

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KOTA METRO

Verawati Nasution¹⁾, Febriyanto²⁾, Marhaban Sigalingging³⁾

Verawatinasution@domain.com
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Motivasi kerja dan kesejahteraan merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Metro, sehingga tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan atas motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, adapun penelitian ini didukung dengan teori-teori terbaru bersumber dari jurnal dan diimbangi dengan buku perpustakaan yang ada di pascasarjana UM Metro, desain penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dan penyebaran angket kuesioner dengan menggunakan *google form* dari perhitungan sampel ditemukan sebanyak 48 responden pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *sampling insidental* sehingga siapa saja jika ketemu didalam kantor dimintai untuk mengisi kuesioner yang dibagikan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan pengambilan keputusan uji parsial, uji simultan f, dan koefisien determinasi.

Hasil analisa membuktikan bahwa 1) Motivasi kerja dapat memberikan kontribusi sebagian terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hal ini tidaklah bersifat mutlak, dan faktor-faktor lain juga bisa turut berperan dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memotivasi pegawai dan juga memastikan adanya dukungan dan kondisi kerja yang memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. 2) Dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan keseimbangan hidup, kesehatan, dan kepuasan pegawai. Ini, pada gilirannya, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Strategi ini menjadi semakin penting karena pemahaman bahwa kesejahteraan pegawai bukan hanya tanggung jawab pribadi, tetapi juga tanggung jawab organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. 3) Adanya interaksi positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan informasi berharga bagi organisasi untuk merancang kebijakan dan program yang tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi juga memperhatikan baik motivasi kerja maupun kesejahteraan pegawai secara holistik. 67% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja dan kesejahteraan, artinya 1) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi kinerja mereka, meskipun motivasi kerja dan kesejahteraan mereka tinggi. 2) Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti peralatan dan bahan baku, juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. 3) Budaya organisasi yang positif dan suportif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Saran Pimpinan Dinas Kesehatan Kota Metro untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kuantitas dengan pernyataan individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan agar lebih diperhatikan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kesejahteraan, dan kinerja pegawai.

Abstract

Work motivation and well-being are important factors that need to be enhanced in order to improve the performance of ASN staff in the environment of the Metropolitan Health Service, so the purpose of this research is to know both partially and simultaneously on the motivation of work and welfare of the staff performance in the Metro Health Service Office, but this research supported with the most renewed theories from the journal and balanced with the library books available in the graduate UM Metro, the design of the research uses quantitative methods of research and the distribution of questionnaires using google forms from the sample calculation found as many as 48 respondents of officials. The sampling technique in this study is incidental samplings so anyone who finds in the office is asked to fill in the shared questionnaire. Data analysis techniques use descriptive analysis and double regression analysis with partial test results, simultaneous f tests, and determination coefficients.

The results show that 1) motivation can contribute in part to improving staff performance. However, this is not absolute, and other factors can also play a role in influencing overall performance. Therefore, organizations need to pay attention to the various aspects that can motivate employees and also ensure that there is support and working conditions that enable them to optimal performance. 2) By paying attention to employee well-being, the organization can create a working environment that supports and promotes employee life balance, health, and satisfaction. This, in turn, can contribute to overall performance improvements.

This strategy has become increasingly important because of the understanding that staff welfare is not only a personal responsibility, but also an organizational responsibility to create supportive and motivating working conditions. 3) There is a positive interaction between job motivation and well-being in improving employee performance. It can provide valuable information for organizations to design policies and programmes that not only focus on one aspect, but also take into account both employee motivation as well as employee welfare holistically. 67% of staff performance variations can be explained by variations in job motivation and well-being, which means that 1) the abilities and skills that employees possess can affect their performance, even though their work motivation is high. 2) The availability of adequate resources, such as equipment and raw materials, can also affect staff performance. 3) A positive and supportive organizational culture can improve employee work motivations and welfare, and ultimately improve their performance.

The Metro City Health Service's leadership's advice for staff performance variables on quantity indicators is an individual's statement that is always trying to improve the quality of work to get more attention.

