

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS ONOLALU KABUPATEN NIAS SELATAN

Henis Dewi Putri Duha
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
henisduha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 13,796 + 0,672X$, dan diperoleh nilai $t_{hitung} (5,709) > t_{tabel} (1,683)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,449 artinya Motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 49,9%. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu.

Kata Kunci: *Motivasi; Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation on employee performance at the UPTD Onolalu Health Center, South Nias Regency. This type of research is a causal quantitative research. The sample in this study amounted to 42 people. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of motivation on employee performance at the Onolalu Health Center UPTD. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 13.796 + 0.672X$, and obtained $t_{count} (5.709) > t_{table} (1.683)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.449, meaning that motivation is able to explain the variable employee performance of 49.9%. Based on the results of this study and the discussion described, it can be concluded that motivation has a positive and significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Onolalu.

Keywords: *Motivation; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Dalam organisasi pengelolaan sumber daya manusia sangat akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan oleh organisasi dengan

melakukan pekerjaan bersama-sama dengan dua orang atau lebih dari dua orang. SDM merupakan modal kelimpahan utama yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perkumpulan, dimana pada

umumnya kemampuan SDM sebagai pendorong utama dalam setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perkumpulan, keselarasan latihan atau pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya SDM. Setiap asosiasi sebenarnya membutuhkan SDM yang terampil, mempunyai tenaga kerja, disiplin waktu dalam mencapai tujuan yang bersifat otoritatif. Keberhasilan suatu asosiasi dalam mencapai tujuan hierarki dapat dicapai jika asosiasi tersebut dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja dalam asosiasi tersebut.

Sikap mental seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan pada hakikatnya yang menentukan kinerja pegawai keyakinan bahwa sesuatu yang dilakukan dengan baik saat ini dan penuh tanggung jawab akan membuahkan hasil yang lebih baik di masa depan dan dapat dimanfaatkan. Artinya pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan produktivitas yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja sejauh kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Eksekusi representatif yang berkembang lebih lanjut akan membawa kemajuan bagi asosiasi untuk dapat bertahan dalam persaingan yang stabil. Eksekusi yang baik adalah eksekusi yang ideal seperti yang ditunjukkan oleh pedoman hierarki. Jadi eksekusi merupakan hal yang penting bagi seorang pekerja karena dengan eksekusi yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Eksekusi juga merupakan suatu cara untuk memperoleh hasil yang baik dalam perkumpulan,

kelompok dan masyarakat dengan memahami dan mengawasi pelaksanaan dalam suatu sistem tujuan, norma dan prasyarat karakteristik yang disepakati.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat menunjang tercapainya pelaksanaan yang maksimal, karena inspirasi merupakan ekspresi batin seseorang yang menggerakkan dan mengkoordinasikan tingkah laku menuju sasaran tertentu. Inspirasi adalah penghiburan atau alasan yang membingkai premis kegembiraan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif. Inspirasi adalah bidang kekuatan baik dari inisiatif asosiasi maupun dari perwakilan sebenarnya. Dalam mencapai tujuan yang bersifat hierarkis, diperlukan inspirasi yang tinggi dalam menyelesaikan latihan-latihan yang diturunkan padanya. Dengan cara ini, asosiasi harus fokus pada perwakilan mereka dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka, dan lebih jauh lagi fokus pada bantuan perwakilan pemerintah untuk meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan yang secara umum bersifat otoritatif.

Berdasarkan hasil penelitian di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan penulis mengetahui bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang ada yaitu kondisi Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dalam mendorong pegawainya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kondisi tempat kerja yang kurang menyenangkan, dimana lingkungan kerja yang kurang efektif. Kurangnya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sebagai pendukung terselesaikan pekerjaan dengan cepat. Kurangnya kualitas hasil kerja setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan

kualitas kerja yang dituntut oleh organisasi. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang diberikan dengannya tidak terselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Kurangnya kerjasama antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh individu.

B. Kajian Pustaka

Konsep Motivasi (X)

Pegawai termotivasi untuk bekerja keras dan efektif untuk mencapai tujuan lembaga ketika motivasi ada. Dengan kata lain, motivasi adalah suatu tujuan atau dorongan yang dapat menggugah seseorang atau kelompok untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tersebut. Inspirasi adalah suatu keadaan dalam karakter individu yang mendorong kerinduan individu untuk melakukan latihan-latihan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Duha (2020:43) “motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu”.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh perwakilan sehubungan dengan latihan kerja. Eksekusi perwakilan adalah cara seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Menurut Periansa (2017:49) Mengatakan bahwa “kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja (X)

