



Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai pada Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan

Anggy Apriliani^{1*}, Ibnu Sina²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: aprilianianggy@gmail.com^{1*}, ibnu.sina@unpam.ac.id²

*Penulis korespondensi: aprilianianggy@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze work motivation in improving employee productivity at the Ciganjur Urban Village Office, South Jakarta. Work motivation is an essential factor that encourages employees to perform optimally to achieve organizational goals. This research focuses on identifying the dominant factors influencing work motivation and their implementation in enhancing employee productivity. The study employs a descriptive qualitative approach conducted at the Ciganjur Urban Village Office, Jagakarsa District, South Jakarta. Data were collected through interviews, observations, and documentation with informants consisting of employees and the village head. The data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, while the validity of the findings was tested using source and method triangulation, as well as SWOT analysis. The results indicate that employees' work motivation is generally good but still requires improvement in aspects such as ambition, perseverance, initiative, and time management. The main driving factors of motivation are a supportive work environment, effective communication, and leadership encouragement, while the inhibiting factors include a lack of training and unclear career development. The study concludes that work motivation positively affects employee productivity, particularly when supported by a clear work system and continuous self-development.*

Keywords: *Descriptive Qualitative; Employee Productivity; SWOT Analysis; Urban Village Office; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong seseorang bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor motivasi kerja yang dominan serta penerapannya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Ciganjur Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan informan yang terdiri dari pegawai dan pimpinan kelurahan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan metode serta Prumusan strategi menggunakan SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tergolong cukup baik, namun masih perlu peningkatan pada aspek cita-cita, ketekunan, usaha untuk maju, dan pemanfaatan waktu. Faktor pendorong utama motivasi kerja adalah lingkungan kerja kondusif, komunikasi efektif, dan dukungan pimpinan, sedangkan faktor penghambatnya meliputi kurangnya pelatihan dan kejelasan karier. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, terutama jika didukung oleh sistem kerja yang jelas dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Analisis SWOT; Kantor Kelurahan; Kualitatif Deskriptif; Motivasi Kerja; Produktivitas Pegawai

1. PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama karena manusia adalah faktor utama dalam mengelola dan memaksimalkan semua sumber daya yang ada. Di organisasi publik seperti Kantor Kelurahan Ciganjur, produktivitas pegawai sangat penting karena mereka bertugas memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat. Dari data awal, beberapa indikator produktivitas masih berada di tingkat standar terutama pada aspek peningkatan hasil dan pengembangan diri yang menunjukkan adanya kondisi yang tidak berkembang dan membutuhkan perhatian lebih.

Tabel 1. Penilaian Produktivitas Pegawai Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan.

No.	Indikator	Fakta
1.	Kemampuan	Cukup sesuai dengan porsinya masing-masing
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	Standar (tidak ada peningkatan dan tidak ada penurunan)
3.	Semangat kerja	Mengusahakan lebih baik dari hari kemarin
4.	Pengembangan diri	Standar (tidak ada peningkatan dan tidak ada penurunan)
5.	Mutu	Sesuai dengan apa yang diinginkan
6.	Efisiensi	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan 80%

Sumber: Kantor Kelurahan Ciganjur (Data Hasil Observasi 2025).

Selain produktivitas, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Meskipun ada indikator positif seperti kesadaran untuk bekerja dengan tekun dan sikap rukun antar rekan kerja, beberapa aspek dalam motivasi, seperti usaha untuk berkembang dan pencapaian tujuan, menunjukkan bahwa dorongan dari dalam pegawai belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja mereka. Situasi ini menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang mampu memacu semangat kerja secara berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan oleh Citta (2016), motivasi dapat memberikan dampak baik maupun buruk terhadap tingkat produktivitas.

Tabel 2. Penilaian Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan.

No.	Indikator	Fakta
1.	Kerja keras	Pegawai mengesampingkan masalah pribadi apabila ada tugas di Kantor
2.	Tingkat cita-cita yang tinggi	Ada, tetapi tidak selalu tercapai
3.	Orientasi tugas/sasaran	Sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
4.	Usaha untuk maju	Tidak selalu ada
5.	Ketekunan	Pegawai akan meminta bantuan rekan kerja ketika mengalami kesulitan
6.	Pilihan rekan kerja	Sangat baik dalam hal kekompakan dan kekeluargaan
7.	Pemanfaatan waktu	Pegawai akan membantu rekan kerja yang belum selesai mengerjakan tugasnya

Sumber: Kantor Kelurahan Ciganjur (Data Hasil Observasi 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang memotivasi pegawai, serta memahami peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Maka dari itu, penelitian ini difokuskan pada dua aspek utama, yaitu: mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja yang paling berpengaruh di Kantor Kelurahan Ciganjur, dan menganalisis cara motivasi kerja dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Fokus penelitian ini diambil agar dapat memberikan pemahaman yang lebih terstruktur

mengenai mekanisme internal yang memengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan kerja birokratis.

