

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

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 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 سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ

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 kurangnya 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 melawati 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 2. 36-45 tahun 3. 46-55 tahun	28 15 9	54% 29% 17%
	Pendidikan Terakhir		
3	1. S1 2. D-III	10 42	19% 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 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:

- a. Jika nilai Signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- b. 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:

- a. Jika nilai Sig $> 0,05$ maka distribusi data homogen
- b. Jika nilai 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 sig $> 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linear atau dengan membandingkan nilai F dengan kriteria jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ 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 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kualitas kinerja sebesar 20,591%. Variabel motivasi kerja 20,591 menunjukkan 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	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	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	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	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 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,092 > 1,676$) 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 Personalialia 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 MEMREDIKSI 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 Tidakkan 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