

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN UPTD KECAMATAN SANDAI

¹Irna Dianis Ivanka

¹Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Pontianak

¹Email : irnadianisivanka@gmail.com

Received : 10-11-2023

Revised : 13-11-2023

Accepted : 17-11-2023

 CC BY 4.0 Attribution 4.0 International
Copyright © 2023 Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai; 2) Bagaimana hubungan motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai UPTD Puskesmas Sandai sebanyak 110 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik Random Sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden diambil dari sebagian populasi yaitu dengan melakukan survei langsung ke objek atau sample penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket/kuesioner, serta dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji T bahwa nilai $\text{sig } 0,042 < 0,05$. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung $> t$ tabel atau lebih besar yaitu $2,092 > 1,676$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima; 2) Hubungan motivasi kerja memiliki presentase yang rendah terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji determinasi yang menghasilkan nilai R square sebesar 0,284 (28,4%), dimana interval koefisien dari uji determinasi pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja pada penelitian ini berada pada interval 0,20-0,399.

Kata Kunci : Motivasi kerja; Kualitas kinerja; Karyawan; UPTD Kecamatan Sandai

Abstract

This research aims to find out: 1) How work motivation can influence the quality of performance of Sandai Health Center UPTD employees; 2) What is the relationship between work motivation and the quality of performance of UPTD Sandai Health Center employees. This type of research uses a quantitative method, namely research that asks about the relationship between two variables. The population in this study was all 110 Sandai Community Health Center UPTD employees. And by using Random Sampling techniques, the number of samples in this study was 52 respondents taken from part of the population, namely by conducting a survey directly to the research object or sample. Data collection techniques include observation, questionnaires, and documentation. The results obtained from this

research are: 1) Motivation has a significant effect on the quality of employee performance. This is reinforced and supported by the T test results that the sig value is $0.042 < 0.05$. Next, you can see the results of $t_{count} > t_{table}$ or greater, namely $2.092 > 1.676$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted; 2) The relationship between work motivation has a low percentage of the quality of employee performance. This is proven by the results of the determination test which produced an R square value of 0.284 (28.4%), where the coefficient interval from the determination test of the influence of motivation on performance quality in this study was in the interval 0.20-0.399.

Keywords: Work motivation; performance quality; employee; UPTD Puskesmas Sandai

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang hendak di capainya. Tujuan itu diraih dengan menggunakan sumber-sumber yang ada. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organisasi terbentuk karena adanya orang orang atau karyawan yang mengelolanya. Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisien dan efektivitas organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2015) untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya secara terus menerus mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan dan memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017).

Dalam motivasi bekerja itu setiap manusia akan gigih dan giat untuk melakukan pekerjaannya. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerjanya. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja bukan karena imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit. Seperti yang tercantum dalam Al-Quran surat An najm ayat 39-41 sebagai berikut :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَى

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna

Dalam motivasi kerja secara Islam, Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme yaitu jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam memotivasi kerja dengan sikap tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan dunia dan akhirat, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan. Islam menetapkan pekerjaan bagi seorang muslim sebagai hak dan sekaligus kewajiban, Islam

menganjurkan bekerja dan memerintahkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah SAW. berpesan agar para pimpinan tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerja di luar kemampuannya.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Faozen, 2020). Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan yang kurang.

Berdasarkan hasil observasi pengamatan di lapangan penulis melihat kurang nya kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sandai terkhususnya motivasi kerja dan semangat kerja yang tidak sesuai, mengingat produktivitas karyawan yang menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisien dan efektivitas UPTD Puskesmas Sandai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dan mengangkat sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Kecamatan Sandai”

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Disebut dengan kuantitatif karena data data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menemukan sebuah keterangan. Berdasarkan metode penelitian diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Sandai. Penelitian ini meliputi :

- a. Variable independen (variabel bebas) : Motivasi kerja (X)
- b. Variable dependen (variabel terikat) : Kinerja Karyawan (Y)

Dimana jumlah populasi pada penelitian ini yakni 110 karyawan yang akan diambil 48% untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang di butuhkan pada penelitian ini adalah 52 responden.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini gunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan diukur menggunakan skala pengukuran instrument angket tertutup sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Untuk proses mengelola dan membahas analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Teknik analisis regresi dipilih dalam penelitian ini karena teknik analisis regresi linier sederhana dapat menyimpulkan secara langsung mengenai

satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X) yang melewati tahap Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji Regresi Sederhana.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan yang berada di UPTD Puskesmas dan penelitian ini ingin melihat karakteristik dan biodata dari responden yang dilihat dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki 2. Perempuan	10 42	20% 80%
2	Usia		
	1. 26-35 tahun	28	54%
	2. 36-45 tahun	15	29%
	3. 46-55 tahun	9	17%
3	Pendidikan Terakhir		
	1. S1	10	19%
	2. D-III	42	81%

2. Uji validitas

Dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 52 responden. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) dengan r tabel.