Secara spesifik, penelitian ini bertujuan pertama, untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi utama bagi para pegawai, serta kedua, untuk menganalisis cara-cara penerapan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas di instansi kelurahan. Tujuan ini penting karena dapat memberikan gambaran nyata mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan pegawai dalam mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Di sisi lain, kondisi produktivitas yang tidak berkembang pada beberapa indikator menunjukkan bahwa diperlukan strategi manajemen yang lebih tepat. Misalnya, kecenderungan pegawai untuk tergantung pada bantuan rekan kerja bisa menunjukkan kurangnya kemampuan individu atau minimnya dukungan yang diberikan untuk mengerjakan tugas sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta sistem organisasi yang mendukung perilaku produktif.

Selain itu, efisiensi kerja pegawai yang mencapai 80% menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar sumber daya sudah digunakan dengan baik, masih ada ruang besar untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan tersebut bisa dicapai dengan memperkuat motivasi berfokus pada pengembangan diri, pencapaian target kerja, serta peningkatan kualitas layanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengenali faktor-faktor motivasi yang perlu diprioritaskan agar strategi peningkatan produktivitas bisa lebih efektif dan berkelanjutan.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian tentang motivasi dan produktivitas pegawai di tingkat kelurahan memiliki manfaat baik secara akademik maupun praktis. Secara ilmiah, penelitian ini membantu memperkaya kumpulan pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, terutama karena belum banyak penelitian empiris yang membahas motivasi pegawai di organisasi publik tingkat kelurahan. Penelitian ini mengatasi kekurangan tersebut dengan menganalisis data nyata dari pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengembangkan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat masyarakat setempat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang memungkinkan peneliti meneliti informasi secara mendalam dengan berinteraksi langsung di lingkungan tempat penelitian berlangsung. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memahami

fenomena secara utuh melalui ucapan, tindakan, dan dokumen yang relevan, tanpa bergantung pada data berupa angka sebagai dasar utama dalam analisis. Dalam penelitian ini, peneliti sendiri berperan sebagai alat utama yang mengarahkan seluruh proses, mulai dari menentukan topik penelitian, memilih sumber informasi, mengumpulkan data, hingga memahami hasil yang didapatkan.

Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Ciganjur, Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Subjek penelitian adalah pegawai yang terlibat langsung dalam pekerjaan sehari-hari dan memahami proses serta hambatan dalam kinerja mereka. Pemilihan informan dilakukan karena keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan pengalaman yang relevan, sehingga bisa memberikan data yang lengkap dan mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret sampai November 2025.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, observasi langsung untuk melihat cara kerja, hubungan antar pegawai, serta suasana di tempat kerja. Kedua, wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan untuk mengetahui pendapat, semangat, usaha mengembangkan diri, cara kerja, dan hambatan yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas. Ketiga, mengumpulkan berbagai dokumen seperti catatan administrasi atau arsip kerja yang berkaitan dengan topik penelitian. Keempat, triangulasi yaitu membandingkan data dari berbagai metode agar hasil yang diperoleh konsisten dan lengkap. Alat bantu yang digunakan antara lain ponsel sebagai alat merekam serta daftar pertanyaan wawancara untuk memastikan proses pengumpulan data berjalan terorganisasi.

Data yang dikumpulkan dianalisis bertahap dengan cara mengatur, mengelompokkan, dan menyederhanakan untuk mencari pola serta hubungan antar faktor. Penelitian ini menggunakan metode analisis SWOT sebagai cara utama, yaitu mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi semangat dan hasil kerja pegawai. Hasilnya disusun dalam bentuk tematik agar lebih mudah dipahami dan bisa diambil kesimpulan secara menyeluruh.

Untuk memastikan data yang digunakan valid, penelitian ini menggunakan metode triangulasi, khususnya triangulasi teknik. Peneliti membandingkan hasil wawancara dengan data dari observasi dan dokumen pendukung agar mengurangi kesalahan dan memastikan data benar serta konsisten. Langkah ini dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan data sehingga sesuai dengan kondisi di lapangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciganjur berada dalam kategori sedang. Motivasi ini kuat pada aspek disiplin, kemampuan untuk memisahkan masalah pribadi dari tugas kerja, serta hubungan antarpegawai yang harmonis. Produktivitas pegawai secara umum berada di tingkat standar, yang terlihat dari kemampuan, kualitas, dan efisiensi kerja yang stabil namun belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hasil wawancara dengan informan utama dan dua informan lain menunjukkan pola yang konsisten mengenai cara pegawai bekerja, hambatan yang dihadapi, serta dinamika tugas sehari-hari di lingkungan kelurahan.