Menurut Busro (2018:75) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Usia, kematangan pribadi. Usia ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena jika usia seseorang semakin tua maka motivasi kerja seseorang tersebut berkurang.
- b. Tingkat pendidikan. Pendidikan juga bisa mempengaruhi motivasi kerja seseorang, jika seseorang memiliki pendidikan yang tinggi maka ia akan mudah bekerja dalam suatu organisasi.
- c. Keinginan dan harapan pribadi. Motivasi kerja seseorang akan tinggi apabila ada keinginan sendiri dalam melakukan suatu kegiatan.
- d. Kebutuhan. Seseorang akan bekerja dengan lebih baik apabila pekerjaannya tersebut salah satu faktor yang bisa memenuhi kebutuhannya tentunya ia akan memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk bekerja.
- e. Kepuasan kerja. Jika seseorang puas akan pekerjaannya yang diberikan kepadanya atau pekerjaannya sesuai dengan harapannya, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi.
- f. Lingkungan kerja yang menyenangkan. Jika lingkungan kerja bersih dan tertata rapi akan maka seseorang akan nyaman dalam bekerja sehingga dirinya akan termotivasi atau memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- a. Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang diberikan kepada seseorang akan mempengaruhi motivasi kerjanya, karena jika kompensasi yang ia terima sesuai dengan hasil atau kinerjanya maka pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Supervisi yang baik. Pengawasan yang akan dilakukan seseorang atasan akan mampu

mempengaruhi kinerja seseorang. Atasan harus bisa mengawasi pegawai dengan lebih baik supaya pegawai bisa bekerja dengan lebih baik.

b. Adanya jaminan pekerjaan. Jika pekerjaan seseorang dapat menjamin masa depannya, maka ia akan bekerja dengan baik karena ia berhadapan dengan ia bekerja maka kebutuhan hidupnya akan terpenuhi.

g. Supervisi yang baik. Pengawasan yang akan dilakukan seseorang atasan akan mampu mempengaruhi kinerja seseorang.

h. Status dan tanggungjawab. Jika atasan memberikan atau mempercayakan seseorang dalam bertanggung jawab akan pekerjaannya, maka ia akan memiliki motivasi kerja dalam bekerja.

Selanjutnya, Menurut Dewi dan Harjoyo (2017:102) Faktor Motivasi yaitu:

a. Kondisi Lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja bersih dan tertata rapi akan maka seseorang akan nyaman dalam bekerja sehingga dirinya akan termotivasi atau memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dan lingkungan yang bisa membuat seseorang nyaman maka ia akan betah dalam bekerja.

b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang diberikan kepada seseorang akan mempengaruhi motivasi kerjanya, karena jika kompensasi yang ia terima sesuai dengan hasil atau kinerjanya maka pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

c. Supervisi yang baik. Pengawasan yang akan dilakukan seseorang atasan akan mampu mempengaruhi kinerja seseorang. Atasan harus bisa mengawasi pegawai dengan lebih baik supaya pegawai bisa bekerja dengan lebih baik.

d. Adanya jaminan pekerjaan. Jika pekerjaan seseorang dapat menjamin masa depannya, maka ia akan bekerja dengan baik karena ia berhadapan dengan ia bekerja maka kebutuhan hidupnya akan terpenuhi.

e. Status dan tanggungjawab. Jika atasan memberikan atau mempercayakan seseorang dalam bertanggung jawab akan pekerjaannya, maka ia akan memiliki motivasi kerja dalam bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja (X)

Menurut Dessler dalam Busro (2018:97) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Akurasi. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.

b. Ketelitian. Pegawai yang memiliki ketelitian dalam bekerja bisa menyelesaikan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat teliti tanpa melakukan kesalahan, sehingga kinerja seseorang tersebut efektif dan efisien.

c. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.

d. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.

e. Budaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi satu sama lain akan tentunya mereka akan memiliki tingkat semangat kerja yang lebih baik.

- f. Penampilan. Penampilan seseorang sangat menentukan kinerja pegawai yang akan semakin meningkat.
- g. Arahan. Pemimpin harus mampu memberikan arahan kepada pegawai yang mau bekerja dengan lebih baik sehingga menghasilkan hasil kerja. Memberi arahan bagaimana bekerja dengan baik, bekerja sesuatu dengan tata kerja yang efektif.
- h. Perbaikan. Dalam melakukan pekerjaan tentu akan ada masalah, oleh karena itu pegawai harus bisa melakukan perbaikan dengan lebih baik.
- i. Tingkat keandalan. Kinerja dapat dilihat bagaimana hasil kerja dan kinerja yang optimal tersebut. sehingga bisa menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan lebih baik.
- j. Ketepatan waktu bekerja. Seseorang yang bekerja dengan tepat waktu tentunya akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tepat waktu yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kemudian, menurut Asnawi (2019:17) menyatakan bahwa ada enam yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas kinerja pegawai. Kualitas kerja pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik serta pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Sarana pendukung. Organisasi harus memberikan kesempatan kerja bagi pegawai yang bekerja disuatu organisasi, sehingga pegawai akan bekerja dengan lebih baik. Kesehatan kerja, organisasi harus bisa menjaga kesehatan dalam bekerja. Teknologi, teknologi dapat

mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat mempermudah dan mempercepat menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Otoritas. Pemimpin harus mampu membangun relasi bagi para pegawainya serta menjalin komunikasi yang baik antar sesama agar mudah memahami apa yang disampaikan satu sama lain.
- d. Disiplin. Pegawai harus taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan atau patuh terhadap pemimpin. pegawai harus disiplin waktu dalam bekerja baik datang ke kantor pulang, istirahat serta disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Motivasi (X)

Menurut Farida dan Hartono (2016:26) indikator motivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan. Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada pegawai bagi yang mau meningkatkan pengetahuannya lagi.
- b. Mengadakan evaluasi tugas. Pemimpin harus melakukan evaluasi kerja apakah para pegawai untuk mentehau apakah semua pegawai telah bekerja dengan benar sesuai prosedur kerja yang diberikan. Membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan. Pemimpin harus membiasakan para anggotanya dalam menyelesaikan pekerjaannya harus disesuaikan dengan tujuan sebelumnya.
- c. Memberikan kesempatan pegawai untuk ikut meningkatkan prestasi kerja. Pemimpin harus memberikan peluang bagi para pegawai yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya.

- d. Mendorong pegawai dalam bekerja kelompok. Organisasi harus memndorong para anggotanya atau bawahannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaanya dengan baik.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Asnawi (2019:14-15) indikator kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

- Kuantitas Pekerjaan. Seberapa banyak pegawai menghasilkan kerjanya apakah yang dihasilkan kerjanya sesuai dengan target kerja yang telah ditatpkan dalam suatu organisasi serta sesuai dengan rencana sebelumnya.
- Kualitas kerja. Seberapa besar pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan memiliki kualitas kerja pegawai yang dapat menunjang kemajuan suatu organisasi serta kualitas kerja sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi tersebut.
- Ketetapan waktu. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan yang diperihtahkan oleh organisasi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karena dengan pegawai menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu mampu mencapai suatu tujuan organisasi.
- Keandalan. Pegawai yang memiliki suatu keandalan dalam bekerja sangat baik untuk organisasi, berarti pegawai memiliki suatu kemampuan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- Kehadiran. Pegawai harus selalu hadir dalam menyelesaikan tanggungnya jawabnya, agar pekerjaanya yng diberikan kepadanya bisa ia selesaikan dengan tepat waktu.

Selanjutnya, menurut Duha (2020:215) indikator kinerja pegawai yaitu:

- Kelembagaan. Kelembagaan dalam menyelesaikan

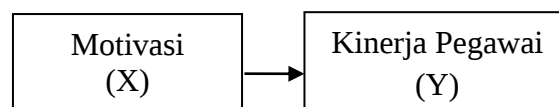
suatu pekerjaan para pegawai sangat baik bagi setiap organisasi.

- Koordinasi. Adanya koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pekerjaan para pegawai dengan baik. Mampu mengntrol para pegawai dalam bekerja.
- Keandalan. Pegawai yang memiliki suatu keandalan dalam bekerja sangat baik untuk organisasi, berarti pegawai memiliki suatu kemampuan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- Harapan. Pegawi yang bekerja sangat mengharapakan ada dorongan yang bisa menyemangati dirinya dalam bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh suatu organisasi tersebut.

Kerangka Berpikir

Inspirasi ini sebenarnya harus dilihat dalam sebuah organisasi, dengan inspirasi maka para wakil dapat berfungsi dengan baik sehingga menghasilkan eksekusi yang baik sehingga tujuan yang berwibawa dapat tercapai dengan baik. Metodologi yang digunakan pencipta untuk menentukan dampak inspirasi terhadap eksekusi representatif adalah melalui penggambaran yang lugas bahwa inspirasi dapat semakin mengembangkan eksekusi pekerja. Maka dapat digambarkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

Gambar Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan sendiri (2023)

Keterangan

X : Variabel yang mempengaruhi

Y : Variabel yang dipengaruhi

→: Arah garis pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yakni: “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Maka dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, teknik angket (kuesioner). Dalam penelitian ini fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor positif sampai pada sangat negatif yakni, menurut Sugiyono (2012:133) sebagai mana terlihat dibawah ini:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner.
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur,

apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal ataukah tidak.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial (Uji *t*). Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, (Suliyanto, 2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

- t* = nilai *t* hitung
b_j = koefisien regresi
sb_j = kesalahan baku koefisien regresi.

2. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (*R*²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya

koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan

a = konstanta

b = koefisien regresi

D. Temuan Penelitian dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Berdasarkan perhitungan uji legitimasi pada benda pengukuran lengkap, koefisien hubungan yang diperoleh rhitung untuk benda artikulasi nomor 1 sampai 9 adalah positif. Jadi rtabel untuk 15 responden dengan taraf kritis $\alpha = 0,05$ adalah $rtabel = 0,514$. Maka cenderung beralasan bahwa artikulasi angka 1 sampai dengan 9 dinyatakan substansial karena $rhitung > rtabel$ mengandung arti bahwa semua pernyataan mengenai motivasi (X) yang terdapat dalam daftar penjelasan dianggap sah dengan alasan bahwa hal tersebut

koefisien koneksi positif. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,954 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas).

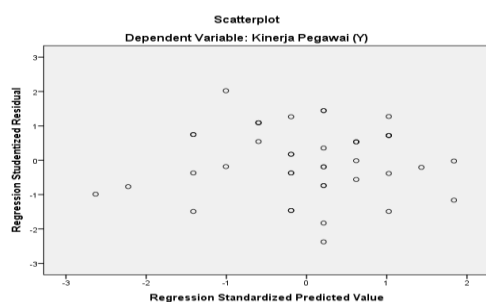
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.5 perhitungan uji legitimasi pada benda pengukuran lengkap, koefisien hubungan rhitung yang diperoleh untuk benda penjelasan nomor 1 sampai 9 adalah positif. Jadi rtabel untuk 15 responden dengan taraf kritis $\alpha = 0,05$ adalah $rtabel = 0,514$. Sehingga cenderung diasumsikan bahwa hal-hal artikulasi nomor 1 sampai dengan 9 diumumkan secara substansial karena $rhitung > rtabel$ mengandung arti bahwa semua pernyataan sehubungan dengan kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar penjelasan dianggap sah mengingat fakta tersebut. bahwa koefisien hubungannya positif. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,913 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan hasil pengujian bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar $0,697$ dan signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar $0,716 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan karena hanya data yang menyebar maka persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti 2023,
dengan SPSS 21.0 For Windows

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil pengujian dapat dimengerti bahwa sampai batas tertentu variabel inspirasi (X) sangat berpengaruh terhadap variabel representatif pameran (Y), karena t nilai yang diperoleh sebesar 5,709 sedangkan t nilai tabelnya adalah $t_{0,05} = 1,683$ dan nilai besar $000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa keputusan menolak H_0 dan menerima H_a dilakukan karena nilai thitung (5,709) lebih besar dari ttabel (1,683) maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu.
2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari dampak penanganan informasi koefisien jaminan sebesar 0,449 (44,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 44,9% dari berbagai faktor inspirasi mempengaruhi kinerja pekerja dan masuk akal jika sisanya sebesar 55,1% terkena dampaknya. oleh berbagai faktor di luar model. Dampak lengkap dari penanganan informasi dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Metode Analisis Data

Berdasarkan Hasil pengujian diperoleh nilai bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada tabel berikut:

Tabel 1
Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.796	4.774	
	Motivasi (X)	.672	.118	.670

Sumber: Hasil olahan peneliti (2023) dengan alat bantu perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 13,796 + 0,672X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 13,796

b = 0,672

X = motivasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel motivasi memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan setiap variabel motivasi dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai.

Interprestasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 13,796 menunjukkan nilai tetap variabel kinerja pegawai (Y) ketika nilai variabel motivasi (X) sama dengan nol.
- b. Koefisien regresi motivasi (X) = 0,672 menunjukkan nilai motivasi (X) ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

E. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu.

Saran

Dalam penelitian ini yang menjadi saran peneliti di UPTD Puskesmas Onolalu yaitu, supaya kinerja pegawai optimal maka perlu memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai sehingga pegawai dapat termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaannya.

F. Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>

- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: BPFE.
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lombu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi.

- (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hartini, 2021. *Kinerja Karyawan. (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamaroellah. 2014. *Budaya Organisasi*. Surabaya: Salsabila Putra Pratama.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Lubis, Yusniar dan Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (*Physalis Angulata* L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Priansa, Juni Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Raja Grafindo.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2008). *Teknis Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan*
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada

Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>

Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.

Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>