



## HUBUNGAN ANTARA KINERJA TENAGA KESEHATAN BERDASARKAN ACHIEVE MODEL DENGAN CAPAIAN TARGET PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS JATIBARANG KABUPATEN INDRAMAYU 2022

Rofiqoh, Dewi Laelatul Badriah, Mamlukah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

*rfiqoh14@gmail.com*

### ABSTRAK

Masalah yang sering dialami oleh Puskesmas adalah rendahnya capaian target pelayanan Kesehatan. Berdasarkan data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) UPTD Puskesmas Jatibarang tahun 2021 didapatkan hasil bahwa Penilaian cakupan pelayanan UKM Esensial hanya 87,54% dan cakupan UKM pengembangan hanya 87,62%. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja tenaga kesehatan berdasarkan ACHIEVE Model dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022. Jenis penelitian ini menggunakan analitik deskriptif dengan desain korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang dan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data meliputi analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi linier berganda. Terdapat hubungan antara *Ability*, *Clarity*, *Incentive* dan *Environment* dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas dan tidak terdapat hubungan antara *Help*, *Evaluation* dan *Validity* dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas. Diharapkan tenaga kesehatan dapat meningkatkan capaian target pelayanan kesehatan baik itu cakupan pelayanan UKM Esensial dan cakupan UKM pengembangan yang mayoritas masih masuk kedalam kategori rendah (capaian < 75%).

***Kata kunci : ACHIEVE model, capaian pelayanan, kesehatan, puskesmas***

#### **Pendahuluan**

Puskesmas harus memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan kepada pasien sesuai standar yang

ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Ilyas, 2020). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum merupakan salah



satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia (Hatmoko, 2016). Untuk menjangkau wilayah kerjanya puskesmas diperkuat dengan puskesmas pembantu, puskesmas keliling dan untuk daerah yang jauh dari sarana pelayanan rujukan, puskesmas dilengkapi dengan fasilitas rawat inap (Esniatin Said, La Dupai, 2016).

Masalah yang sering dialami oleh Puskesmas adalah rendahnya kinerja tenaga Kesehatan yang berhubungan dengan rendahnya capaian target pelayanan Kesehatan di Puskesmas. Menurut data dari hasil akhir Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) UPTD Puskesmas Jatibarang tahun 2021 didapatkan hasil bahwa penilaian cakupan terkait kegiatan Puskesmas masih belum mencapai target 100%) Penilaian cakupan pelayanan UKM Esensial hanya 87,54% dan cakupan UKM pengembangan hanya 87,62%. Hanya cakupan Pelayanan UKP saja yang sudah mencapai target 100% (Jatibarang, 2021). Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja petugas dapat

diukur dengan menggunakan model manajemen kinerja menurut Paul Hersey, Blanchard dan Jhonson yang menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikenal dengan istilah *ACHIEVE Model (Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity, Environment)* (Wibowo, D., & Mardiana, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kinerja tenaga kesehatan berdasarkan ACHIEVE Model dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu Tahun 2022.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik deskriptif dengan rancangan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Jatibarang dengan sampel sebanyak 50 orang menggunakan *total sampling*. Instrumen yang digunakan adalah lembar kuesioner. Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi masing-masing variabel, analisis bivariante menggunakan *Rank Spearman* dan analisis multivariate menggunakan uji regresi linier berganda.



## Hasil

**Tabel 1. Gambaran Karakteristik Individu, Variabel Bebas dan Terikat di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022**

No.	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	<b>Usia</b>		
	21 – 40 tahun	21	42
	41 – 60 tahun	29	58
2.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	11	22
	Perempuan	39	78
3.	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	Perguruan Tinggi	50	100
4.	<b>Lama Bekerja</b>		
	< 1 tahun	4	8
	1 – 5 tahun	11	22
	6 – 10 tahun	5	10
	> 10 tahun	30	60
5.	<b>Ability</b>		
	Baik	46	92
	Cukup	4	8
6.	<b>Clarity</b>		
	Baik	48	96
	Cukup	2	4
7.	<b>Help</b>		
	Baik	42	84
	Cukup	8	16
8.	<b>Incentive</b>		
	Baik	33	66
	Kurang	17	34
9.	<b>Validity</b>		
	Baik	48	96
	Kurang	2	4
10.	<b>Evaluation</b>		
	Baik	36	72
	Kurang	14	28
11.	<b>Environment</b>		
	Baik	35	70
	Cukup	15	30
12.	<b>Capaian Target Pelayanan Kesehatan</b>	3	6
	Tinggi	23	46
	Sedang	24	48
	Rendah		
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa usia responden mayoritas berusia 41

– 60 tahun yaitu sebanyak 29 orang (58%). Sebagian besar berjenis kelamin



perempuan sebanyak 39 orang (78%). Semua pendidikan terakhir responden adalah perguruan tinggi yaitu sebanyak 50 orang (100%). Mayoritas lama bekerja responden adalah > 10 tahun yaitu sebanyak 30 orang (60%). Jumlah Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022 sebanyak 50 orang. Dari 50 responden tersebut, sebanyak 46 orang (91%) memiliki pengetahuan dan keterampilan (*Ability*) yang baik, 48 orang (96%) memiliki pemahaman dan persepsi peran (*Clarity*)

yang baik, 42 orang (84%) memiliki dukungan organisasi (*Help*) yang baik, 33 orang (66%) memiliki Motivasi dan Kemauan (*Incentive*) yang baik dan 48 orang (96%) memiliki validitas dan praktik personalia yang sah (*Validity*) yang baik. Terdapat sebanyak 36 orang (72%) memiliki pelatihan dan umpan balik kerja (*Evaluation*) yang baik, 35 orang (70%) memiliki lingkungan kerja (*Environment*) yang baik dan 24 orang (48%) memiliki capaian target pelayanan kesehatan dalam kategori rendah.

**Tabel 2 Hubungan Antara Ability, Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022**

Variabel	Capaian Pelayanan Kesehatan						Total		Correlation Coefficient	P values
	Tinggi		Rendah		Sedang		N	%		
	n	%	n	%	n	%				
<b>Ability</b>										
Baik	3	6,5	21	45,7	22	47,8	46	100	<b>0,290</b>	<b>0,002</b>
Cukup	0	0	2	50	2	50	4	100		
<b>Clarity</b>										
Baik	3	6,3	23	47,9	22	45,8	48	100	<b>0,027</b>	<b>0,000</b>
Cukup	0	0	0	50	2	50	2	100		
<b>Help</b>										
Baik	3	7,1	21	50	18	42,9	42	100	<b>0,242</b>	<b>0,107</b>
Cukup	0	0	2	25	6	75	8	100		
<b>Incentive</b>										
Baik	3	9,1	16	48,5	14	42,4	33	100	<b>0,486</b>	<b>0,006</b>
Kurang	0	0	7	41,2	10	58,8	17	100		
<b>Evaluation</b>										
Baik	3	8,3	18	50	15	41,7	36	100	<b>0,224</b>	<b>0,281</b>
Kurang	0	0	5	35,	9	64,	14	100		



				7		3				
<b>Validity</b>										
Baik	3	6,3	23	47,9	22	45,8	48	100		
Kurang	0	0	0	0	22	100	2	100	<b>0,207</b>	<b>0,446</b>
<b>Environment</b>										
Baik	3	8,6	21	60	11	31,4	35	100		
Cukup	0	0	2	13,3	13	86,7	15	100	<b>0,603</b>	<b>0,001</b>

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* pada variabel *ability* dengan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,002 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,290 yang berarti korelasinya lemah. Sehingga semakin baik *ability* seorang tenaga kesehatan maka semakin tinggi pula capaian target pelayanan kesehatan. Pada variabel *clarity* didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dengan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,207 yang berarti korelasinya lemah. Sehingga semakin baik *clarity* seorang tenaga kesehatan maka semakin tinggi pula capaian target pelayanan kesehatan.

Pada variabel *help* didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dengan

nilai signifikansi menunjukkan angka 0,107 atau  $p > 0,05$  maka keduanya dinyatakan tidak memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,242 yang berarti korelasinya lemah. Kemudian pada variabel *incentive* didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dengan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,006 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,486 yang berarti korelasinya sedang. Sehingga semakin baik *incentive* seorang tenaga kesehatan maka semakin tinggi pula capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas. Pada variabel *evaluation* didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dengan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,281 atau  $p > 0,05$  maka keduanya dinyatakan tidak memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,224 yang berarti korelasinya lemah.