Keywords: Work motivation, well-being, and staff performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi Saya mempunyai keinginan untuk meningkatkan dan memperluas keterampilan saya melalui program pelatihan bagi karyawan. Pujian dalam jumlah kecil dapat diberikan

kepada karyawan yang dapat melakukan pekerjaan lebih dari tujuannya dalam jangka waktu tertentu dan tidak menerima pujian dari atas. Jika karyawan gagal menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang ditentukan, ia akan

mendapat sanksi dari atasannya karena tidak serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan lebih sering menunda-nunda daripada menyelesaikannya. Perilaku tidak produktif ini terjadi karena karyawan

kurang dihargai dan diakui atas pekerjaannya. Bisa dibuktikan dengan tabel di bawah ini, mengenai capaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Metro 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro

No	Kategori Penilaian	Penilaian Kuantitatif (%)	Tahun		
			2020	2021	2022
			Total Pegawai ASN	Total Pegawai ASN	Total Pegawai ASN
1	Sangat baik (Melebihi hampir seluruh Ekspetasi)	90-100	21	19	25
2	Baik (memenuhi Ekspetasi bahkan melebihi pada beberapa Ekspetasi)	85-90	20	20	23
3	Cukup baik (Memenuhi Ekspetasi dan perlu dievaluasi)	65-85	19	20	19
4	Kurang baik (Belum memenuhi Ekspetasi)	<65	20	21	13
Total			80	80	80

Sumber: Hasil Ringkasan Dokumentasi Dinas Kesehatan Kota Metro, 2023.

Merujuk hasil capaian penilaian kinerja bahwa jumlah dengan kategori penilaian (sangat baik) di tahun 2020 sebanyak jumlah pegawai 21, tahun 2021 menurun menjadi 19 pegawai, tahun 2022 meningkat menjadi 25 pegawai. Kategori penilaian (baik) tahun 2020 sebanyak 20 pegawai, dan tahun 2021 tetap 20 pegawai dan pada tahun 2022 meningkat 23 pegawai. Sedangkan penilaian kategori (cukup baik) tahun 2020 sebanyak 19 pegawai, di tahun 2021 meningkat sebanyak 20 pegawai dan pada tahun 2022 menurun lagi menjadi 19 pegawai. Kategori kurang baik pada tahun 2020 sebanyak 20 pegawai, sedangkan tahun 2021 meningkat sebesar 21 pegawai, dan di tahun 2022 menurun lagi menjadi 13 pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan organisasi

harus mengutamakan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat, lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan efisiensi kerja, sehingga pasti ada sebagian karyawan yang tidak puas atau mengeluh dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro?

3. Apakah secara simultan motivasi kerja dan kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro?
4. Apakah besaran pengaruh antara motivasi kerja dan kesejahteraan mendominasi terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Sehingga tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro.
2. Pengaruh kesejahteraan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Metro.
3. Secara bersama-sama motivasi kerja, dan kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Metro.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh yang mendominasi antara motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Menurut Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019: 189-206) mengatakan bahwa *The importance of existing skills and knowledge to improve skills employees' performance in working through cross-ethnicity and cultural differences from various groups must be owned by each member of the organization*. Artinya bahwa pentingnya keterampilan dan pengetahuan yang ada untuk meningkatkan keterampilan kinerja karyawan dalam bekerja melalui lintas etnis dan perbedaan budaya dari berbagai kelompok harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Sugiarti, E, et.all., (2021) *Employee performance is a reflection of a quality organization. Especially in government institutions, where the main task is public servants. So, having professional employees and integrity is a necessity mendefinisikan kinerja sebagai Kinerja pegawai merupakan cerminan organisasi yang berkualitas. Khususnya pada institusi pemerintahan yang tugas utamanya adalah pelayan masyarakat. Jadi, memiliki karyawan yang profesional dan berintegritas adalah sebuah keniscayaan.*

Riyadi, S. (2011:43) menyatakan Melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu, apa yang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya disebut kinerja.

Pertemuan dengan peneliti menurut faktor yang menunjukkan kinerja pegawai adalah dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pegawai yang dijangkau sesuai dengan pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Sedangkan Indikator kinerja pegawai yang dipakai oleh peneliti dalam riset ini antara lain: 1)Kualitas Pekerjaan, 2)Kuantitas, 3)Pelaksanaan tugas, 4) Ketepatan Waktu, 5) Efektivitas.