Tabel 2
Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380

11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317

a. Dengan $df = n - 2 = 50$; $\alpha = 0,05$ r tabel sebesar 0,279

Tabel 3
Nilai Validitas Item Angket

No Soal	r Hitung	r Tabel	No Soal	r Hitung	r Tabel
1	0,375	0.279	12	0,376	0.279
2	0,426	0.279	13	0,406	0.279
3	0,38	0.279	14	0,339	0.279
4	0,391	0.279	15	0,327	0.279
5	0,303	0.279	16	0,343	0.279
6	0,282	0.279	17	0,395	0.279
7	0,406	0.279	18	0,3	0.279
8	0,333	0.279	19	0,308	0.279
9	0,344	0.279	20	0,285	0.279
10	0,312	0.279	21	0,3	0.279
11	0,319	0.279	22	0,395	0.279

b. Jika nilai r hitung > r tabel maka, item soal angket tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

3. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas diatas dan data dinyatakan valid, maka selanjutnya yang harus dilakukan yaitu uji reabilitas data. Alat ukur yang reliabel pasti terdiri dari item-item alat ukur yang valid. Sehingga, setiap reliabel pasti valid, namun setiap yang valid belum tentu reliabel. Ada beberapa rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas diantaranya *Guttman Split-Half Coefficient*, *Alpha Cronbach*, *Spearman Brown*, *Kristoff*, *Angoff*, dan *Rullon*.

Tabel 4
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Tabel 5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	22

Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,649 > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat pengumpul data penelitian.

4. Uji Normalitas

Kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar dari pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikasi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai Signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20396163
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.073
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

5. Uji homogenitas

suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen). Pengujian ini merupakan persyaratan sebelum melakukan uji T dan uji Anova. Dasar dari pengambilan keputusan dalam uji homogenitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka distribusi data homogen
- Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka distribusi data tidak homogen

Tabel 7
Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	Based on Mean	.419	1	102	.519
	Based on Median	.387	1	102	.535
	Based on Median and with adjusted df	.387	1	97.110	.536
	Based on trimmed mean	.379	1	102	.540

Berdasarkan hasil uji homogenitas diketahui nilai signifikansi $0,519 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berasal dari data distribusi yang homogen.

Uji linearitas diketahui dengan menggunakan uji F, kriterianya adalah apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linear atau dengan membandingkan nilai F dengan kriteria jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas dengan variabel terikat linear.

Tabel 8
Test Deviation From Linearity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas * Motivasi	Between Groups	(Combined)	174.556	15	11.637	1.730	.089
		Linearity	30.404	1	30.404	4.521	.040
		Deviation from Linearity	144.152	14	10.297	1.531	.149
	Within Groups		242.117	36	6.725		
	Total		416.673	51			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan membandingkan nilai Sig* (0,149) > 0,05 maka antara variabel bebas dengan variabel terikat linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat, maka analisis regresi dapat dilanjutkan ke statistika parameteris.

6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

a. Uji Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (*R square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen profesionalisme guru mampu menjelaskan variabel dependen (prestasi siswa). Berikut ini hasil uji determinasi (*R Square*) :

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	.080	.062	2.768
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Berdasarkan tabel hasil Uji Determinasi Model Summary di atas diketahui nilai R square sebesar 0,284 (28,4%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi, dimana variabel *independen* (motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel *dependen* (kualitas kinerja) sebesar 28,4%

Tabel 10
Interprestasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00	Tidak ada korelasi
>0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,999	Sangat kuat
1,00	Korelasi sempurna

Dari tabel interpretasi r di atas membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja berada pada interval koefisien yaitu 0,20-0,399 dan interpretasinya masuk dalam kategori rendah.

b. Uji Anova

Tabel 11
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.523	1	33.523	4.375	.042 ^b
	Residual	383.150	50	7.663		

	Total	416.673	51			
a. Dependent Variable: Kualitas						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Pada tabel ANOVA menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi (X) terhadap variabel kualitas kinerja (Y). Dari output diatas terlihat bahwa F hitung 4,375 dengan tingkat signifikansi Probabilitas 0,042 < 0,05, maka model regresi dapat di pakai untuk memprediksi variabel kualitas kinerja.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 12
Hasil persamaan regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.591	5.808		3.545	.001
	Motivasi	.201	.096	.284	2.092	.042
a. Dependent Variable: Kualitas						

Pada tabel output di atas, diketahui nilai koefisien dari persamaan regresi Dalam penelitian ini, digunakan persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Motivasi Kerja
Y = Kualitas Kinerja

Dari tabel *output* hasil persamaan regresi linier sederhana coefficients^a didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 20,591 + 0,201 X$$

Perubahan di atas merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Dari koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas, diketahui konstan sebesar 20,591 menunjukan bahwa jika variabel motivasi kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kualitas kinerja sebesar 20,591%. Variabel motivasi kerja 20,591 menunjukan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka akan maningkat kualitas kinerja sebesar 0,201 satuan atau sebesar 20,1%.