Pada variabel *validity* didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dengan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,446 atau  $p > 0,05$  maka keduanya dinyatakan tidak memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,207 yang berarti korelasinya lemah. Dan pada variabel *Environment* didapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dengan nilai

signifikansi menunjukkan angka 0,001 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan. Untuk koefisien korelasinya didapatkan nilai positif 0,603 yang berarti korelasinya kuat. Sehingga semakin baik *environment* seorang tenaga kesehatan maka semakin tinggi pula capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas.

**Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat**

Variabel	Koefisien	S.E	t	OR	Nilai <i>p</i>
Ability (Pengetahuan dan Keterampilan)	-0.072	0.659	-0.109	1.645	0.002
Clarity (Pemahaman dan Persepsi Peran)	-1.434	0.430	-3.334	0.741	0.000
Help (Dukungan Organisasi)	2.279	0.558	4.088	0.239	0.107
Incentive (Motivasi dan Kemauan)	0.392	0.238	1.647	0.113	0.006
Validity (Validitas dan Praktif Personalia Yang Sah)	0.143	0.167	0.858	0.101	0.446
Evaluation (Pelatihan dan Umpan Balik Kinerja)	0.309	0.403	0.768	0.155	0.281
Environment (Lingkungan Kerja)	-0.208	0.190	-1.091	0.565	0.001
<b>Constanta</b>	<b>-0.072</b>	<b>0.659</b>	<b>-0.109</b>		<b>0.914</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa variabel *Ability*, *Clarity*, *Help*, *Incentive*, *Evaluation* dan *Environment* merupakan variabel yang dimasukkan dalam analisis karena semua variabel tersebut memiliki nilai  $p < 0,25$  pada saat analisis

**Pembahasan**

Hubungan Antara *Ability* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di

bivariate. Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil bahwa variabel *ability* menjadi variabel yang paling dominan yang berhubungan dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas dengan nilai  $p = 0,002$  dan OR 1,645. Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022. Hasil uji korelasi Rank Spearman diperoleh nilai signifikansi



sebesar 0,002 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *ability* dengan capaian pelayanan kesehatan ( $p = 0,001$ ). Peran SDM dianggap mampu melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aulia, 2014).

Hubungan Antara *Clarity* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan 64 Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022 Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi 0,000 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Mardiana yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi peran dengan kinerja tenaga kesehatan ( $p = 0,011$ ). Interaksi antar individu dal: 65 lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan

eksternal karena pengaruh globalisasi yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja (Wibowo, D., & Mardiana, 2013).

Hubungan Antara *Help* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi 0,107 atau  $p > 0,05$  maka keduanya dinyatakan tidak memiliki hubungan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Marhayuni yang berjudul dengan nilai ( $p = 0,657$ ) dan penelitian Navis dengan nilai ( $p = 0,715$ ) yang keduanya menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan (Marhayuni, 2018) dan (Navis D., Sulaeman S., Ahmad G., 2020) Hubungan Antara *Incentive* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan Penelitian ini sejalan dengan penelitian Umpung dengan  $p$  value  $value = 0,000$  dan penelitian Fatimah diperoleh nilai  $p = 0,000$  yang berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja tenaga kesehatan (Fatimah, 2018; F.D. Umpung.,



J. M. Pertiwi., 2020).

Hubungan Antara *Evaluation* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,281 atau  $p > 0,05$  maka keduanya dinyatakan tidak memiliki hubungan. Berdasarkan penelitian Isyandi menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan bisa meningkatkan kemampuan secara teoritis, konseptual dan moral bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan (Ismail Jahar, B. Isyandi, 2014).

Hubungan Antara *Validity* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,446 atau  $p > 0,05$  maka keduanya dinyatakan tidak memiliki hubungan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Masuku yang menyatakan bahwa pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meliputi kesempatan untuk memberikan saran dan masukan sebelum pimpinan mengambil keputusan, keterlibatan dalam penyusunan program kerja, kesediaan pimpinan mendengarkan

keluhan dan menindaklanjuti keluhan yang disampaikan, penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja, pelaksanaan kebijakan pimpinan, perhatian pimpinan dalam hal pengembangan diri dan distribusi tanggung jawab dari pimpinan (Masuku, 2016).

Hubungan Antara *Environment* Dengan Capaian Target Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi menunjukkan angka 0,001 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Hasan yang menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan pada lembaga swadaya masyarakat di kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor lingkungan kerja (Hasan, 2012).

Analisis Multivariat

Pada penelitian ini terdapat satu variabel yang paling dominan yang paling berhubungan dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022 yaitu variabel *Ability* dengan nilai  $p = 0,002$  dan  $OR = 1,645$  (95% CI : 0,101 – 5,446). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti karena variabel *Ability* menjadi variabel paling dominan





yang berhubungan dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas Jatibarang Kabupaten Indramayu 2022. Sebagaimana yang dijelaskan oleh para ahli yang pada intinya menempatkan *ability* sebagai suatu komponen yang menentukan kesuksesan suatu kinerja, seperti yang dikemukakan teori McClelland yang

### Kesimpulan

Ada hubungan yang bermakna antara *Ability, Clarity, Incentive dan Environment* dengan capaian target pelayanan kesehatan. Tidak ada hubungan yang bermakna antara *help, evaluation dan*

### Saran

Diharapkan pihak Puskesmas melakukan upaya seperti pengambilan kebijakan yang mempertimbangkan saran dan pertimbangan para tenaga kesehatan

### Daftar Pustaka

Aulia, R. (2014) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Siak”, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.*, (6(2)). Available at: <https://jtmv.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMV/article/viewFile/2386/2346>.

menjelaskan bahwa keberadaan *ability* sebagai elemen yang menentukan dalam pencapaian kinerja yang superior belum terimplementasi dengan baik sebagaimana mestinya, khususnya konsisten penerapan nilai motif, konsep diri dan keterampilan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di berbagai waktu dan situasi (Hasan, 2012)

*validity* dengan capaian target pelayanan kesehatan. Dan variabel *ability* merupakan variabel yang dominan yang berhubungan dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas.

khususnya mengenai peningkatan insentif (*incentive*), pelatihan dan umpan balik kerja (*evaluation*) dan validitas dan praktik personalia yang sah (*validity*).

Esniatin Said, La Dupai, A. F. (2016) “Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan”.

F.D. Umpung., J. M. Pertiwi., G. E. C. K. (2020) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas



- Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi COVID-19”,’ *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, (1(4)).
- Hasan, A. A. (2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh.”, *Jurnal ilmu Manajemen*, pp. 2302–0199.
- Hatmoko (2016) *Manajemen Kesehatan Program Studi Kedokteran Universitas Mulawarman*. Edisi Revi. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Ilyas, Y. (2020) *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Edisi Revi. Jakarta: Jakarta Kementerian Kesehatan RI.
- Ismail Jahar, B. Isyandi, S. H. (2014) “Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Paramedis Pada RSUD Daerah Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir”,’ *Jurnal Ekonomi*, (22(3)).
- Jatibarang, P. (2021) *Penilaian PKP Puskesmas*. Puskesmas Jatibarang.
- Marhayuni, E. (2018) “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung”,’ *jurnal psikologi konseling*, (19(2)), pp. 1215–1229.
- Masuku, D. (2016) “Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula.’, *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, (9(4)), pp. 197–204.
- Navis D., Sulaeman S., Ahmad G., R. S. (2020) “No Title”,’ *Muhammadiyah Publis Health Journal*, (1(1), p. ). Available at: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MPHJ/artivle/do>.
- Via, A,W., Aria,, P & Nur, W. (2021). Pengaruh Penggunaan Buku 3S Terhadap Peningkatan Pengetahuan Perawat Dalam Membuat Dokumentasi Keperawatan Berbasis 3S Di Rumah Sakit KMC Kuningan Tahun 2021. *Journal Of Nursing Practice And Eduication*, Vol. 02 No. 01, Desember 2021. DOI:10.34305/jnpe.v2il.334
- Wibowo, D., & Mardiana, M. (2013) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Layanan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas.”,’ *Jurnal Pendidikan Dasar*, (2(2)), pp. 120–130.