
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK VICTORY TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Indri Yani Hasibuan

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
indrihasibuan18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Victory Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan di Klinik Victory. Teknik penentuan sampel yang di gunakan yaitu teknik non Probability sampling dengan metode sampling jenuh, maka populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di klinik victory teluk dalam dan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan diklinik victory Telukdalam yang berjumlah 31 orang. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di klinik Victory Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the relationship between work motivation and employee performance at the Victory Telukdalam Clinic, South Nias Regency. This type of research is a type of quantitative correlational research. The type of data used is quantitative data and the data source was obtained through distributing questionnaires to employees at the Victory Clinic. The sampling technique used was a non-probability sampling technique with a saturated sampling method, so the population in this study was all employees at the Victory Teluk Dalam clinic and the sample used in this research was all employees at the Victory Teluk Dalam clinic, totaling 31 people. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this research indicate that there is a relationship between work motivation and employee performance at the Victory Telukdalam clinic, South Nias Regency.

Keywords: *Work Motivation; Employee performance*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari suatu instansi atau suatu usaha. Hasil

akhir dari kerja representatif adalah eksekusi, baik eksekusi kuantitatif maupun subjektif. Dibalik itu, tugas perwakilan juga sebagai pelaksana visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai oleh asosiasi. Oleh

karena itu, adalah wajar bagi karyawan untuk diberi kompensasi yang sesuai atas kontribusinya terhadap organisasi.

Komitmen pekerja dapat berupa pemikiran, tenaga, dedikasi, waktu, bakat dan lebih jauh lagi penebusan dosa yang mereka berikan kepada pergaulan. Untuk mencapai eksekusi yang hebat, perwakilan harus memiliki inspirasi dalam bekerja. Oleh karena itu, permintaan bantuan masyarakat dari masyarakat diharapkan agar lembaga terus melakukan perbaikan dengan lebih mengembangkan kinerja representatif. Kelebihan dan kekurangan setiap pegawai harus diketahui oleh organisasi agar kelemahan dapat diperbaiki dan kinerja pegawai yang baik dapat ditingkatkan. Pelaksana yang baik diharapkan mampu menghasilkan hasil kerja yang bermutu dan bertanggung jawab terhadap hasil suatu perkumpulan. Upaya yang dapat dilakukan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan adalah dengan memberikan inspirasi kerja kepada perwakilan. Dengan inspirasi kerja, perwakilan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Inspirasi kerja akan terbentuk dari upaya yang dilakukan oleh perwakilan dan juga upaya dari asosiasi dan pimpinannya. Upaya untuk meningkatkan inspirasi kerja dapat dilakukan dengan menjalin hubungan yang baik antara perwakilan individu dan antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang positif dan manajemen administrasi. Menurut Manullang (2012) "inspirasi kerja adalah sesuatu yang menjadikan penunjang atau semangat dalam bekerja dan sederhananya inspirasi kerja merupakan penggerak tenaga kerja". Jika seorang pionir bisa menjawab persoalan wakilnya, maka para pekerja akan mendapat inspirasi kerja yang

besar. Dalam hal ini, para perintis berperan penting dalam memberikan kenyamanan kepada para wakil sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga para pekerja dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Rendahnya inspirasi kerja yang representatif dapat mempengaruhi kelangsungan hidup pekerja dalam bekerja. Oleh karena itu, inspirasi kerja menjadi pertimbangan penting untuk mengembangkan lebih lanjut kinerja representatif. Inspirasi kerja yang baik berarti para perwakilan akan terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atau inspirasi kerja dalam suatu organisasi berarti mendorong para perwakilan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi untuk menghasilkan pekerjaan yang ideal.

Eksekusi representatif mengacu pada kemajuan seorang pekerja dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuannya, maka kinerja karyawan merupakan hal yang krusial. Tujuan hierarkis dapat dicapai jika para pekerja mempunyai eksekusi yang baik. Mendapatkan eksekusi representatif yang berhasil dan efektif memang sulit, salah satu unsur penting adalah inspirasi kerja yang tinggi. Menurut Wartono (2017) "Pelaksanaan perwakilan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang perseorangan atau suatu kumpulan sesuai dengan kuasa atau kewajiban setiap pekerja selama jangka waktu tertentu". Para pelopor hendaknya memberikan kenyamanan kepada setiap perwakilan sesuai dengan bidang dan bakatnya masing-masing sehingga para perwakilan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk

mencapai eksekusi yang hebat, harus dimulai dengan inspirasi dari setiap pekerja.

