



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Hubungan Motivasi Kerja dan Hygiene Factor dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo

Relationship between Work Motivation and Hygiene Factors with Employee Job Satisfaction at the Central City Health Center, Gorontalo City

Sylva Flora Ninta Tarigan

Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo

*Corresponding Author: E-mail: flora.tarigan@ung.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 3 September, 2024

Revised: 7 September, 2024

Accepted: 25 September, 2024

Kata Kunci:

Motivator Factor, Hygiene Factor, Kepuasan Kerja

Keywords:

Motivator Factor, Hygiene Factor, Job Satisfaction

DOI: 10.56338/jks.v7i9.6172

ABSTRAK

Upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari para pekerjanya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Hal ini dapat terlihat pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya, mereka akan bersikap positif bila merasa sudah puas atau akan bersikap negatif bila merasa tidak puas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivator dan hygiene factors dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (survei analitik) dengan rancangan cross sectional. Populasi yaitu seluruh pegawai yang berstatus ASN di Puskesmas Kota Tengah sejumlah 45 pegawai. Maka teknik sampel yang digunakan yaitu Total Sampling. Analisis data univariat dan bivariat menggunakan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivator factor dengan kepuasan kerja pegawai (p value = 0,000) dan ada hubungan yang signifikan antara hygiene factor dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo (p value = 0,010). Saran untuk pihak Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo, hendaklah membangun kolaborasi yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan serta menyediakan program keseimbangan kerja dan kehidupan untuk membantu pegawai mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dan untuk pegawai ASN, dapat aktif mengikuti program pengembangan yang ditawarkan oleh Puskesmas sehingga dapat meningkatkan motivasi dan membuka peluang untuk pengembangan karir.

ABSTRACT

Efforts made to improve the quality of human resources are by paying attention to the job satisfaction of its employees. The success or failure of an organization is very dependent on the quality of its human resources because quality human resources are human resources that are able to achieve maximum performance. This can be seen in the attitude of employees towards their work, they will be positive if they feel satisfied or will be negative if they feel dissatisfied. This study aims to determine the relationship between motivators and hygiene factors with employee job satisfaction at the Kota Tengah Health Center, Gorontalo City. This type of research is quantitative research (analytical survey) with a cross-sectional design. The population is all employees with ASN status at the Kota Tengah Health Center, a total of 45 employees. So the sampling technique used is Total Sampling. Univariate and bivariate data analysis using the chi square test. The results of the study showed that there was a significant relationship between motivator factors and employee job satisfaction (p value = 0,000) and there was a significant relationship between hygiene factors and employee job satisfaction at the Kota Tengah Health Center, Gorontalo City (p value = 0,010). Suggestions for the Central City Health Center of Gorontalo City, should build good collaboration with co-workers so that it can create a positive and supportive work environment, increase overall job satisfaction and provide a work-life balance program to help employees achieve a healthy balance between work and personal life. And for ASN employees, they can actively participate in development programs offered by the Health Center so that they can increase motivation and open up opportunities for career development.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dari waktu ke waktu memperoleh perhatian serius dari berbagai kalangan karena ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Pekerja yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau bahkan tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi (Maryatmi, 2021). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (Christhofer & Kesumawatie, 2015).

Dalam bidang kesehatan, puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama, untuk itu pegawai puskesmas diharapkan memiliki kemampuan yang mumpuni untuk melayani masyarakat pada saat membutuhkan pertolongan pertama pada urgensi kesehatan mereka. Kinerja yang baik sangat diperlukan agar masyarakat merasakan dampak positif dari adanya puskesmas. Namun untuk menunjang kinerja yang baik, tentunya diperlukan motivasi kerja berupa gaji yang layak dan sesuai, sarana prasarana lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik antar pegawai, agar tercipta kepuasan kerja yang kemudian akan berpengaruh pada keterlibatan kerja yang baik bagi pegawai puskesmas maupun masyarakat yang merasakan pelayanan.