Motivasi Kerja Pada Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan

Motivasi kerja pegawai terlihat kuat dalam hal disiplin dan kemampuan mengelola emosi serta urusan pribadi agar tidak mengganggu tugas kerja. Mereka juga menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas kerja setiap hari, karena pekerjaan dianggap sebagai tanggung jawab moral dan spiritual. Perilaku motivasi harian semakin terasa jelas, seperti cara pegawai menjaga semangat bekerja, misalnya dengan dukungan dari keluarga, nilai-nilai pribadi, atau suasana kerja yang hangat dan seperti keluarga.

Namun, peneliti juga menemukan bahwa semangat kerja masih kurang. Beberapa pegawai tidak punya tujuan karier yang jelas, dan mereka cenderung memiliki pandangan umum mengenai masa depan pekerjaan tanpa rencana pengembangan yang spesifik. Selain itu, mereka kurang tekun dalam menyelesaikan tugas, terlihat dari kebiasaan beberapa orang untuk langsung meminta bantuan tanpa mencoba mencari solusi sendiri. Kebiasaan untuk berkembang juga belum konsisten, karena ada pegawai yang hanya bekerja sesuai tugas harian tanpa inisiatif tambahan. Hal ini semakin diperparah oleh cara pengelolaan waktu yang tidak teratur, karena mereka lebih fokus pada tugas yang terlihat langsung daripada memikirkan cara meningkatkan kualitas kerja.

Secara akademis, kondisi ini menunjukkan bahwa semangat bekerja di birokrasi daerah lebih dipengaruhi oleh budaya kerja bersama daripada tujuan karier pribadi. Di lingkungan pemerintahan kelurahan, semangat kerja biasanya didorong oleh nilai-nilai pribadi, kenyamanan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, dan rutinitas kerja administratif, sehingga tidak selalu mendorong peningkatan kemampuan diri. Hasil penelitian ini memberikan tambahan informasi dalam studi tentang semangat kerja di sektor publik, dengan menekankan bahwa pertumbuhan karier bukan faktor utama yang mendorong kinerja para pegawai administratif di tingkat kelurahan.

Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan

Produktivitas kerja pegawai tetap stabil, tetapi tidak ada peningkatan yang terus-menerus. Mereka mampu menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan indikator dasar organisasi, tetapi tidak ada peningkatan yang jelas. Kemampuan kerja mereka sesuai dengan tugas yang diberikan, namun karena perbedaan sikap dan pengalaman, kualitas kerja mereka tidak sama. Pegawai yang lebih berpengalaman cenderung memahami tugas dengan lebih baik dan aktif meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan atau komunikasi intensif dengan dinas teknis. Sementara itu, pegawai yang baru atau kurang berpengalaman lebih sering membutuhkan arahan dari rekan senior atau pemimpin, sehingga tingkat kemandirian kerja mereka masih rendah.

Aktivitas sehari-hari menunjukkan bahwa waktu masih belum digunakan dengan optimal. Meskipun para pegawai memahami pentingnya menentukan prioritas, mereka belum menerapkannya dalam mengatur waktu secara terencana. Akibatnya, efisiensi kerja hanya bergantung pada kebiasaan dan pengalaman langsung. Produktivitas kerja sebenarnya bisa meningkat jika ada kerja sama yang baik di antara rekan kerja, namun lingkungan kerja yang terlalu akrab bisa membuat standar kualitas tidak diterapkan secara ketat.

Secara akademis, penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kerja di tingkat kelurahan lebih bergantung pada pengalaman, cara kerja tim, dan hubungan sosial daripada semata-mata semangat pribadi. Ini menunjukkan bahwa penting bagi pemerintah daerah untuk menerapkan kebijakan pelatihan, sistem tugas yang jelas, serta penilaian kerja yang rutin, agar dapat meningkatkan efisiensi para pekerja di tingkat terbawah.

Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kelurahan Ciganjur Jakarta Selatan

Motivasi kerja memiliki hubungan yang baik dengan produktivitas pegawai, tetapi pengaruhnya tidak langsung. Pegawai yang bersemangat biasanya menunjukkan sikap kerja yang lebih rapi, seperti disiplin, tekun, dan teratur dalam melakukan tugas administrasi. Meski begitu, motivasi tersebut belum selalu menghasilkan peningkatan kualitas pekerjaan, melainkan hanya memastikan pekerjaan selesai tepat waktu.