Motivasi kerja

Nguyen, PT, Yandi, A, & Mahaputra, MR (2020: 647) menyebutkan bahwa: *Every person in carrying out a certain action must be driven by the existence of certain motives. Motivation usually arises because of the needs that have not been met the goals achieved, or because of the desired expectations. Work motivation is a combination of complex psychological forces within each person*. Yang artinya bahwa Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya muncul karena kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang dicapai, atau karena harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan gabungan kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap orang.

Sahrir, S., (2021: 273-283) mengatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer, dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain atau karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan.

Kemudian Nasir, M. (2020: 1-11) menyatakan bahwa Informasi motivasi didefinisikan ketika pekerjaan seseorang bersifat intens dan bertujuan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan Fitria, D. (2021 :) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan.

Para peneliti menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian upaya yang dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya sendiri, agar kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, dan dengan demikian bertindak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan orang tersebut. berdasarkan standar perilaku dan pengukuran yaitu 1) Keinginan untuk bertahan hidup, 2) Keinginan untuk memiliki, 3) Lingkungan kerja, 4) Gaji yang memadai, 5) Pengendalian yang efektif.

Kesejahteraan

Zuhara, M. (2019) kesejahteraan adalah *indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary*. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah dan gaji langsung. *A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc.* Manfaatnya termasuk program perusahaan seperti jaminan pensiun, waktu liburan, dan tabungan. Sedangkan pelayanannya meliputi mobil dinas, peralatan olah raga,

souvenir hari raya, dan lain-lain. dalam bentuk barang/barang.

Karyadi, M. R., & Winarno, A. (2022 : 4) Dapat dipahami bahwa keselamatan juga dikenal sebagai Fringe Benefit (Kompensasi tidak langsung), yaitu jenis kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai sarana untuk meningkatkan keselamatannya. Erviyana, S., & Erni Rusyani, S.E. (2022).

Dari definisi diatas, dapat disintesis bahwa kesejahteraan pegawai adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi dengan indikator pengukurannya ialah: 1) tunjangan, 2) fasilitas, 3) layanan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dan penyebaran angket kuesioner dengan menggunakan *google form* dari perhitungan sampel ditemukan sebanyak 48 responden pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *sampling insidental* sehingga siapa saja jika ketemu didalam kantor dimintai untuk mengisi kuesioner yang dibagikan. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan regresi, serta penggunaan fungsi parsial, simultan, dan deterministik, Sugiono. (2013).

HASIL ANALISIS

1. Uji Validitas

Jika validitas instrumen motivasi kerja diterima dari sampel 20 item, maka diperoleh hasil SPSS dengan interpretasi (corrected item-total correlation) dengan rentang yang lebih besar, atau $r_{tabel} (48; 0,05) = 0,278$. $R_{hitung} > r_{tabel}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Validitas Motivasi kerja

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	82.98	67.468	.705	.943	Valid
Pernyataan2	82.90	66.521	.863	.941	Valid
Pernyataan3	82.90	67.712	.789	.942	Valid
Pernyataan4	83.13	69.176	.627	.945	Valid
Pernyataan5	82.90	68.989	.701	.943	Valid
Pernyataan6	82.83	68.950	.704	.943	Valid
Pernyataan7	82.94	68.315	.689	.944	Valid
Pernyataan8	83.00	68.596	.718	.943	Valid
Pernyataan9	82.96	68.254	.742	.943	Valid
Pernyataan10	82.88	69.388	.707	.943	Valid
Pernyataan11	83.04	70.211	.562	.945	Valid
Pernyataan12	82.92	67.993	.762	.942	Valid
Pernyataan13	83.13	70.495	.569	.945	Valid
Pernyataan14	83.02	69.978	.543	.946	Valid
Pernyataan15	83.13	70.324	.512	.946	Valid
Pernyataan16	83.10	69.457	.557	.946	Valid
Pernyataan17	82.94	68.911	.597	.945	Valid
Pernyataan18	82.96	69.828	.620	.945	Valid
Pernyataan19	82.94	67.762	.789	.942	Valid
Pernyataan20	83.17	69.248	.604	.945	Valid