Perwakilan yang mempunyai inspirasi kerja yang hebat akan memberikan eksekusi yang hebat pula. Demikian pula kinerja yang buruk akan terjadi jika seorang karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Secara tidak langsung, inspirasi kerja muncul sebagai kebutuhan sekaligus dorongan utama yang mampu mempersiapkan segala potensi. Upaya positif untuk mengerahkan tenaga dan potensi pegawai agar produktif dan mencapai tujuan muncul sebagai motivasi kerja aktif. Motivasi kerja mempunyai daya untuk mengobarkan seluruh potensi diri, menanamkan cita-cita luhur, dan membangkitkan semangat kerja sama tim.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti dilokasi penelitian bahwa karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja, dikarenakan kurangnya balas jasa dari atasan kepada karyawan seperti memberikan bonus kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian pengakuan atau pujian dari atasan kepada bawahan masih kurang. Selanjutnya, kualitas kerja karyawan terkendala dikarenakan fasilitas kerja yang masih kurang lengkap, seperti alat-alat medis yang canggih dimasa sekarang yang sangat dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atau pasiennya. Kendala selanjutnya yaitu ketepatan waktu yang kurang, seperti masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak tepat waktu dikarenakan jarak tempuh dari rumah karyawan dengan tempat kerja yang cukup memakan banyak waktu. Hal ini yang

menjadi kendala dalam pencapaian tujuan organisasi.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang perlu bekerja dan mengurus bisnis dengan tujuan tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Sukoco dan Soedarso (2016:164) berpendapat bahwa "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menjadikan penunjang atau tenaga untuk bekerja". Sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018:23) "Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu sejak ia terdorong, tiada hentinya terdorong untuk menyelesaikan latihan dengan penuh kejujuran, kebahagiaan dan keikhlasan sehingga akibat dari latihan yang dilakukannya memperoleh hasil yang besar dan kualitas".

Selain itu, menurut Sudaryo, dkk (2018: 63) menyatakan bahwa "Motivasi kerja adalah kemampuan untuk memanfaatkan upaya yang luar biasa, untuk mencapai tujuan yang otoritatif, dikoordinasikan dengan kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu". Seperti yang diungkapkan oleh Duha (2020:42) "Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energi baik yang dimulai dari dalam maupun dari luar diri seseorang, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan bisnis, dan untuk memutuskan struktur, bantalan, kekuatan dan panjangnya". Pengertian motivasi kemudian menyatakan bahwa "motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (kasra) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan atau insentif tertentu," menurut Suparyadi (2015:417).

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah produk akhir dari tugas yang telah diselesaikan seorang pekerja. Eksekusi yang representatif sangat diperlukan oleh asosiasi karena eksekusi pekerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu asosiasi untuk mencapai tujuan yang sah. Sesuai Gardjito, dkk. (2014) mencirikan "Kinerja karyawan sebagai upaya pencapaian, dimana perwakilan dalam pekerjaannya harus sesuai dengan program kerja asosiasi untuk menunjukkan derajat pelaksanaan hierarkis dalam mencapai visi, misi dan tujuan asosiasi". Sedangkan menurut Afandi (2018:84) "kinerja pegawai adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai target tertentu terkait dengan peran individu tersebut dan/atau menunjukkan kompetensi yang dimilikinya. dinyatakan relevan dengan organisasi," menurut definisi ini.

Selain itu, seperti yang ditunjukkan oleh Sukoco dan Soedarso (2016:78) yang berpendapat bahwa "Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari pekerjaan yang terjadi karena beberapa latihan selama waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepada perwakilan dan pedoman tidak seluruhnya ditetapkan sesuai kewenangan. dan kewajiban untuk mencapai tujuan hierarkis, tidak sepenuhnya ditetapkan secara pasti." Sebagaimana dikemukakan oleh Sudaryo, dkk (2018:205) beralasan bahwa "Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan usaha-usaha yang diserahkan kepadanya dan besarnya yang dapat mereka tambahkan kepada pergaulan". Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Riani (2013:61) "Kinerja karyawan adalah tingkat efisiensi seorang

pekerja, dibandingkan dengan kolaboratornya, pada beberapa hasil dan cara berperilaku sehubungan dengan tugas".

Indikator Motivasi Kerja

Selanjutnya, menurut Farida dan Hartono (2015:26) indikator motivasi kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Berikan pintu terbuka yang berharga kepada perwakilan untuk menambah informasi.
2. Penilaian kerja langsung sesekali atau konstan.
3. Menjadi terbiasa melakukan tugas sesuai dengan pedoman dan pedoman yang sesuai
4. Memberikan kesempatan yang luar biasa kepada perwakilan untuk berperan aktif dalam mengembangkan pelaksanaan pekerjaan lebih lanjut.
5. Menginspirasi karyawan untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan lebih efektif.
6. Mendesak perwakilan untuk bekerja sama dengan unit terkait untuk membangun kecukupan dan kemajuan tugas.
7. Bimbingan dan landasan yang memuaskan.

Selanjutnya, Menurut Agustini (2019:46) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Bekerja sesuai dengan standar. Perwakilan dapat bekerja sesuai dengan prinsip atau beban yang diberikan kepadanya.
2. Senang bekerja. Setiap perwakilan merasa senang bekerja di asosiasi jika ada dukungan dari atasannya.
3. Merasa berharga. Rasa hormat terhadap setiap pekerja sangatlah penting, begitu

pula kesempatan untuk memberikan saran.

4. Bekerja keras. Para perwakilan berusaha keras dalam menyampaikan karyanya mengingat tingginya inspirasi dari atasannya.
5. Sedikit pengawasan. Setiap karyawan diawasi oleh seorang pemimpin untuk memastikan mereka bekerja secara efektif dan efisien.
6. Semangat juang tinggi. Perwakilan mempunyai kepercayaan kerja yang tinggi sehingga tujuan hierarki dapat tercapai.
7. Disiplin. Manajemen waktu diterapkan di tempat kerja untuk setiap pekerja

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbin dalam Silaen, dkk (2021:6) penanda eksekusi pekerja dibagi menjadi beberapa bagian, khususnya:

- a. Kualitas kerja. Ukuran kualitas pekerjaan adalah seberapa baik tugas tersebut sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan serta bagaimana karyawan memandang kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kuantitas kerja. Jumlah yang dikomunikasikan dalam satuan dalam siklus tindakan yang telah selesai adalah jumlah yang disampaikan dan dikomunikasikan dalam jumlah.
- c. Ketepatan waktu. Menyelesaikan aktifitas dalam waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan efektifitas yang lain
- d. Efektifitas. selesaikan tugas tepat waktu dan manfaatkan waktu yang ada sebaik-baiknya. Memperluas konsekuensi setiap unit dalam pemanfaatan aset dengan menambah derajat tujuan dari hierarki aset yang ada (pengaruh, kas, komponen yang tidak dimurnikan).

e. Komitmen. Tingkat sejauh mana seorang wakil dapat menyelesaikan kemampuan kerja dan kewajibannya terhadap jabatan atau organisasi disebut tanggung jawab.

Sedangkan menurut Abdullah (2016:152) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Efektif, penunjuk ini memperkirakan tingkat kesamaan yang disampaikan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Penunjuk kecukupan ini merespons apakah kita berhasil memecahkan masalah atau tidak.
- b. Efisien, penanda ini memperkirakan tingkat kesamaan interaksi untuk memberikan hasil dengan memanfaatkan potensi biaya yang paling rendah.
- c. Kualitas penunjuk ini memperkirakan tingkat kesamaan antara sifat barang atau administrasi yang dibuat dengan kebutuhan dan asumsi pembeli.
- d. Ketepatan waktu, penunjuk ini memperkirakan apakah pekerjaan telah selesai secara akurat dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, penunjuk ini memperkirakan derajat kecukupan suatu asosiasi.
- f. Keselamatan, penunjuk ini memperkirakan kesehatan umum asosiasi dan tempat kerja para perwakilan terkait dengan perspektif kesejahteraan.

Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018:352) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil pekerjaan melampaui tujuan, khususnya dengan asumsi perwakilan menyelesaikan pekerjaan

melebihi yang tidak seluruhnya diselesaikan oleh asosiasi.

- b. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, merupakan kepentingan perwakilan.

B. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:247-248) "penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel".

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data kuantitatif. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Klinik Victory.

Teknik Pengumpulan Data

Metode kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Survei merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan cara menyampaikan jajak pendapat yang diberikan secara lugas kepada responden. Jajak pendapat tersebut dipisahkan menjadi dua faktor, yaitu inspirasi kerja dan pelaksanaan yang representatif. Konsekuensi dari pemilihan informasi dari responden adalah sebagai jawaban terhadap suatu survei, kemudian nilai skor keseluruhan dari jawaban-jawaban pilihan tersebut diselesaikan dengan menggunakan Skala Likert. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018:152) "skala likert digunakan untuk mengukur mentalitas, anggapan, kesan seseorang atau kelompok tentang kekhasan persahabatan". Dalam pengujian ini kekhasan sosial tersebut diselesaikan secara tegas oleh ahlinya, yang selanjutnya disebut sebagai variabel

eksplorasi yang memberikan nilai positif hingga sangat buruk, yaitu seperti yang diungkapkan Sugiyono (2018: 153) seperti terlihat di bawah ini:

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

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Tingkat kemampuan suatu instrumen dalam mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran utama pengukurannya disebut validitas. Untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian akurat dan dapat diandalkan. Maka dalam ulasan kali ini digunakan suatu teknik dengan cara mencocokkan skor yang didapat pada segala hal (penjelasan) dengan skor total. Untuk menentukan keabsahan informasi dalam eksplorasi ini, digunakan item koneksi kedua (r). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka terdapat keterkaitan yang nyata antara faktor-faktor tersebut sehingga alat penduga tersebut dianggap sah. Kemudian untuk mengetahui hubungan nilai antara informasi pada setiap proklamasi dengan skor absolut, gunakan resep metode hubungan kedua item sesuai Sujarweni (2015: 108) dengan persamaan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah subyek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor nilai

2. Uji Reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji ketergantungan ini hanya dilakukan terhadap hal-hal yang substansial, yang diperoleh melalui uji legitimasi. Metode konsistensi internal yang menggunakan koefisien Cronbach Alpha (G) merupakan salah satu pendekatan yang dapat dilakukan. Uji kualitas yang teguh ini dilakukan pada hal-hal artikulasi substansial yang diperoleh melalui pengujian legitimasi. Sesuai Sujarweni (2015:110) persamaan uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- s_t^2 = Deviasi standar total
- $\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi Sederhana. Strategi pengujian informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik pengujian koneksi langsung, strategi ini digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara dua faktor, khususnya faktor X dan variabel Y. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2018:273) untuk menguji secara langsung Koneksi resep yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah peserta tes

$\sum X_i$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y_i$ = Jumlah variabel Y

2. Uji Signifikan. Untuk menguji makna hubungan tersebut, khususnya apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh masyarakat, pengujian signifikansinya sangatlah penting. Sesuai Sugiyono (2018:275) persamaan uji kepentingan koneksi kedua item tersebut ditampilkan pada resep terlampir:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung} yang di konsultasikan dengan t_{tabel} pada $dk = n-2$

r = Korelasi yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Rumusan hipotesisnya :

$H_0: \mu = 0$ (tidak ada hubungan)

$H_a: \mu \neq 0$ (ada hubungan)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	r Hitung	> <	r Tabel 31 Responden	Ket
1	0,490	>	0,355	Valid
2	0,798	>	0,355	Valid
3	0,702	>	0,355	Valid
4	0,831	>	0,355	Valid
5	0,764	>	0,355	Valid
6	0,607	>	0,355	Valid
7	0,670	>	0,355	Valid
8	0,605	>	0,355	Valid
9	0,519	>	0,355	Valid
10	0,667	>	0,355	Valid

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

Berdasarkan Tabel 1 perhitungan uji validitas pada item total statistik, untuk memastikan keabsahan hal-hal yang diukur secara absolut, koefisien hubungan r yang

ditentukan untuk artikulasi hal-hal nomor 1 sampai 10 adalah positif. Berdasarkan hasil uji legitimasi terhadap 31 responden diperoleh rtabel sebesar 0,355 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa hal-hal yang dinyatakan nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan substansial dengan alasan bahwa rhitung > rtabel, artinya semua pernyataan yang berkenaan dengan variabel inspirasi kerja (X) yang terdapat pada daftar penjelasan dianggap sah. sah karena koefisien koneksinya positif.

Tabel 2

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.845	10

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,845 > 0,60. Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r Hitung	> <	r Tabel 31 Responden	Ket
1	0,704	>	0,355	Valid
2	0,533	>	0,355	Valid
3	0,676	>	0,355	Valid
4	0,679	>	0,355	Valid
5	0,634	>	0,355	Valid
6	0,676	>	0,355	Valid
7	0,610	>	0,355	Valid
8	0,497	>	0,355	Valid
9	0,531	>	0,355	Valid
10	0,510	>	0,355	Valid

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

Berdasarkan Tabel 3 perhitungan uji validitas pada item total statistik, untuk memastikan keabsahan hal-hal yang dapat diukur secara absolut, koefisien hubungan r yang ditentukan untuk artikulasi hal-hal nomor 1 sampai 10 adalah positif. Berdasarkan hasil uji legitimasi terhadap 31 responden diperoleh rtabel sebesar 0,355 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,05. Oleh karena itu cenderung beralasan bahwa pernyataan nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan sah karena rhitung > rtabel artinya semua pernyataan mengenai variabel penyajian representatif (Y) yang terdapat dalam daftar penjelasan dianggap substansial jika dilihat dari sudut pandangnya. fakta bahwa koefisien koneksinya positif.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.808	10

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,808 > 0,60. Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi Sederhana. Dari hasil pengolahan data diperoleh korelasi sederhana sebesar 0,613 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,613 keragaman variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan, karena korelasi yang diperoleh berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Uji Korelasi Sederhana

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.783 ^a	.613	.599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data melalui aplikasi perangkat lunak SPSS 21.0

- Uji Signifikan. Secara signifikan variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,771 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-2$ ($31-2$) = 29 sebesar 1,549 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} ($6,771$) $> t_{tabel}$ ($1,549$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Victory Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, secara lengkap hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Uji Signifikan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.		
					B
	(Constant)	11.484	4.346	2.642	.013
1	Motivasi Kerja (X)	.739	.109	6.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data melalui aplikasi perangkat lunak SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa secara signifikan variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,771

sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-2$ ($31-2$) = 29 sebesar 1,549 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} ($6,771$) $> t_{tabel}$ ($1,549$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Victory Telukdalam Kabupaten Nias Selatan

D. Penutup

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Victory Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, hal ini dapat didukung beberapa pengujian yaitu:

- Dari hasil pengolahan data diperoleh korelasi sederhana sebesar 0,613 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,613 keragaman variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan, karena korelasi yang diperoleh berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat.
- Secara signifikan variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai t_{hitung} ($6,771$) $> t_{tabel}$ ($1,549$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Dalam penelitian ini ada beberapa poin yang menjadi saran penelitian di Klinik Victory yaitu:

- Agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sebaiknya Klinik Victory menyediakan fasilitas kerja yang mendukung terselesainya pekerjaan
- Agar semangat kerja karyawan semakin tinggi, maka atasan seharusnya memberikan dorongan bagi karyawan

- seperti bonus dan pujian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja
3. Agar kinerja karyawan semakin baik, kiranya pemberian kompensasi atau balas jasa kepada karyawan disesuaikan dengan hasil hasil kerjanya
 4. Supaya karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, maka atasan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik agar ia semakin semangat dalam bekerja.
 5. Agar karyawan tepat waktu dalam bekerja, maka sebaiknya Klinik Victory memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja supaya karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama kedepannya.

E. Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publising.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'ou
- FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- 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>
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.
- Hasica, Mahdiyyah Indah, Puji Isyanto, dan Dini Yani. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2 (7).
- Manullang, Marrihot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2020a). Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020c). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education and Development*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020k). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains 2020*, 103–116.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fn>

- d&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJf6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). Demokrasi Pancasila di era kemajemukan. CV. Embrio Publisher,.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). Teori manajemen bimbingan dan konseling. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.
- Lawuna. B. 2022. Analisis Kemampuan Siswa Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Perbandingan Senilai Dan Berbalik Nilai Di Kelas VIII SMP Swasta Kristen BNKP Mazino Tahun Pembelajaran 2021/2022. **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 18-27
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Maduwu, F. D. A. 2022. Studi Biodeversitas Ikan Air Tawar Di Sungai Gewa Sebagai Indikator Kesehatan Lingkungan , **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 10-17
- Martiman Suaizisiwa Sarumaha, D. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&cit

- ation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Servasia Setia Hati Wehalo. 2022. Pengaruh Ekstrak Daun Dan Akar Alang-Alang Terhadap Pertumbuhan Pakis Sayur (*Diplazium Esculentum*). *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 42-54
- Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 1196–1205.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti
- Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, dan Nunung Ayu Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Publisher.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukoco, Irwan, dan Sri Widodo Soedarso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- 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-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/Wau>, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*

Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1
(1), 1-9

Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1
(2022) Pengaruh Budaya Organisasi
Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Camat
Telukdalam Kabupaten Nias Selatan:
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias
Selatan

Wiputra Cendana., D. (2021). Model-Model
Pembelajaran Terbaik. Nuta Media

Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi
Pada Karyawan Majalah Mother
And Baby)." *Jurnal Ilmiah Prodi
Manajemen Universitas Pamulang*, 4.

Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis
Kemampuan Koneksi Matematika
Pada Materi Transformasi Siswa
Kelas Xi Smk Negeri 1 Lahusa Tahun
Pembelajaran 2020/2021. Afore:
Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1),
15–25.