Namun masih sering ditemui beberapa tenaga kesehatan yang tidak disiplin dalam bekerja yang kemudian menyebabkan pelayanan di puskesmas menjadi kurang baik. Seperti masalah yang ditemui di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo, didapatkan masih terdapat beberapa pegawai yang datang dan pulang kerja namun tidak sesuai dengan ketentuan waktu. Berdasarkan hal tersebut, pegawai puskesmas diberikan kuesioner pengukur kepuasan kerja yang dibagikan kepada 20 pegawai puskesmas, 55% pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan 45% yang lain menyatakan cukup puas. Selain itu, peneliti juga melihat faktor motivasi kerja dan *hygiene factor*, didapatkan sebanyak 25% pegawai merasa kurang dalam hal motivasi kerja, dan 35% pegawai merasa *hygiene factor* yang kurang baik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan *hygiene factor* dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (survei analitik) dengan desain penelitian *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kota Tengah pada bulan September-Oktober 2023. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, dan variabel independen yaitu motivasi kerja dan *hygiene factor*. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi yang dalam penelitian ini ASN di Puskesmas Kota Tengah sebanyak 45 orang. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo

Karakteristik Responden	Jumlah	
	n	%
Umur		
26-35 (Dewasa Awal)	9	20

36-45 (Dewasa Akhir)	22	48,9
46-55 (Lansia Awal)	14	31,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	5	11,1
Perempuan	40	88,9
Pendidikan Terakhir		
Profesi Dokter	2	4,4
S2	2	4,4
S1	29	64,4
Diploma	12	26,8
Masa Kerja		
Masa Kerja Baru (<= 5 Tahun)	6	13,3
Masa Kerja Lama (>= 5 Tahun)	39	86,7

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berusia 36-45 tahun (48,9%), sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (88,9%), sebagian besar responden memiliki Pendidikan terakhir S1 (64,4%), dan memiliki masa kerja ≥ 5 tahun (86,7%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Skor dari Faktor Motivasi, Faktor Kebersihan, dan Faktor Kepuasan Kerja

Variabel	Jumlah	
	n	%
Motivasi		
93 – 125 (Baik)	30	66,7
59 – 92 (Cukup)	15	33,3
Kebersihan		
188 - 200 (Baik)	20	44,4
94 - 187 (Cukup)	25	55,6
Kepuasan Kerja		
49 - 80 (Puas)	29	64,4
16 - 48 (Tidak Puas)	16	35,6

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden memiliki motivasi yang baik (66,7%), memiliki kebersihan yang cukup (55,6%), dan kepuasan kerja yang puas (64,4%) sedangkan yang tidak puas hanya 35,6%.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo

Motivator Factor	Kepuasan Kerja				Total		p value
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	n	%	

Baik	25	83,3	5	16,7	30	100	
Cukup	4	26,7	11	73,3	15	100	0,000
Total	29	64,4	16	35,6	45	100	

Berdasarkan Tabel 3, responden yang memiliki motivasi kerja yang baik juga memiliki kepuasan kerja yang baik (83,3%). Sebaliknya responden yang memiliki motivasi kerja yang cukup cenderung tidak puas dengan pekerjaannya (73,3%). Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan p-value 0,000 (<0,05) sehingga terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.

Tabel 4. Hubungan Faktor Kebersihan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo

<i>Hygiene Factor</i>	Kepuasan Kerja						<i>p value</i>
	Puas		Tidak Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	17	85	3	15	20	100	
Cukup	12	48	13	52	25	100	0,010
Total	29	64,4	16	35,6	45	100	

Berdasarkan Tabel 4, sebagian besar responden yang memiliki kebersihan yang baik memiliki kepuasan kerja yang baik (85%), sedangkan sebagian responden yang memiliki faktor kebersihan pada kategori cukup memiliki kepuasan kerja yang kurang (52%). Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan p-value 0,010 (<0,05) sehingga terdapat hubungan antara faktor kebersihan dan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.