Sumber: SPSS 24 di Lampiran

Jika validitas instrumen pengumpulan data diterima lebih dari 20 item, maka hasil SPSS dengan interpretasi (corrected item-total correlation) dengan rentang yang lebih besar disebut juga rtabel ($48; 0,05 = 0,278$) adalah diperoleh. Ritung > rtabel dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Validitas Kesejahteraan

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	79.83	66.652	.554	.922	Valid
Pernyataan2	79.81	66.496	.606	.921	Valid
Pernyataan3	80.04	65.785	.635	.921	Valid
Pernyataan4	79.90	66.095	.640	.921	Valid
Pernyataan5	79.81	65.815	.599	.921	Valid
Pernyataan6	79.85	64.893	.754	.919	Valid
Pernyataan7	79.83	65.206	.668	.920	Valid
Pernyataan8	80.06	65.592	.596	.921	Valid
Pernyataan9	80.00	64.128	.737	.918	Valid
Pernyataan10	79.90	67.074	.496	.923	Valid
Pernyataan11	79.69	66.049	.593	.921	Valid
Pernyataan12	79.65	65.383	.708	.919	Valid
Pernyataan13	79.71	63.785	.747	.918	Valid
Pernyataan14	79.85	65.914	.567	.922	Valid
Pernyataan15	80.29	65.573	.485	.924	Valid
Pernyataan16	80.19	63.943	.579	.922	Valid
Pernyataan17	80.38	67.388	.429	.925	Valid
Pernyataan18	80.42	64.716	.500	.925	Valid
Pernyataan19	80.15	64.595	.651	.920	Valid
Pernyataan20	79.81	66.836	.496	.923	Valid

Sumber: SPSS 24 di Lampiran.

Hasil pemeriksaan validitas angket kerja pegawai di bawah ini menunjukkan total item berjumlah sekitar 20 item. Hal ini dapat diinterpretasikan dengan

menggunakan fungsi hit rate data SPSS dan metode korelasi item-total yang dipilih untuk mendapatkan perbandingan yang lebih besar, atau rtabel (48; 0,05) = 0,278. Hasilnya, rhitung > rtabel menggunakan tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	81.65	56.106	.350	.904	Valid
Pernyataan2	81.62	55.516	.402	.903	Valid
Pernyataan3	81.27	53.819	.632	.897	Valid
Pernyataan4	81.42	53.652	.621	.897	Valid
Pernyataan5	81.25	54.957	.532	.900	Valid
Pernyataan6	81.71	55.743	.320	.906	Valid
Pernyataan7	81.37	54.750	.516	.900	Valid
Pernyataan8	81.19	53.602	.647	.897	Valid
Pernyataan9	81.15	53.404	.716	.895	Valid
Pernyataan10	81.21	52.339	.712	.895	Valid
Pernyataan11	81.35	53.808	.581	.898	Valid
Pernyataan12	81.31	52.985	.659	.896	Valid
Pernyataan13	81.42	54.801	.493	.901	Valid
Pernyataan14	81.33	54.099	.577	.898	Valid
Pernyataan15	81.31	53.751	.611	.898	Valid
Pernyataan16	81.48	55.702	.448	.902	Valid
Pernyataan17	81.29	53.615	.621	.897	Valid
Pernyataan18	81.21	54.339	.602	.898	Valid
Pernyataan19	81.67	54.610	.359	.906	Valid
Pernyataan20	81.46	54.041	.505	.900	Valid

Sumber: SPSS 24 di Lampiran.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil reliabilitas instrumen yang diolah dengan SPSS diperoleh reliabilitas angka yang melebihi nilai standar yaitu 0,06 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Interprestasi
Motivasi kerja	0,939	Reliabel
Kesejahteraan	0,889	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,838	Reliabel

Sumber: SPSS versi 22. Pada lampiran. 2023.

Reliabilitas didefinisikan sebagai berikut: apabila alpha (α) lebih besar dari nilai handalan yang tercatat pada penelitian terakhir yaitu 0,06, maka hal ini menunjukkan bahwa data dari variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap hubungan kerja kinerja karyawan dapat diandalkan.

Analisis Regresi berganda

1. Persamaan Regresi dan Uji Parsial (t)

Tabel 6. Persamaan Regresi Berganda dan Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.531	6.887		2.981	.005
	Motivasi Kerja	.266	.145	.300	1.833	.073
	Kesejahteraan	.498	.149	.547	3.343	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran.

