
3	4	3	3	2	2	1	2	1	21	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	1	motivasi kerja tinggi
3	3	3	2	2	2	3	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	3	2	3	3	3	30	1	motivasi kerja tinggi
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	2	4	2	3	3	30	1	motivasi kerja tinggi
4	4	4	4	2	4	2	2	4	30	1	motivasi kerja tinggi
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
3	3	3	4	2	2	1	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	1	motivasi kerja tinggi
3	3	3	3	1	1	1	1	1	17	2	motivasi kerja rendah
3	4	3	3	2	1	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	4	3	2	3	3	31	1	motivasi kerja tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	motivasi kerja rendah
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	1	1	1	1	1	21	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	1	1	1	1	1	21	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	1	1	1	1	1	21	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	3	3	2	3	4	31	1	motivasi kerja tinggi
4	4	4	4	1	1	1	2	1	22	2	motivasi kerja rendah
4	4	4	4	3	2	3	4	3	31	1	motivasi kerja tinggi
4	4	4	4	1	1	1	2	1	22	2	motivasi kerja rendah

Lampiran 12. Dokumentasi