Hubungan antar rekan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Kebersamaan dan komunikasi yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman, namun hal ini juga bisa mengurangi semangat untuk meningkatkan kualitas kerja, karena para pegawai lebih fokus pada suasana yang harmonis daripada pada pengawasan terhadap hasil kerja mereka. Pengalaman kerja juga memengaruhi tingkat produktivitas, pegawai yang sudah berpengalaman cenderung

bekerja lebih stabil, sedangkan pegawai baru masih dalam proses penyesuaian, sehingga kontribusinya belum mencapai tingkat maksimal.

Dalam manajemen waktu, motivasi kerja membantu pegawai tetap berjalan sesuai ritme kerja, tetapi tidak cukup mendorong mereka untuk membuat strategi efisiensi yang terukur. Akibatnya, peningkatan produktivitas hanya terjadi di tingkat tugas dasar, bukan pada peningkatan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas di sektor publik, hanya mengandalkan motivasi pegawai tidak cukup. Dibutuhkan juga dukungan struktural seperti pelatihan, perencanaan karir yang jelas, serta evaluasi kinerja yang lebih terorganisir.

Secara teori, penemuan ini memperkuat pemahaman bahwa hubungan antara motivasi dan produktivitas di lingkungan kerja pemerintahan cukup rumit dan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor dari individu dan faktor dari organisasi. Meskipun motivasi penting sebagai dasar dari perilaku kerja, tingkat keefektifannya sangat bergantung pada struktur birokrasi, tekanan tugas, serta cara koordinasi di dalam organisasi.

4. KESIMPULAN

Penelitian tentang motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Ciganjur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ramah dan bekerja sama, sikap profesional, serta komunikasi yang baik adalah faktor utama yang mendorong motivasi. Hasil ini memenuhi tujuan penelitian karena menegaskan bahwa motivasi kerja baik dari dalam seperti rasa tanggung jawab dan semangat pribadi maupun dari luar seperti suasana kerja yang nyaman dan sistem yang jelas—sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Secara teori, hasil penelitian mendukung pendapat bahwa motivasi menjadi faktor utama yang mendorong pegawai bekerja dengan lebih produktif, terutama di lembaga pemerintahan yang mengandalkan kerja sama dan fokus pada pelayanan. Secara nyata, penelitian ini juga menunjukkan bahwa meningkatkan produktivitas bisa dilakukan dengan memperbaiki sistem kerja yang baik, menjaga komunikasi yang terbuka, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terus berkembang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, khususnya dalam hal kesulitan peneliti untuk mengunjungi dan mewawancarai kepala kelurahan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu serta kurangnya sumber referensi yang tepat dan relevan dengan topik penelitian. Untuk itu, penelitian berikutnya dapat mencoba mengembangkan sumber data lebih luas, melibatkan lebih banyak pihak yang menjadi sumber informasi utama, atau menggunakan pendekatan

perbandingan antar kelurahan agar bisa memahami motivasi dan tingkat produktivitas secara lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriantoni, A., Putri, N. A., & Nurdin, D. (2022). Analisis motivasi dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2).
- Anggraini, T., & Sudarso, E. (2025). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 170–175.
- Aprini, N. (2024). Analisis motivasi kerja pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 107–140.
- Citta, Y. (2016). *Psikologi kerja: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farizha, S. R., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Fast Food Nusantara A&W Restaurant di Kota Tangerang. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(2).
- Febrianty, F., Purba, C. B., & Rahmawati, R. (2024). *Toolkit manajemen karir: Sumber daya esensial untuk profesional masa kini*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Firdaus, I., Sari, N., & Pratama, D. (2025). Efektivitas pengaturan waktu kerja pada sektor pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(2), 1–12.
- Hendri, T., & Yunus, N. R. (2019). *Manajemen waktu: 7 langkah membuat hidup penuh arti*. Jakarta: Kencana.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Kencana.
- Oktavianti, N. (2024). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV XYZ Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1269–1276.
- Pratama, A. (2022). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361–372.
- Sisca, S., Puspa, D., & Maulana, R. (2020). Produktivitas kerja dan faktor-faktor penentunya. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 5(2), 55–65.
- Sutrisno, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syam, I., & Annisa, A. (2023). Meningkatkan produktivitas pegawai: Analisis hubungan antara stres kerja dan motivasi di BBKK Makassar. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(10), 2044–2049.