Dari hasil uji regresi berganda dengan persamaan model regresinya bahwa motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 20,531 + 0,266X_1 + 0,498X_2$$

- Motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} > 1,833 t_{tabel}$ (48; 0,05= 1,67) dan nilai signifikan 0,073. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai.
- Kesejahteraan memiliki nilai $t_{hitung} > 3,343 t_{tabel}$ (48; 0,05= 1,67) dan nilai signifikansi 0,002, artinya bahwa secara parsial kesejahteraan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (f)

Pengujian selanjutnya ialah secara bersamaan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 7. Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1883.708	2	941.854	45.625	.000 ^b
	Residual	928.958	45	20.644		
	Total	2812.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran.

Merujuk hasil tabel 17 di atas bahwa motivasi kerja dan kesejahteraan secara bersamaan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai, keputusan ini jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,21 dan nilai signifikan 0,000.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.655	4.544

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran.

bahwa R^2 bernilai 0,670 (67%) maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja dan kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 67% yang artinya sisa dari persentase tersebut yaitu 33% tidak memiliki pengaruh.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja dapat memberikan kontribusi sebagian terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hal ini tidaklah bersifat mutlak, dan faktor-faktor lain juga bisa turut berperan dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memotivasi pegawai dan juga memastikan adanya dukungan dan kondisi kerja yang memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.
2. Dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan keseimbangan hidup, kesehatan, dan kepuasan pegawai. Ini, pada gilirannya, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Strategi ini menjadi semakin penting karena pemahaman bahwa kesejahteraan pegawai bukan hanya tanggung jawab pribadi, tetapi juga tanggung jawab organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai.
3. Adanya interaksi positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan informasi berharga bagi organisasi untuk merancang kebijakan dan program yang tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi juga memperhatikan baik

motivasi kerja maupun kesejahteraan pegawai secara holistik.

4. 67% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja dan kesejahteraan, artinya 1) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi kinerja mereka, meskipun motivasi kerja dan kesejahteraan mereka tinggi. 2) Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti peralatan dan bahan baku, juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. 3) Budaya organisasi yang positif dan suportif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

SARAN

1. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Kesehatan Metro untuk motivasi kerja tentang indikator kompensasi yang memadai agar lebih diperhatikan ketika bekerja secara lembur.
2. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Kesehatan Kota Metro untuk kesejahteraan dengan indikator layanan dan pernyataan Merasa bahwa layanan pelatihan atau pengembangan karyawan di perusahaan ini memadai, agar lebih diperhatikan dan dievaluasi kembali.
3. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Kesehatan Kota Metro untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kuantitas dengan pernyataan individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan agar lebih diperhatikan.
4. Untuk peneliti selanjutnya Perlu dilakukan penelitian lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Erviyana, S., & Erni Rusyani, S. E. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Karyadi, M. R., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkomsel Regional Kota Bandung. *Eproceedings Of Management*, 9(4).
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Nguyen, PT, Yandi, A, & Mahaputra, MR (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study *Dinasti International Journal* ..., dinastipub.org, <https://dinastipub.org/index.php/DIJDBM/article/view/389>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sahrir, S., Thahir, T., & Malik, M. I. (2021). Analisis Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. *Macakka Journal*, 2(1), 273-283.
- Sari, R. K., Mudjiran, M., Fitria, Y., & Irsyad, I. (2021). Meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa dalam pembelajaran tematik berbantuan permainan edukatif di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 5593-5600
- Sugiarti, E, Finatariani, E, & Rahman, YT (2021). Earning Cultural Values as A Strategic Step to Improve Employee Performance. *Scientific Journal of Reflection* ojsrustek.org, <http://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/270>
- Sugiono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R \& D)*. Alfabeta. <https://books.google.co.id/books?id=0xmCnQAACAAJ>
- Suharto dan Hendri, N. (2019). *The impact of organizational commitment on job performance*. International Journal of Economics and Business Administration Volume VII, Issue 2
- Zuhara, M. (2019). *Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam* (Doctoral Dissertation, Iain Bengkulu).