PEMBAHASAN

Hubungan motivator *factor* dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivator *factor* yang baik sekaligus puas sebanyak 25 pegawai (55,6%) sedangkan yang tidak puas berjumlah 5 pegawai (11,1%). Hal ini disebabkan oleh adanya keterkaitan erat antara motivasi dan kepuasan kerja yang saling memperkuat. Ketika seorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepuasan kerja dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk pencapaian tujuan, pengakuan atas kinerja, dan adanya kesempatan pengembangan karir. Pegawai yang puas cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, yang dapat memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Motivasi yang tinggi juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai.

Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tantangan, tanggung jawab, atau rasa pencapaian. Ketika motivasi ini bertemu dengan kepuasan kerja, pegawai cenderung merasa terpenuhi dan lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Dalam kontrasnya, pegawai yang memiliki motivator *factor* yang baik tetapi tidak puas mungkin menghadapi hambatan dalam kinerja mereka. Motivasi tanpa kepuasan dapat membuat pegawai merasa kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan bahkan berpotensi menyebabkan kelelahan atau ketidakpuasan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, keseimbangan antara motivasi dan kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka akan lebih cenderung mempertahankan motivasi tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan kontribusi mereka dalam organisasi.

Hasil uji *Chi-Square* pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa terdapat 4 responden yang merasa puas tapi memiliki motivator *factor* yang cukup. Sedangkan terdapat 5 responden yang memiliki motivator *factor* yang baik tapi merasa tidak puas atas pekerjaannya. Penyebab di balik perbedaan ini dapat terkait dengan persepsi individu terhadap kepuasan kerja dan bagaimana mereka menilai motivator *factor*. Di bawah ini beberapa alasan dari hal tersebut.

1. Responden yang merasa puas namun memiliki motivator yang cukup
 - a. Adanya faktor lain
Responden merasa puas karena adanya faktor lain di lingkungan kerja yang membuat mereka senang meskipun motivator *factor* yang mereka miliki hanya terdapat pada kategori cukup. Faktor lain yang dimaksud misalnya interaksi sosial yang baik, kolaborasi efektif, dukungan rekan kerja, dan keharmonisan kelompok.
Contoh konkretnya, misalnya dalam sebuah tim program penyuluhan kesehatan, walaupun motivator *factor* seseorang hanya cukup, namun jika tim tersebut terdiri dari anggota-anggota yang saling mendukung, saling memahami, dan mampu bekerja secara sinergis, hal ini dapat memberikan kepuasan kerja tambahan. Respons positif dari rekan kerja saat berbagi ide atau bantuan saat menghadapi masalah dapat meningkatkan perasaan puas terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan, meskipun motivator *factor* yang diharapkan belum mencapai tingkat optimal.
Faktor-faktor ini seringkali menjadi tambahan yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, bahkan ketika motivator *factor* utama tidak berada pada tingkat yang optimal. Mereka dapat mengimbangi ketidaksempurnaan pada satu aspek dengan kepuasan dari aspek lain dalam konteks lingkungan kerja.
 - b. Pengaruh faktor eksternal
Responden merasa puas bukan hanya karena faktor internal (motivator *factor*), tetapi juga karena pengaruh dari faktor eksternal seperti hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, atau imbalan kompensasi yang memadai.
2. Responden yang memiliki motivator *factor* yang baik namun merasa tidak puas
 - a. Ketidaksesuaian harapan
Responden memiliki motivator *factor* yang baik sesuai dengan teori atau harapan umum, tetapi dalam konteks pekerjaan mereka, faktor tersebut tidak memenuhi ekspektasi atau kebutuhan mereka.
 - b. Kondisi lingkungan kerja
Meskipun memiliki motivator *factor* yang baik, kondisi lingkungan kerja seperti kebijakan perusahaan, dinamika tim, atau tata kelola organisasi bisa menjadi faktor yang membuat mereka merasa tidak puas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Novia Susanti (2019) tentang determinan faktor kepuasan

kerja petugas puskesmas dalam tantangan pencapaian jaminan kesehatan semesta di Kabupaten Merangin. Motivator *factor* merupakan faktor penentu terhadap kepuasan kerja pegawai yang berasal dari dalam diri pribadi pegawai tersebut. Motivator merupakan faktor-faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) yang akan meningkatkan motivasi kerja seseorang. Motivator *factor* dapat terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan terhadap hasil kerja, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir. Apabila seorang pegawai tidak mencapai kepuasan kerja dan tidak pula termotivasi hanya akan menghasilkan pegawai yang berada dalam kondisi tidak puas namun tidak termotivasi. Sedangkan bila diberi pemenuhan faktor motivator maka pegawai diharapkan tidak hanya mendapat kepuasan kerja, namun juga dapat lebih termotivasi.

Hubungan *hygiene factor* dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *hygiene* yang baik sekaligus merasa puas yakni berjumlah 17 pegawai (37,8%), sedangkan pegawai yang tidak merasa puas berjumlah 3 pegawai (6,7%). Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya:

1. Kesejahteraan psikologis dan fisik.

Hygiene factor yang memadai, seperti gaji yang kompetitif dan keamanan pekerjaan, menciptakan kesejahteraan psikologis dan fisik. Pegawai yang merasa aman dan diberi penghargaan dengan gaji yang memadai lebih cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja yang mendukung

Faktor-faktor kebersihan, fasilitas yang memadai, dan kondisi kerja yang nyaman menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang baik secara fisik lebih mungkin merasa puas dan termotivasi.

3. Hubungan yang baik dengan rekan kerja

Hygiene factor juga mencakup hubungan dengan rekan kerja. Pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung lebih puas. Ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja secara keseluruhan.

4. Kebijakan dan prosedur yang jelas

Hygiene factor mencakup kebijakan dan prosedur yang jelas. Pegawai yang mengerti dan puas dengan kebijakan perusahaan lebih cenderung merasa aman dan puas terhadap pekerjaannya.

5. Pengelolaan konflik dan stress

Faktor-faktor *hygiene* yang baik dapat membantu mengelola konflik dan stress di tempat kerja. Pegawai yang merasa dapat mengatasi stress dengan baik lebih mungkin merasa puas terhadap pekerjaannya.

Namun, perlu diingat bahwa *hygiene factor* hanya mencegah terjadinya ketidakpuasan dan bukan merupakan faktor yang secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, selain memastikan kecukupan *hygiene factor*, manajemen juga perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pegawai yang memiliki *hygiene* yang cukup dan merasa puas berjumlah 12 pegawai (26,7%) sedangkan pegawai yang merasa tidak puas berjumlah 13 pegawai (28,9%). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya:

1. *Hygiene factor* sebagai pencegah ketidakpuasan

Hygiene factor seperti gaji yang memadai, keamanan pekerjaan, dan kondisi kerja yang baik cenderung berperan sebagai pencegah ketidakpuasan. Artinya, ketika faktor-faktor ini memadai, mereka mencegah munculnya ketidakpuasan, tetapi bukanlah faktor utama yang meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan.

2. Ketidakpuasan yang terkendali

Pegawai yang memiliki *hygiene factor* yang cukup mungkin merasa puas karena kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi. Namun, kepuasan ini lebih bersifat pasif, yang berarti bahwa pegawai tersebut merasa puas hanya karena tidak ada ketidakpuasan yang signifikan, bukan karena ada faktor motivasi yang kuat.

3. Kurangnya faktor motivasi yang jelas

Faktor-faktor *hygiene* yang memadai membuat pegawai merasa stabil dalam lingkungan kerja, tetapi kurangnya motivasi yang jelas, seperti pengakuan, tanggung jawab yang menantang, atau peluang pengembangan, dapat membuat mereka tidak merasa terpanggil untuk mencapai lebih banyak.

4. Fokus pada aspek eksternal

Pegawai yang puas dengan *hygiene factor* cenderung lebih fokus pada aspek eksternal pekerjaan, seperti gaji atau keamanan pekerjaan. Sebaliknya, faktor motivasi intrinsik seringkali terkait dengan aspek internal, seperti kepuasan dalam mencapai tujuan atau rasa pencapaian pribadi.

5. Keterbatasan dalam pertumbuhan karir

Meskipun *hygiene factor* yang memadai menciptakan stabilitas, pegawai merasa kurang terdorong untuk mengejar pertumbuhan karir yang lebih tinggi. Hal ini dapat membatasi jumlah pegawai yang aktif mencari pencapaian dan pengembangan lebih lanjut dalam pekerjaan mereka.

Dalam mengatasi ketidakseimbangan ini, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap program pengembangan karir, pengakuan kinerja, dan faktor motivasi intrinsik lainnya. Menciptakan lingkungan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar pegawai tetapi juga merangsang motivasi intrinsik dapat membantu meningkatkan jumlah pegawai yang merasa puas dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka.

Hasil uji *Chi-Square* pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 12 responden yang merasa puas dengan *hygiene factor* yang cukup. Sedangkan terdapat 3 responden yang merasa tidak puas dengan *hygiene factor* yang baik. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Responden yang merasa puas dengan *hygiene factor* yang cukup

a. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan

Responden merasa puas karena adanya faktor-faktor lain di lingkungan kerja mereka yang memberikan kepuasan seperti hubungan kerja yang positif, pengakuan dan apresiasi serta faktor motivasi, meskipun *hygiene factor* (faktor-faktor lingkungan kerja yang dianggap dasar) hanya cukup. Sebagai contoh, dalam lingkungan kerja yang hanya memiliki *hygiene factor* yang cukup, kepuasan seseorang bisa dipengaruhi oleh hubungan yang baik dengan rekan kerja. Seorang individu mungkin merasa puas karena memiliki tim yang solid di sekitarnya, dimana mereka saling mendukung satu sama lain. Meskipun faktor lingkungan kerja yang dianggap dasar hanya berada pada kategori cukup, interaksi positif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Faktor lain yang dimaksud seperti hubungan kerja yang positif, pengakuan dan apresiasi serta faktor motivasi.

b. Pengaruh kondisi eksternal

Terdapat kemungkinan bahwa kepuasan mereka bukan hanya ditentukan oleh faktor-faktor *hygiene* di tempat kerja (seperti kebijakan organisasi, kondisi lingkungan kerja), namun juga dipengaruhi oleh aspek eksternal seperti hubungan kerja yang baik, kesempatan pengembangan, atau imbalan kompensasi yang memadai.

2. Responden yang merasa tidak puas dengan *hygiene factor* yang baik

a. Ketidaksesuaian harapan

Meskipun memiliki *hygiene factor* yang baik (dari segi lingkungan kerja yang memadai), responden mungkin merasa tidak puas karena harapan atau ekspektasi mereka yang tidak terpenuhi dalam konteks lingkungan kerja tersebut.

b. Kondisi khusus atau pengalaman pribadi

Faktor individual atau pengalaman pribadi responden juga dapat memainkan peran penting. Ada aspek spesifik dalam lingkungan kerja yang membuat mereka tidak puas, meskipun secara umum lingkungan dianggap baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohana Fransiska Nirmalasari (2018) tentang analisis pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Guna Ekatama yang menyatakan bahwa variabel faktor *hygiene* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Guna Ekatama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan motivator dan *hygiene factors* dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo didapatkan ada hubungan antara motivator *factor* dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah, Kota Gorontalo dengan nilai *p value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), ada hubungan antara *hygiene factor* dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah, Kota Gorontalo dengan nilai *p value* sebesar 0,010 ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Maryatmi, A. S. (2021). Well-being Di Dunia Kerja. CV. Pena Persada.
- Christhofer, & Kesumawatie, M. I. (2015). Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene Dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. 13(3), 207–222.
- Susanti, N. (2020). Kualitas Pelayanan Publik Puskesmas Di Kabupaten Sarolangun Dalam Pencapaian Universal Health Coverage : Kajian Program Upaya Kesehatan Masyarakat (Ukm) Berdasarkan Dimensi Service Quality. Jurnal Khazanah Intelektual, 3(2), 442–461. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v3i2.47>
- Nirmalasari, Y. F. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama. 5(2), 199–210.