Tabel 13
Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Pada tabel output hasil persamaan regresi linier sederhana coefficientsa di atas, t hitung motivasi kerja adalah 2,092. Dengan derajat bebas (df) = $N-2 = 52-2 = 50$ dari tabel t di atas ditemukan t tabel sebesar 1,676.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja UPTD Puskesmas Sandai Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji T bahwa nilai $\text{sig } 0,042 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang erat antara motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung $> t$ tabel atau lebih besar yaitu $2,092 > 1,676$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Hubungan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Hasil dari analisis penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja memiliki presentase yang rendah terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji determinasi yang menghasilkan nilai R square sebesar 0,284 (28,4%), dimana interval koefisien dari uji determinasi pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja pada penelitian ini berada pada interval 0,20-0,399 (dapat dilihat pada tabel 4.9), artinya tingkat hubungan dari motivasi terhadap kualitas kinerja berada pada tingkat hubungan yang rendah.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sandai*, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari uji R Square ditemukan nilai R square sebesar 0,284 (28,4%) menunjukkan bahwa variable independen (motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variable dependen (kualitas kinerja) sebesar 28,4%, dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dan interpretasi r membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja berada dalam katagori *rendah* dengan interval koefisien yaitu 0,20-0,399.
2. Hasil uji t ditemukan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,092 > 1,676$) maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- A.S, Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Abdul Muis, Muhammad, and Amrison Amrison. 2021. "Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, To Employee Performance At PT. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 2.
- Abidin, & Zainal, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *penelitian ipteks*, 4 no. 1.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Armstrong & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- Azimi, A., Subardi, H. M. P., Ningrum, W. W., Kurniati, P., Lestary, D., Tezar, M., ... & Nurjannah, S. (2023). Increasing Reading Literacy in Al-Barokah Islamic Boarding School Students in Sungai Asam Village through Gerakan Literasi Sekolah (GLS). *Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 62-72.
- Ekhsan, Muhamad. 2016. The Impcat of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Local Campanies. *Information Journal of Learning Instruction* Vol. 3 No. 1.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fachrurazi, Rezeki, F., & Dirhamsyah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Institut Agama Islam Negeri Pontianak*.
- Faozen. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja dan dampaknya pada motivasi kerja serta kinerja karyawan hotel di Jember. *Jurnal Pariwisata*.
- Furqon, M. A. (2019). BAB III analisis. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Herlambang, Aldo Gardjito dkk, 2014, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Andalan Surabaya),jurnal Administrasi dan Bisnis,Vol. 13, no. 1.
- Ishak dan Hendri Tanjung. (2014). *Manajemen Motivasi*. PT.Grasindo.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Julianto, J. ANALISIS INVESTASI DALAM MEMPREDIKSI PERGERAKAN HARGA BITCOIN DENGAN MENGGUNAKAN RECURRENT NEURAL NETWORK PADA PLATFORM INDODAX. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 8(2), 136-147.
- Julianto, J., & Athika, S. (2023). Sosialisasi Motivasi Pendidikan Pada Siswa SMP Negeri 4 Sungai Raya Kepulauan Dalam Salah Satu Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Di Pulau Lemukutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Waradin*, 3(2), 46-54.
- Julianto, J., & Helvira, R. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen Bank Syariah Indonesia Dalam Membantu Peningkatan Perekonomian Dan Bisnis di Era Digital. *OIKONOMIKA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(2), 144-155.
- Julianto, J., Azimi, A., Alkadrie, S. A., Hidayati, H., & Tezar, M. (2023). Penguatan Motivasi Belajar, dan Implementasi Origami dalam Menumbuhkembangkan Daya Imajinasi Peserta Didik Yayasan Kreasi Bangun Semesta (YKBS) Pontianak. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 6(11), 4669-4682.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG. *PSIKIS Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53.
- M.Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen* (7 ed.). Ghaila Indonesia.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Manurung, B. R. (2018). Pengaruh Pengawasan dan komunikasi terhadap Kinerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota medan. *Director*, 15(40), 6–13.
- Mathis & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Meleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyatiningsih, E. (2014). Modul Metode Penelitian Tidakn Kelas. *Bandung Rosdakarya*, 1–22. staff.uny.ac.id
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction:

- A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February),
- prof. dr. sugiyono. (2014). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (hal. 143).
- Rahman, Abdul, & Marli, S. (2018). Peningkatan Motivasi Belajar Siswa Menggunakan Metode Inkuiri dalam Pembelajaran IPA di Sekolah Dasar. *jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*.
- Rozalia, Nur Avni. Ika ruhana. dkk. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis: JAB*, 26(2): 1-8.
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137.
- Sujarweni, Wiratna. 2014 *Metode Penelitian* Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sukmadinata, & Syaodih, N. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wahjosumidjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Pustaka Utama Grafiti.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers