

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA METRO TAHUN 2024

Desy Eva Rohmahwati¹⁾, Deny Edy Widodo²⁾, Marhaban Sigalingging³⁾

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: rahmawatidesy62@gmail.com

ABSTRAK

Kualitas kinerja publik kota Metro tentu tidak lepas dari aparatur pemerintah Dinas Kesehatan sebagai ujung tombak pelayanan yang berkaitan erat dengan kinerjanya. Aparatur pemerintah Dinas Kesehatan dapat meningkatkan kualitas kinerja publiknya untuk menjalankan visi misi dengan menjaga kinerjanya sebagai bukti pengabdian kepada Negara dan masyarakat. Hal tersebut tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang memberikan motivasi dan manajemen yang baik kepada pegawainya agar memiliki komitmen tinggi dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tugas pokok dan fungsi dinas kesehatan kota Metro yaitu melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu di bidang kesehatan (PemKot Metro Dinkes). Hal ini sesuai dengan Visi kota Metro yaitu terwujudnya kota Metro berpendidikan, sehat, sejahtera dan berbudaya. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari pegawai Dinas Kesehatan kota Metro Lampung. Data pelayanan setiap bulan dengan populasi 50 orang, sehingga jumlah sampel yang akan dijadikan obyek penelitian berjumlah 50 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan interview. Analisis data yang digunakan adalah persamaan sub struktur model analisis jalur (*path analysis*), dan path model regresi, menjelaskan dan menginterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro; 2) Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro; dan 4) Manajemen SDM berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The quality of public performance in Metro City indeed cannot be separated from the government apparatus of the Health Service as the spearhead of services closely related to its performance. Health Service government officials can improve their public performance to carry out their vision and mission by maintaining their performance as proof of service to the State and society. This cannot be separated from the role of a leader who provides motivation and good management to his employees so that they are highly committed to providing excellent service to the community. The main task and function of the Metro City Health Service is to carry out some regional government affairs based on the principle of autonomy and auxiliary duties in the health sector (Metro City Government Health Office). This follows Metro City's vision: the realization of an educated, healthy, prosperous, and cultured metro city. This research uses field research, which was carried out by collecting data and information obtained directly from Metro Lampung City Health Service employees. Service data every month with a population of 50 people, so the number of samples will be used as research objects is 50. The data collection techniques used were questionnaires and interviews. The data analysis used is the sub-structure equation of the path analysis model (path analysis) and the path regression model, explaining and interpreting each path coefficient. The research results show that 1) HR management has a significant effect on work motivation at the Metro City Health Service Office; 2) HR management has a significant effect on the work quality of the Metro City Health Service Office; 3) Work motivation has a significant effect on the quality of work at the Metro City Health Service Office; and 4) Human resource management influences the quality of employee performance at the Metro City Health Service office which is mediated by work motivation.

Keywords: *Human Resources Management, WorkMotivation, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan manajemen yang efektif. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi. Motivasi pegawai dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik datang dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti rasa pencapaian, tanggung jawab, dan pengembangan pribadi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor luar seperti gaji, bonus, dan penghargaan lainnya (Dewi & Harjono, 2019: 101). Organisasi yang berhasil adalah yang mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan kedua jenis motivasi ini untuk mendorong kinerja

pegawai. Misalnya, memberikan pengakuan atas prestasi kerja atau menyediakan peluang pengembangan karir dapat menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik pegawai (Maharani, 2019).

Kualitas kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik itu di sektor swasta maupun pemerintahan. Kinerja yang baik akan tercermin dalam pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan atau masyarakat. Pelayanan yang baik ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki komitmen dan etika kerja yang tinggi. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, organisasi harus memiliki sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai (Mangkunegara, 2013: 67).

Selain itu, budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang baik juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang berkualitas. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab di antara pegawai, sementara manajemen sumber daya manusia yang efektif memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Dengan demikian, sinergi antara motivasi, manajemen, dan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan, pada akhirnya, menunjang keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Profesionalisme pegawai pemerintah adalah kunci utama dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Ketika pegawai pemerintah memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, mereka tidak hanya memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, tetapi juga mampu memberikan layanan yang efisien, transparan, dan akuntabel (Ardianto & Mariaty Ibrahim, 2014). Profesionalisme mencakup berbagai aspek, mulai dari etika kerja, kompetensi, hingga kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat. Dengan demikian, pembangunan profesionalisme pegawai pemerintah harus menjadi prioritas dalam setiap upaya peningkatan kualitas pelayanan publik (Faizi, 2022).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam organisasi pemerintahan. SDM yang berkualitas akan mampu merespons kebutuhan dan harapan masyarakat dengan lebih baik. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pegawai. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi di antara pegawai. Dengan SDM yang kuat dan

kompeten, organisasi pemerintahan dapat menjalankan fungsinya secara lebih efektif dan efisien.

Pembangunan aparatur pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan dedikasi pegawai. Program-program pengembangan seperti pelatihan kepemimpinan, peningkatan keterampilan teknis, dan pembinaan etika kerja perlu terus diimplementasikan. Selain itu, pengembangan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan juga penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, aparatur pemerintah tidak hanya sekadar menjalankan tugasnya, tetapi juga memiliki komitmen yang kuat untuk melayani masyarakat dengan sepenuh hati. Melalui upaya-upaya ini, diharapkan pelayanan publik dapat terus meningkat dan masyarakat dapat merasakan manfaatnya secara langsung (Husain, Nawawi, Yunus: 2011).

Kualitas kinerja publik di Kota Metro sangat bergantung pada efektivitas Dinas Kesehatan dalam melayani masyarakat. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas kesehatan warga, Dinas Kesehatan harus memastikan bahwa pelayanan yang diberikan memenuhi standar yang tinggi dan merata di seluruh kota. Untuk mencapai hal ini, diperlukan pemimpin yang mampu memberikan motivasi serta manajemen yang baik. Seorang pemimpin yang inspiratif akan mampu meningkatkan semangat kerja para staf dan memastikan bahwa setiap individu bekerja dengan dedikasi serta integritas yang tinggi.

Selain itu, manajemen yang baik sangat penting untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia, finansial, maupun fasilitas kesehatan. Pengelolaan yang efektif dan efisien akan memungkinkan Dinas Kesehatan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada

seluruh lapisan masyarakat. Manajemen yang baik juga mencakup perencanaan strategis, pengawasan kinerja, serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan berjalan sesuai rencana dan memberikan hasil yang diharapkan.

Dinas Kesehatan kota Metro terdiri dari 4 Bidang Pelayanan yaitu bidang pelayanan kesehatan, bidang kesehatan masyarakat, bidang sumber daya kesehatan, dan bidang pengendalian penyakit. Dimana menurut data, ke 4 bidang tersebut mempunyai kualitas kinerja yang baik. Perhitungan indeks kepuasan pelayanan di Dinas Kesehatan kota Metro yang didasarkan pada aspek perhatian, ketanggapan, kehandalan, kemudahan, dan komunikasi (jumlah responden 10 orang), dimana skor pengalaman berupa rentang 1-3 (1= tidak baik, 2= cukup baik, dan 3= baik) dan skor harapan 1= tidak penting, 2= cukup penting, dan 3= sangat penting. Dari angket/kuisisioner prasurvey yang disebarakan didapatkan data sebagai berikut:

pegawai merasa puas dengan kinerja yang mereka berikan, yang tentunya berdampak pada kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingginya indeks kepuasan ini adalah peran pemimpin dalam memberikan motivasi dan manajemen yang efektif. Pemimpin yang baik tidak hanya memotivasi pegawai untuk bekerja keras, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan yang diperlukan, dan mengakui serta menghargai kontribusi mereka.

Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah “menganalisis manajemen sumber daya manusia dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro tahun 2024”. Selanjutnya inti dari penelitian ini adalah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai sebagai bentuk atau wujud untuk senantiasa memiliki komitmen menjaga kualitas kinerja dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat/public khususnya di kota Metro.

Tabel 1.1. Kepuasan Kinerja Dinas Kesehatan Metro

	Harapan(Y)					Jml skor	Rata	Pengalaman(X)					Jmlh skor	Rata	Tki(%)
	caring	Tgap	Hdl	Mdh	kom			caring	Tgap	Hdl	Mdh	kom			
Resp 1	3	3	3	2	3	14	2,8	2	2	2	3	2	11	2,2	84,6
2	3	3	3	2	3	14	2,8	2	1	3	2	2	10	2	71,4
3	2	3	3	2	3	13	2,6	2	2	3	2	2	11	2,2	84,6
4	3	3	3	2	2	13	2,6	2	2	2	2	2	10	2	76,9
5	3	2	3	3	2	12	2,4	2	3	2	2	2	13	2,6	108,3
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	2	76,9
7	3	2	2	2	3	12	2,4	1	2	2	2	1	8	1,6	66,7
8	3	2	3	2	3	13	2,6	2	1	3	2	1	11	2,2	84,6
9	2	2	3	3	2	12	2,4	2	2	2	1	1	8	1,6	66,7
10	2	2	3	3	2	12	2,4	2	2	2	2	2	10	2	76,9
Rata	2,6	2,4	2,8	2,3	2,5		2,5	1,9	1,9	2,3	2	1,7		2,04	79,76

Sumber: Dokumentasi Kepuasan Kinerja di Dinas Kesehatan kota Metro 2023

Rata-rata indeks kepuasan kinerja pegawai sebesar 79,76% merupakan indikator yang sangat positif dan menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai berada pada level yang baik. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro?

2. Apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro?
3. Apakah ada pengaruh motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro?
4. Apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan kota Metro yang dimediasi oleh motivasi kerja?

KAJIAN TEORITIK

Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mempelajari berbagai aspek terkait pekerjaan tertentu. Menurut Syaifullah, (2022: 82) analisis jabatan dilakukan dengan memahami jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, serta alat yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Proses ini melibatkan pengumpulan informasi yang lengkap dan mendalam mengenai setiap jabatan yang ada dalam organisasi.

Dalam proses analisis jabatan, informasi yang dihimpun mencakup deskripsi tugas yang spesifik, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta tanggung jawab yang melekat pada jabatan tersebut. Ini mencakup mempelajari berbagai informasi operasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan memahami tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh individu yang menempati jabatan tersebut. Dengan demikian, analisis jabatan tidak hanya membantu dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia, tetapi juga

menyediakan dasar yang kuat untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Hasil dari analisis jabatan digunakan untuk menyusun informasi yang relevan mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang bersifat khusus. Informasi ini kemudian menjadi panduan bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, termasuk dalam menilai kinerja pegawai, merencanakan jalur karier, serta menentukan kompensasi dan benefit yang sesuai. Dengan melakukan analisis jabatan secara teliti dan sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang.

B. Seleksi Pegawai

Proses seleksi yang efektif dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat yang memiliki potensi untuk berkontribusi positif terhadap organisasi. Selain itu, proses ini juga memastikan bahwa pegawai yang terpilih memiliki kecocokan budaya dengan perusahaan, yang merupakan faktor penting untuk keberhasilan jangka panjang. Dalam beberapa kasus, perusahaan juga menggunakan metode seleksi yang lebih canggih, seperti assessment center dan psikotes, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kandidat.

C. Orientasi dan Penempatan

Setelah kriteria seleksi ditentukan, langkah selanjutnya bagi tim seleksi adalah menetapkan prosedur penempatan bagi calon yang memenuhi kriteria tersebut. Prosedur penempatan ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap calon ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Pertama-tama, tim seleksi harus melakukan analisis mendalam terhadap

posisi yang tersedia dan mengidentifikasi kebutuhan spesifik dari setiap posisi tersebut. Ini termasuk memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait, serta keterampilan dan pengalaman yang diperlukan. Dengan informasi ini, tim seleksi dapat membuat profil yang jelas untuk setiap posisi, yang nantinya akan digunakan sebagai acuan dalam proses penempatan.

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kemampuan dan potensi calon dalam konteks pekerjaan yang sesungguhnya. Setelah evaluasi selesai, tim seleksi dapat membuat keputusan penempatan dengan mempertimbangkan hasil dari semua metode penilaian yang digunakan, memastikan bahwa setiap calon ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan profil dan kebutuhan organisasi.

D. Pelatihan

Pelatihan ini tidak hanya melibatkan pemahaman atas deskripsi pekerjaan, tetapi juga keterampilan teknis dan pengetahuan mendalam tentang industri di mana mereka beroperasi. Dengan demikian, pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas output.

E. Mutasi

Mutasi pegawai merupakan salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia yang penting dalam organisasi. Proses ini melibatkan pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang dianggap setingkat dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi serta mengembangkan potensi individu (Fadhlorrohan, 2021: 52-66). Mutasi horizontal terjadi ketika pegawai dipindahkan ke posisi yang memiliki tingkat tanggung jawab yang sama, sedangkan mutasi vertikal melibatkan perubahan ke posisi dengan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi atau lebih rendah.

F. Promosi

Promosi dalam dunia kerja menunjukkan pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan, tetapi juga memberikan motivasi dan semangat baru untuk terus berkembang dan berprestasi. Dengan promosi, karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengasah kemampuan manajerial, memperluas jaringan profesional, dan meningkatkan penghasilan.

G. Kompensasi

Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan, tetapi juga meliputi berbagai bentuk perangsang dan keuntungan lainnya. Dalam konteks ini, kompensasi bertindak sebagai alat motivasi yang penting, membantu organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan, (2019:158). Indikator motivasi kerja adalah faktor-faktor yang dapat menunjukkan seberapa tinggi tingkat motivasi seseorang terhadap pekerjaannya. Berikut adalah beberapa indikator motivasi kerja yang umumnya diakui:

- A. Prestasi (*Achievement*): Motivasi datang dari kepuasan pribadi terhadap pencapaian dan kinerja yang baik dalam tugas atau proyek tertentu. Individu yang terdorong oleh prestasi cenderung berusaha untuk mencapai tujuan yang ambisius dan menyelesaikan tugas dengan baik.
- B. Pengakuan (*Recognition*): Pengakuan atas kinerja yang baik atau pencapaian dapat meningkatkan motivasi seseorang. Ini bisa berupa penghargaan formal, pujian dari atasan atau rekan kerja, atau pengakuan publik atas kontribusi yang signifikan.
- C. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*): Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang menarik, menantang, dan

bermakna. Tugas yang memberikan kepuasan secara intrinsik dapat meningkatkan motivasi karena individu merasa terlibat dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

- D. Tanggungjawab (*Responsibility*): Memberikan tanggung jawab kepada individu dapat meningkatkan motivasi mereka karena hal ini memberi rasa percaya diri dan kepercayaan bahwa mereka memiliki pengaruh yang nyata terhadap hasil dan keputusan dalam pekerjaan mereka.
- E. Kemajuan (*Advancement*): Harapan untuk kemajuan atau kemungkinan untuk naik jabatan atau meningkatkan posisi dalam organisasi adalah faktor motivasi yang penting bagi banyak individu. Peluang untuk maju dalam karir mereka dapat memotivasi individu untuk bekerja keras dan mengembangkan keterampilan mereka.
- F. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*): Motivasi juga muncul dari kesempatan untuk belajar, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan potensi pribadi. Program pengembangan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka.

Kualitas Kinerja

Beberapa contoh indikator kinerja yang umum digunakan meliputi:

- A. Produktivitas: Ukuran jumlah atau volume output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.
- B. Kualitas: Tingkat keakuratan, ketepatan waktu, atau tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- C. Efisiensi: Seberapa efisien sumber daya (waktu, biaya, dll.) yang digunakan oleh

karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

- D. Tingkat Kehadiran: Tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di tempat kerja.
- E. Kepatuhan: Tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur, kebijakan, atau standar operasional yang telah ditetapkan.
- F. Pencapaian Target: Sejauh mana karyawan berhasil mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.
- G. Pengembangan Kompetensi: Tingkat peningkatan atau pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan selama periode waktu tertentu.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah lapangan (*field research*) yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari pegawai Dinas Kesehatan kota Metro Lampung. Data pelayanan setiap bulan dengan populasi 50 orang, sehingga jumlah sampel yang akan dijadikan obyek penelitian berjumlah 50 sampel. Menurut Sugiyono (2014: 38) Penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif dan dapat diukur. Dalam penelitian ini, peneliti biasanya menggunakan instrumen seperti kuesioner, survei, atau eksperimen untuk mengumpulkan data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik.

Uji persyaratan instrumen dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari setiap item pertanyaan. Untuk menguji validitas, beberapa pendekatan yang umum digunakan termasuk: Validitas Konten: Memastikan bahwa setiap item pertanyaan mencakup aspek yang relevan dari konstruk yang diukur. Validitas Konstruksi: Menggunakan analisis statistik seperti analisis faktor untuk mengevaluasi sejauh

mana instrumen mengukur konstruk yang dimaksudkan. Validitas Kriteria: Membandingkan hasil instrumen dengan kriteria eksternal yang relevan untuk menilai sejauh mana instrumen dapat memprediksi atau terkait dengan variabel kriteria.

Aplikasi SPSS dijadikan sebagai validitas tes. Angket yang tidak valid pada variabel manajemen SDM adalah soal nomor 9 dan 10, angket yang tidak valid pada variabel motivasi kerja adalah soal nomor 2 dan 8, angket yang tidak valid pada variabel motivasi kerja adalah soal nomor 8. Sehingga nomor-nomor angket yang tidak valid tersebut dibuang sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

Sementara untuk menguji reliabilitas, teknik yang sering digunakan adalah: Reliabilitas Internal: Menggunakan metrik seperti Cronbach's alpha untuk mengevaluasi sejauh mana item-item dalam

III. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

A. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat dalam penelitian merujuk pada serangkaian langkah atau prosedur yang dilakukan sebelum analisis data utama untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat yang diperlukan untuk menerapkan metode statistik tertentu. Langkah-langkah ini membantu memastikan validitas, keandalan, dan interpretasi yang benar dari hasil penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi sebaran atau distribusi data pada sebuah kelompok, dengan tujuan utama untuk menentukan apakah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Distribusi

instrumen saling berkaitan atau konsisten. Stabilitas: Mengukur reliabilitas instrumen dari waktu ke waktu atau dalam situasi yang berbeda untuk mengetahui sejauh mana hasilnya konsisten. Proses ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan dalam pengukuran yang dilakukan.

Rumus yang digunakan adalah korelasi Product Moment berbantuan aplikasi SPSS dengan alpha 5%. Nilai koefisien reliabilitas akan menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xy} mendekati angka 1. Jika diperoleh angka alpha rendah, dimungkinkan ada satu atau beberapa item yang tidak reliabel. Diperoleh nilai reliabilitas sig variable manajemen SDM = 0,970, variable motivasi kerja = 0,951 dan variabel kualitas kerja = 0,952, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh angket instrumen yang digunakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

normal memiliki karakteristik berupa simetri bell-shaped curve, di mana sebagian besar data berpusat di sekitar nilai tengah (*mean*), dengan penyebaran data yang merata di kedua sisi mean.

Penilaian sebaran data ini penting karena banyak teknik statistik parametrik, seperti uji t, analisis regresi, dan analisis varians (ANOVA), mensyaratkan bahwa data harus berasal dari distribusi normal. Jika data tidak terdistribusi secara normal, penggunaan teknik statistik parametrik dapat menghasilkan kesalahan dalam interpretasi hasil atau keputusan yang tidak akurat.

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Manajemen SDM	.126	50	.046	.963	50	.123
Motivasi Kerja	.140	50	.016	.959	50	.083
Kualitas Kerja	.110	50	.183	.969	50	.207

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer, diolah pada 2024

2. Pengujian Linieritas

Uji linieritas dalam konteks analisis statistik, khususnya dalam analisis regresi, bertujuan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan secara linier. Ini adalah asumsi penting dalam regresi linear, di mana model regresi diasumsikan mengikuti hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan utama dari uji linieritas adalah untuk memastikan bahwa asumsi ini terpenuhi, karena jika hubungan antara variabel tidak linier, hasil dari analisis regresi linear bisa tidak valid atau interpretasinya menjadi kurang tepat.

Tabel4.5 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Disiplin Kerja	Betwe en Groups	(Combined)	10350.7 98	33	258.770	4.588	.000
		Linearity	8441.89 5	1	8441.895	149.665	.000
		Deviation from Linearity	1908.90 2	39	48.946	.868	.659
	Within Groups	1240.91 7	11	56.405			
Total			11591.7 14	50			
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Betwe en Groups	(Combined)	5742.77 8	33	273.466	1.917	.037
		Linearity	3863.61 7	1	3863.617	27.083	.000

Deviation from Linearity	1879.16 1	39	93.958	.659	.842
Within Groups	5848.93 7	11	142.657		
Total	11591.7 14	50			

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa kuat korelasi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Ini adalah aspek penting dalam analisis regresi karena multikolinieritas dapat menyebabkan beberapa masalah yang mempengaruhi validitas dan interpretasi model regresi.

Variance Inflation Factor (VIF): VIF mengukur seberapa banyak varians dari koefisien regresi diperbesar karena multikolinieritas. Nilai VIF yang tinggi (biasanya lebih dari 10 atau 5, tergantung pada literatur yang digunakan) menunjukkan

adanya multikolinieritas yang signifikan antara variabel independen.

Toleransi: Toleransi adalah kebalikan dari VIF dan mengindikasikan seberapa banyak variasi dari variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lain dalam model. Toleransi yang rendah (biasanya kurang dari 0.1) menunjukkan adanya multikolinieritas. Analisis Korelasi: Melakukan analisis korelasi antara variabel independen untuk mengidentifikasi pasangan variabel yang berkorelasi tinggi.

Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,670	1,492
X ₂	0,670	1,492
Y	0,670	1,492

Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan di mana varians dari variabel dependen tidak konstan di sepanjang nilai-nilai dari variabel independen dalam analisis regresi. Dalam konteks analisis regresi, asumsi homoskedastisitas (*homoscedasticity*) mengasumsikan bahwa varians dari residual (selisih antara nilai

yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model) adalah konstan untuk semua nilai-nilai dari variabel independen. Ketika terjadi heteroskedastisitas, artinya varians dari residual tidak stabil dan bisa bervariasi secara sistematis tergantung pada nilai-nilai dari variabel independen.

Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
X ₁	0,915
X ₂	0,597
Y	0,668

B. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis I

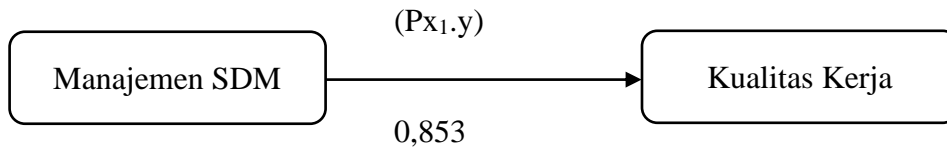
Secara umum tujuan pertama dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh

langsung Manajemen SDM terhadap Kualitas Kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis I

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	51.953	5.567		9.332	.000
1	Manajemen SDM	.591	.046	.853	12.786	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja
R² = 0,728



Gambar 4.1 Model Pengaruh Langsung Px₁.Py

Pengujian hipotesis merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada cukup bukti dalam sampel data untuk mendukung suatu pernyataan tertentu tentang populasi. Pada tahapan pengujian hipotesis pertama, kita memiliki hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol biasanya menyatakan bahwa tidak ada efek atau perbedaan, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada efek atau perbedaan.

Dalam kasus yang disebutkan, nilai signifikan diperoleh sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa hasil pengujian sangat signifikan. Tingkat kesalahan yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05 (sering disebut alpha). Karena nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05), kita memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol.

Hasil ini memiliki implikasi penting dalam konteks penelitian. Menolak hipotesis

nol dan menerima hipotesis alternatif berarti bahwa temuan penelitian Anda menunjukkan adanya bukti yang kuat untuk mendukung pernyataan atau asumsi yang Anda uji. Namun, penting untuk diingat bahwa meskipun hasil ini signifikan secara statistik, interpretasi dan implikasi praktis dari temuan ini harus dipertimbangkan secara hati-hati dalam konteks keseluruhan penelitian dan bidang studi yang relevan sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

2. Pengujian Hipotesis II

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.078	3.379		5.054	.000
	Manajemen SDM	.713	.062	.858	11.548	.000

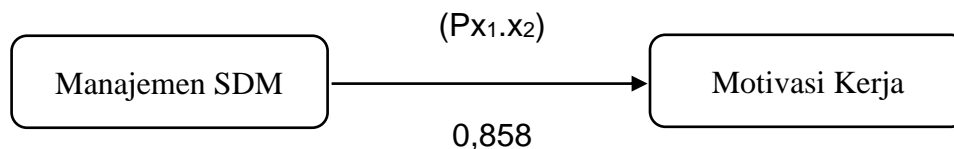
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
R² = 0,740

Tabel 4.9 mengungkapkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, dengan koefisien determinasi sebesar 74%. Ini berarti bahwa 74% dari variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh praktik dan kebijakan manajemen SDM yang diterapkan di kantor tersebut. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya peran manajemen SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Namun, analisis ini juga mengindikasikan bahwa ada 26% dari variabel lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja. Variabel-variabel ini bisa beragam, mulai dari faktor-faktor individu seperti kepribadian dan aspirasi pribadi, hingga faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, lingkungan kerja fisik, dan

hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, meskipun manajemen SDM memainkan peran utama, penting bagi manajemen untuk juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja secara keseluruhan.

Koefisien standardized yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh langsung manajemen SDM terhadap motivasi kerja adalah kuat. Ini berarti bahwa perbaikan atau perubahan dalam manajemen SDM kemungkinan besar akan berdampak langsung dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, bagi Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, investasi dalam pelatihan manajerial, pengembangan kebijakan SDM yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif bisa menjadi strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 4.2 Model Pengaruh Langsung Px1.Px2

Dalam penelitian statistik, pengujian hipotesis merupakan langkah penting untuk menentukan apakah ada cukup bukti dalam

data sampel untuk mendukung hipotesis tertentu tentang populasi. Pada tahapan pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai

signifikan sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa hasil pengujian sangat kuat dan mendukung hipotesis alternatif (Ha).

Tingkat kesalahan (alpha) yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05, atau 5%. Ini berarti bahwa kita bersedia menerima kemungkinan kesalahan sebesar 5% dalam mengambil keputusan. Dalam konteks ini, nilai signifikan 0,000 adalah jauh lebih kecil dari alpha 0,05. Ketika nilai signifikan (p-value) lebih kecil dari alpha, kita memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (Ho).

Dengan penolakan Ho dan penerimaan Ha, kita dapat menyimpulkan bahwa ada

cukup bukti statistik untuk mendukung hipotesis alternatif. Ini berarti bahwa perbedaan atau efek yang diamati dalam data sampel kemungkinan besar bukan karena kebetulan semata, melainkan ada faktor yang signifikan yang mempengaruhinya. Keputusan ini memberikan landasan kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut atau untuk menerapkan temuan penelitian dalam konteks yang relevan sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

3. Pengujian Hipotesis III

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis III

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.181	13.837		3.338	.001
	Manajemen SDM	1.428	.259	.577	5.522	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
R² = 0,333

Tabel 4.9 mengungkapkan bahwa MSDM memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, dengan koefisien determinasi sebesar 33%. Ini berarti bahwa 33% dari variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh praktik dan kebijakan manajemen SDM yang diterapkan di kantor tersebut. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya peran manajemen SDM dalam menciptakan

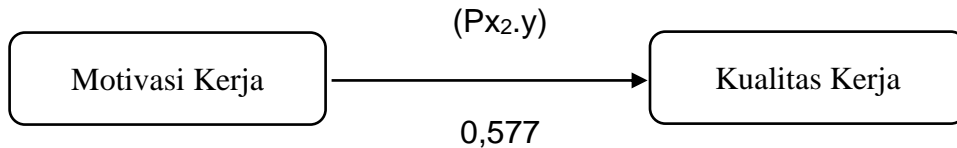
lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Namun, analisis ini juga mengindikasikan bahwa ada 26% dari variabel lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja. Variabel-variabel ini bisa beragam, mulai dari faktor-faktor individu seperti kepribadian dan aspirasi pribadi, hingga faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, lingkungan kerja fisik, dan hubungan antar karyawan. Oleh karena itu,

meskipun manajemen SDM memainkan peran utama, penting bagi manajemen untuk juga memperhatikan faktor-faktor lain.

Koefisien standardized yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh langsung manajemen SDM terhadap motivasi kerja adalah kuat. Ini berarti bahwa perbaikan atau perubahan dalam manajemen SDM kemungkinan besar akan berdampak

langsung dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, bagi Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, investasi dalam pelatihan manajerial, pengembangan kebijakan SDM yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif bisa menjadi strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 4.3 Model Pengaruh Langsung $P_{X_2.Y}$

Berdasarkan hasil output yang dihasilkan oleh SPSS v.22.0, maka hasil pengaruh langsung dari masing-masing

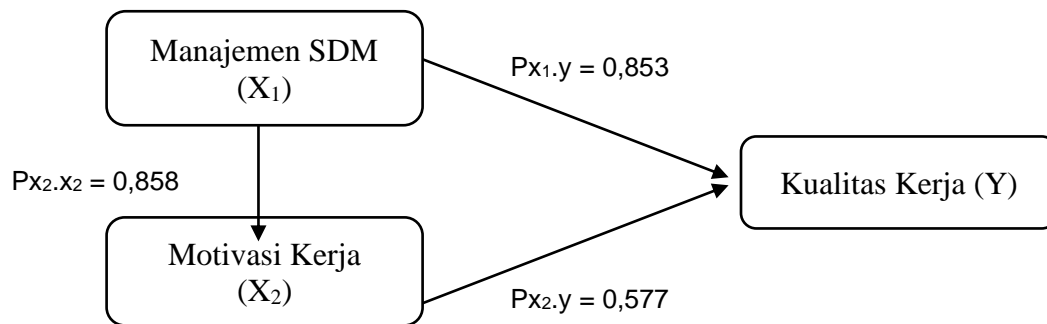
variabel dari X_1 ke X_2 , X_1 ke Y , serta X_2 ke Y disajikan dalam bentuk Tabel 4.11:

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau R^2
$X_1 \rightarrow Y$	0,853	H_0 Ditolak	0,728
$X_1 \rightarrow X_2$	0,858	H_0 Ditolak	0,740
$X_2 \rightarrow Y$	0,577	H_0 Ditolak	0,333

Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan SPSS v.22.0,

model kausal empiris pengaruh langsung X_1 , X_2 dan Y divisualkan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Koefisien Pengaruh Jalur X_1 , X_2 , dan Y

4. Pengujian Hipotesis IV

MSDM memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Salah satu pengaruh tidak langsung yang mencolok

adalah melalui motivasi kerja. Dari data yang tersedia, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari manajemen SDM terhadap kualitas kerja melalui motivasi

kerja mencapai 49,5%. Nilai ini diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari variabel tersebut, yang menunjukkan betapa pentingnya peran manajemen SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika manajemen SDM berhasil menciptakan strategi yang efektif, seperti pemberian insentif, pengembangan karir, dan program pelatihan, motivasi karyawan dapat meningkat secara signifikan. Motivasi yang tinggi ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan kreatif dalam menjalankan tugas-tugas

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kualitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif dalam analisis yang telah dilakukan. Dengan kata lain, semakin baik MSDM dijalankan, semakin tinggi kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan dan pemeliharaan hubungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai, memastikan kepuasan kerja, dan menciptakan kondisi yang kondusif agar setiap individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya.

Fungsi utama MSDM mencakup berbagai aktivitas penting seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi, dan manfaat. Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk menarik dan memilih kandidat terbaik

mereka, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja.

Dengan demikian, penting bagi manajemen SDM untuk terus memperhatikan dan mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Investasi dalam program yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan karyawan tidak hanya akan meningkatkan motivasi tetapi juga akan berdampak positif pada kualitas kerja secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, ini akan menguntungkan organisasi melalui peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan, yang semuanya merupakan elemen kunci dari kesuksesan organisasi.

yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah pegawai baru bergabung, pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi fokus utama untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Penilaian kinerja secara rutin juga dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, sehingga pegawai dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Diah et.al, 2021: 67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai sangatlah beragam dan kompleks. Pada dasarnya, kualitas kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor internal individu tersebut serta faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerjanya.

Pertama, faktor internal yang dimaksud meliputi motivasi kerja, kemampuan dan keahlian, serta kesehatan fisik dan mental pegawai. Motivasi kerja yang tinggi biasanya berhubungan erat dengan produktivitas dan kualitas kerja yang baik. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai juga berperan penting

dalam menentukan seberapa efisien dan efektif mereka dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, kesehatan fisik dan mental yang prima memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan optimal tanpa terganggu oleh masalah kesehatan.

Kedua, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, suasana atau budaya perusahaan, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi serta efisiensi kerja pegawai. Budaya perusahaan yang positif dan inklusif juga memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk memberikan performa terbaik mereka. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan bisa meningkatkan semangat kerja dan membantu pegawai mengatasi berbagai tantangan yang muncul di tempat kerja.

Tidak bisa dipungkiri bahwa faktor-faktor seperti pengakuan dan reward, peluang pengembangan diri, serta kejelasan peran dan tanggung jawab juga berdampak signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Pengakuan atas kerja keras dan kontribusi pegawai bisa meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan kerja, sementara peluang pengembangan diri yang baik memungkinkan pegawai untuk terus tumbuh dan berkembang (Perdana, et.al, 2021: 14). Kejelasan peran dan tanggung jawab juga sangat penting agar pegawai dapat bekerja dengan fokus dan arah yang jelas.

Memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah langkah penting bagi setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang. Faktor-faktor ini meliputi aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan suhu, serta aspek psikologis seperti budaya perusahaan, hubungan antarpegawai, dan dukungan dari manajemen. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang

konduktif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan mental pegawai.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan lingkungan kerja adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip ergonomi dalam desain ruang kerja. Ergonomi yang baik dapat mengurangi risiko cedera dan kelelahan, serta meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan aspek komunikasi dan kolaborasi antarpegawai. Lingkungan yang mendorong kerja sama dan saling menghargai akan meningkatkan semangat tim dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dukungan dari manajemen juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan dan masukan pegawai serta yang menyediakan peluang pengembangan karier akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang melalui retensi talenta dan peningkatan kinerja keseluruhan.

Pengembangan kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dalam sebuah organisasi. Kompetensi pegawai yang terus menerus ditingkatkan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan diri tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tapi juga secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Pengembangan kompetensi ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan teknis, kemampuan komunikasi, hingga keterampilan manajerial dan kepemimpinan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan kunci dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Melalui analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*), organisasi dapat menentukan program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi spesifik yang diperlukan. Investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai merupakan investasi terhadap masa depan organisasi itu sendiri. Dengan pegawai yang kompeten, organisasi dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks, serta meningkatkan daya saingnya (Supratman, 2020: 160).

Selain itu, pengaruh manajemen SDM terhadap kualitas kerja tidak hanya berhenti pada pengembangan kompetensi saja. Aspek-aspek lain seperti perekrutan, aorganisasi. Implementasi strategi manajemen SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan (Handayani, et.,al, 2020: 83-89). Hal ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan (Nurhidayati, 2018: 94).

Manajemen SDM yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, dimana karyawan merasa

2. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Motivasi Kerja (H2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kualitas manajemen SDM signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, hasilnya positif, temuan tersebut menandakan bahwa semakin tinggi MSDM maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja sebagai pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

Dalam setiap organisasi, MSDM memegang peranan penting yang tidak bisa

penilaian kinerja, kompensasi, dan retensi pegawai juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kualitas kerja. Manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas kerja secara keseluruhan (Susan, 2019: 952). Dengan demikian, peran manajemen SDM adalah integral dan strategis dalam memastikan bahwa organisasi tidak hanya menarik dan mempertahankan talenta-talenta terbaik, tapi juga terus mengembangkan kompetensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM merupakan aspek krusial dalam mengoptimalkan kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Pengakuan ini dapat berupa insentif, promosi, atau bahkan penghargaan atas kinerja yang luar biasa. Lingkungan kerja yang mendukung ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, implementasi manajemen SDM yang efektif dapat menghasilkan tenaga kerja yang stabil, mengurangi tingkat turnover, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

dianggap remeh. Ini bukan hanya tentang merekrut karyawan yang tepat, tetapi juga tentang bagaimana memanfaatkan potensi mereka, mengembangkan keahlian, dan memastikan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja. Manajemen SDM yang efektif adalah kunci untuk menciptakan sebuah organisasi yang bukan hanya produktif, tetapi juga harmonis dan inovatif (Basuki, 2023).

Dalam mengelola SDM, sebuah organisasi harus dapat memastikan bahwa setiap individu di dalamnya merasa dihargai, kompetensinya terus berkembang, dan kontribusinya diakui. Hal ini bukan hanya akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana setiap anggota tim merasa terlibat dan penting bagi kesuksesan organisasi.

Salah satu kunci manajemen SDM yang efektif adalah komunikasi yang terbuka dan dua arah antara manajemen dan karyawan (Samsuni, 2017). Ini menciptakan

Inovasi juga menjadi bagian penting dari manajemen SDM yang efektif. Menggalakkan budaya di mana ide-ide baru diterima dan dihargai, mendorong kreativitas dan inovasi. Hal ini tidak hanya akan membantu dalam pemecahan masalah dan peningkatan proses, tetapi juga akan memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat di lingkungan bisnis. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif adalah tentang membangun sebuah organisasi yang tidak hanya mencapai tujuannya, tetapi juga tempat di mana orang ingin bekerja dan berkembang (Putri et al., 2022).

Salah satu aspek penting dari manajemen SDM adalah pengembangan karyawan (Mintawati, 2024). Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga merasa dihargai dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk organisasi. Investasi dalam pengembangan karyawan menunjukkan komitmen organisasi terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover.

Selain itu, manajemen SDM yang efektif juga berperan dalam menciptakan

budaya kerja yang positif (Munandar et al., 2020). Dengan memastikan bahwa ada komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, mengakui dan memberi penghargaan atas prestasi, serta menangani konflik dengan cara yang konstruktif, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong kreativitas dan inovasi di antara karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi yang mengutamakan manajemen SDM adalah yang paling mampu menarik, mempertahankan, dan memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia mereka.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Proses ini tidak hanya tentang mengelola pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi juga tentang memahami kebutuhan dan aspirasi setiap individu dalam organisasi. Dengan memahami hal tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat merancang strategi yang tepat untuk mendorong pegawai agar lebih termotivasi dalam bekerja (Mintawati, 2024).

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah melalui pemberian penghargaan dan apresiasi. Penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk materi, seperti bonus atau kenaikan gaji, tetapi juga bisa dalam bentuk non-materi, seperti pengakuan atas kerja keras mereka. Penghargaan tersebut dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai dan membuat mereka merasa bahwa kontribusi mereka penting bagi perusahaan.

Selain itu, pengembangan karir juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia harus dapat merancang jalur karir yang jelas untuk pegawai, serta memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan diri.

Dengan adanya kesempatan untuk berkembang, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi Perusahaan (Dewi& Harjoyo, 2019: 101). Melalui pendekatan yang holistik dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi pegawai, manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong motivasi kerja pegawai.

Pengembangan karir bukan sekadar aspek tambahan dalam lingkungan kerja, melainkan faktor krusial yang berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk itu, sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk merancang jalur karir yang tidak hanya jelas tetapi juga menantang dan memenuhi aspirasi pegawai (Afandi, 2018: 23). Pemetaan karir yang baik harus dapat menunjukkan kepada pegawai bagaimana mereka bisa berkembang dari posisi saat ini ke posisi yang lebih tinggi dan lebih memuaskan.

Selain menyediakan jalur karir yang jelas, memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan diri juga sangat penting. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini tetapi juga membekali pegawai dengan keterampilan baru yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dimana pegawai merasa dihargai dan dipercaya untuk tumbuh bersama perusahaan.

Pendekatan holistik yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai akan menciptakan iklim kerja yang positif, di mana motivasi kerja pegawai terus mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik. Manajemen SDM yang efektif harus mampu mengidentifikasi dan menanggapi kebutuhan individu pegawai, serta mengintegrasikan kebutuhan tersebut dalam strategi pengembangan karir perusahaan.

Melalui pendekatan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan, perusahaan dapat membangun tim yang kuat dan berdedikasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Manajemen SDM merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM yang baik dapat menciptakan peningkatan kinerja pegawai, dan pada akhirnya membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam kerangka ini, terdapat beberapa aspek yang menjelaskan pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan motivasi pegawai. Manajemen SDM memainkan peran krusial dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai.

Secara keseluruhan, manajemen SDM memiliki peran yang tidak dapat diabaikan dalam memotivasi pegawai. Dengan manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dan kualitas kerja. Ini berarti, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Koefisien regresi yang bertanda positif memperkuat temuan ini, menunjukkan adanya korelasi langsung yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Penemuan ini sejalan dengan teori-teori motivasi kerja yang telah ada, yang

menyatakan jika motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai melalui pemenuhan kebutuhan dasar dan pemberian faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, penerapan strategi-strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas kerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Manajemen dapat fokus pada berbagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti program pelatihan dan pengembangan, insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih giat, antusias, dan penuh dedikasi. Motivasi yang kuat dapat berasal dari berbagai sumber, seperti insentif finansial, pengakuan atas prestasi, peluang untuk pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada Perusahaan (Mintawati, 2024).

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada kualitas kerja. Karyawan yang tidak merasa termotivasi mungkin menunjukkan sikap apatis, kurang bersemangat, dan cenderung melakukan pekerjaan seadanya (Handayani, 2019). Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan penurunan kualitas output. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan, seperti memberikan feedback

yang konstruktif, menawarkan peluang untuk berkembang, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, memiliki semangat yang lebih tinggi, dan merasa dihargai (Mintawati, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga memberikan dampak positif bagi kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Meningkatkan motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Regina Srinata Chatulistiwa Putri, 2019).

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup berbagai aspek, seperti hubungan yang harmonis antar karyawan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi, serta peluang untuk pengembangan diri dan karier. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Penghargaan tersebut bisa datang dalam berbagai bentuk, seperti pujian dari atasan, pengakuan atas pencapaian, atau bahkan insentif finansial. Ketika seorang karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai, mereka akan merasa lebih

dihormati dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Selain penghargaan, kesempatan untuk berkembang juga memainkan peran penting dalam motivasi karyawan. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, menghadiri seminar, atau bahkan mendapatkan promosi adalah beberapa contoh dari cara karyawan dapat melihat prospek perkembangan karir mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk menampilkan kinerja terbaik dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kerja dan SDM antara lain (Regina Srinita Chatulistiwa Putri, 2019; Ritonga et al., 2020; Zulfan & Maijati, 2018). Motivasi kerja adalah elemen penting yang memainkan peran besar dalam menentukan seberapa efektif dan produktif seseorang dalam pekerjaannya. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti penghargaan finansial, pengakuan dari atasan, atau peluang untuk naik jabatan.

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Motivasi intrinsik seperti rasa puas, kebanggaan, atau keinginan untuk mengembangkan diri (Mintawati, 2024). Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor luar seperti hadiah, pengakuan, atau tekanan sosial. Meskipun kedua jenis motivasi ini berbeda, kombinasi dari keduanya dapat memberikan hasil yang optimal.

Motivasi intrinsik mendorong individu untuk melakukan sesuatu karena mereka benar-benar menikmati dan merasa tertarik pada aktivitas tersebut. Misalnya, seorang pelukis yang menggambar karena mencintai seni akan merasa puas dan bahagia dalam proses kreatifnya. Di sisi lain, motivasi

ekstrinsik memberikan dorongan tambahan melalui insentif atau penghargaan eksternal. Contohnya, seorang karyawan yang bekerja keras untuk mendapatkan bonus atau promosi akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai targetnya. Dengan menggabungkan kedua jenis motivasi ini, seseorang dapat meraih kepuasan internal sekaligus mendapatkan manfaat eksternal.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perusahaan dapat merancang program dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kesimpulannya, motivasi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis.

4. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kualitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Berdasarkan penelitian terbaru, terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Tanda koefisien regresi bertanda positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam manajemen SDM berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kerja pegawai di kantor tersebut.

Koefisien regresi positif ini mendukung teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas manajemen SDM, semakin tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat diartikan bahwa praktik-praktik manajemen SDM seperti

rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, dan penilaian kinerja yang objektif memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan manajemen yang baik, pegawai merasa lebih termotivasi, terampil, dan siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sebagai kesimpulan, temuan ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Peningkatan investasi dalam manajemen SDM tidak hanya akan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan strategi-strategi SDM yang inovatif dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

Dalam praktiknya, MSDM yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung pengembangan profesional dan pribadi karyawan. Hal ini termasuk menyediakan pelatihan yang relevan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan kesejahteraan karyawan terjaga. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan untuk berkembang, ini secara alami akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang tinggi ini, kemudian, secara langsung mempengaruhi kualitas kerja mereka. Dengan kata lain, motivasi kerja berfungsi sebagai saluran melalui mana manajemen SDM dapat mempengaruhi kualitas kerja.

Motivasi kerja merupakan komponen penting yang berperan sebagai variabel intervensi dalam mempengaruhi kualitas kerja karyawan di dalam sebuah organisasi. MSDM memiliki tugas penting untuk merancang dan menerapkan berbagai strategi yang dapat meningkatkan motivasi

kerja, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan peningkatan dalam kinerja, dedikasi, dan juga kreativitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan kepada mereka.

Salah satu cara manajemen SDM dapat meningkatkan motivasi kerja adalah melalui pengakuan dan penghargaan terhadap pencapaian karyawan. Pengakuan ini tidak hanya berupa insentif finansial tetapi juga penghargaan non-materi seperti pujian, promosi, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir mereka.

Implementasi kebijakan dan praktik manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya akan memperkuat keterlibatan karyawan tetapi juga akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin dan manajer untuk terus berinovasi dalam strategi MSDM mereka, memahami kebutuhan dan harapan karyawan, serta berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan kepuasan kerja karyawan. Melalui upaya bersama antara manajemen dan karyawan dalam membangun motivasi kerja yang tinggi, organisasi dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan fondasi penting bagi kesuksesan setiap organisasi. Mengakui dan memberi insentif yang tepat kepada karyawan bukan hanya tentang memberikan bonus atau kenaikan gaji, melainkan juga tentang membangun sebuah lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan tidak hanya merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan, tapi juga termotivasi untuk terus

meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan terhadap kinerja karyawan dapat berupa apresiasi verbal, penghargaan spesifik, peluang pelatihan untuk pengembangan karir, dan lain-lain.

Pengakuan dan insentif yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dan relevan dengan kinerja mereka. Hal ini berarti bahwa sistem penghargaan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mencerminkan keadilan, transparansi, dan keterkaitan langsung dengan hasil kerja. Selain itu, pengakuan ini harus diberikan secara konsisten untuk memastikan bahwa karyawan merasakan keadilan di tempat kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. MSDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. MSDM merupakan elemen krusial dalam menentukan kualitas kerja pegawai di berbagai institusi, termasuk Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Dengan MSDM yang efektif, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan produktif, serta merasa lebih termotivasi dan dihargai. MSDM yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga evaluasi kinerja dan pemberian insentif. Semua aspek ini berkontribusi terhadap pembentukan tim kerja yang kompeten dan berkomitmen.
2. MSDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam motivasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja adalah bagaimana SDM dikelola dan diberdayakan. MSDM yang efektif dapat

Membangun budaya kerja yang positif di mana setiap karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif, yang memfokuskan pada peningkatan motivasi kerja melalui pengakuan dan pemberian insentif yang tepat, merupakan kunci untuk mencapai kinerja kerja yang optimal.

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai serta kesempatan pengembangan karier bagi para karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Bahkan menjadi faktor kunci yang memengaruhi kualitas kerja di lingkungan profesional, termasuk di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Motivasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, lebih proaktif dalam menemukan solusi, dan lebih konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
4. MSDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. MSDM berperan krusial dalam menentukan kualitas kerja di berbagai organisasi, termasuk di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

MSDM yang efektif mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja. Ketika MSDM dijalankan dengan baik, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi para pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai kebijakan dan praktik MSDM, seperti pemberian insentif, pengembangan keterampilan, serta pengakuan atas prestasi kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki dedikasi yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih efisien, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka.

Saran

1. Manajemen Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro harus berfokus pada peningkatan MSDM serta motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Salah satu langkah awal yang penting adalah lebih selektif dalam proses seleksi calon pegawai. Dengan menyeleksi calon pegawai berdasarkan kualifikasi yang tepat dan kemampuan yang relevan, manajemen dapat memastikan bahwa setiap individu yang bergabung memiliki potensi untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan kompetensi teknis pegawai, tetapi juga akan membangun keterampilan interpersonal yang penting dalam pelayanan kesehatan. Pegawai yang terlatih dengan baik akan lebih mampu memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat, yang pada gilirannya akan meningkatkan citra positif kantor dinas kesehatan. Strategi lain yang tidak kalah penting adalah memotivasi pegawai melalui berbagai metode, seperti penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Pegawai yang

merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, kombinasi dari seleksi yang ketat, pelatihan yang relevan, dan strategi motivasi yang efektif sangat krusial dalam mendorong peningkatan citra dan komitmen pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

2. Penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif sangat penting untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Dalam konteks ini, saran untuk memperbanyak jumlah sampel merupakan langkah yang tepat. Jumlah sampel yang lebih besar akan memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai populasi yang diteliti. Hal ini akan mengurangi kemungkinan bias dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Peneliti juga disarankan untuk memastikan bahwa sampel yang digunakan mencakup berbagai karakteristik demografis agar hasilnya dapat digeneralisasi. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti sikap merupakan langkah yang cerdas. Sikap sering kali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dan dapat memberikan wawasan tambahan yang berguna. Dengan memasukkan variabel ini, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja. Variabel-variabel tambahan ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi hubungan yang mungkin tidak terlihat jika hanya menggunakan satu atau dua variabel saja. Terakhir, menggunakan wilayah observasi yang berbeda juga sangat penting. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk melihat apakah hasil penelitian konsisten di berbagai konteks geografis dan budaya. Dengan melakukan observasi di berbagai wilayah, peneliti

dapat memastikan bahwa hasil penelitian tidak bersifat lokal dan dapat diaplikasikan secara lebih luas. Ini juga akan meningkatkan validitas eksternal dari penelitian tersebut.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto dan Mariaty Ibrahim. (2014). Motivasi, Loyalitas, dan Kinerja. *Jurnal Kebijakan Publik*. Vol 5, No 3. 115-120. <http://dx.doi.org/10.31258/jkp.v5i3.2236>.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Diah, Y., Siregar, L., & Saputri, N. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67-76. doi:<https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32>.
- Fadhlorrohman, Mochammad Iqbal., Suswanta, Etika Khairina. (2021). Polemik Pelaksanaan Mutasi Dan Open Bidding/Seleksi Terbuka Di Kabupaten Ciamis (Study Kasus: Peraturan BKN RI Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja Volume 47*, No. 1, Juni: 52-66. [10.33701/jipwp.v47i1.1521](https://doi.org/10.33701/jipwp.v47i1.1521).
- Faizi, Ahmad., Trisnowati Josiah, Epi Parella. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*. Vol 1, No 3. 415-424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Handayani, Indah Nursyamsi., Ernia Susana, Suharyati, Wike Kristianti, Agus Komarudin. (2020). Pelatihan Pemeliharaan Preventif Alat Elektromedik di Puskesmas Kecamatan Kebayoran Lama. *International Journal of Community Service Learning*. Volume 4, Number 1, pp. 83-89. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJCS>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maharani, Dewi. (Oktober 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*, Volume 9 (2), 101-110. <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. XI.
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya

- Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Perdana, Imantri Isjoni Isjoni, Murni Baheram. (2021). Manajemen Perpustakaan Madrasah Di Mts Muhammadiyah 02 Pekanbaru. *Jurnal JUMPED* Vol 9, No 1: 14-23. DOI: <http://dx.doi.org/10.31258/jmp.9.1.p.14-23>.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Regina Srinata Chatulistiwa Putri. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi* [Phdthesis, Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. doi:<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Syaifullah, Muhammad. (2022). “Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab,” *Jurnal Ihtimam* 5, no. 1. 74–88, <https://doi.org/10.36668/jih.v5i1.380>