

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KESEHATAN DI KECAMATAN PELAIHARI

<sup>1</sup>Yulia Safitri, <sup>2</sup>Bella Puspita Rininda, <sup>3</sup>Widiya Astuti Alam Sur, <sup>4</sup>Noor Amelia

Program Studi D3 Akuntansi, Politeknik Negeri Tanah Laut

[bella@politala.ac.id](mailto:bella@politala.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kesehatan di Kecamatan Pelaihari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 36 responden dari tiga klinik, yaitu Klinik Utama Ammariz, Klinik Bersalin Ainun, dan Klinik Azka Medical Centre. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun, pengukuran kinerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan, motivasi kerja (X1) dan pengukuran kinerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Klinik Kesehatan di Kecamatan Pelaihari.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Pengukuran Kinerja, dan Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work motivation and performance measurement on employee performance at a Health Clinic in Pelaihari District. This study uses a descriptive quantitative approach involving 36 respondents from three clinics, namely Ammariz Main Clinic, Ainun Maternity Clinic, and Azka Medical Center Clinic. The sampling technique used was simple random sampling. Data were collected through a questionnaire compiled with a Likert scale. Data analysis was performed using SPSS version 22. The results showed that work motivation (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y). However, performance measurement (X2) did not show a positive and significant influence on employee performance (Y). Simultaneously, work motivation (X1) and performance measurement (X2) have an influence on employee performance (Y) at a Health Clinic in Pelaihari District.*

**Keywords:** Work Motivation, Performance Measurement, and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi maupun perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang berperan dalam pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik sangat bergantung pada berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan pengukuran kinerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, kreatif, dan produktif. Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan, dan peluang pengembangan karier.

Di sisi lain, pengukuran kinerja adalah proses evaluasi yang sistematis terhadap kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan produktivitas dan kualitas layanan yang di berikan oleh karyawan. Pengukuran kinerja yang mencakup penilaian objektif terhadap hasil kerja dan pencapaian tujuan dapat memberikan wawasan tentang efektivitas strategi manajerial dan motivasi yang diterapkan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di lingkungan klinik. Pengukuran kinerja yang efektif memungkinkan manajemen klinik untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mereka dalam mencapai tujuan klinik.

Klinik adalah sebuah pusat layanan kesehatan yang sering kali membutuhkan evaluasi dan peningkatan dalam berbagai aspek seperti efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien serta seringkali menjadi tempat di mana inovasi dan perbaikan dalam praktik kesehatan di terapkan sehingga penelitian di klinik dapat memberikan wawasan mengenai praktis medis dan manajerial serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Pengukuran kinerja pada klinik

kesehatan di kecamatan Pelaihari ini sudah di ukur setiap setahun sekali kepada seluruh karyawan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan pengukuran kinerja dengan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi klinik kesehatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, serta menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kesehatan Di Kecamatan Pelaihari”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di Klinik kesehatan Kecamatan Pelaihari yaitu Klinik Utama Ammariz yang berada di jalan K.H Mansyur, Angsau Pelaihari dan Klinik Bersalin Ainun di jalan Matah, Pelaihari serta Klinik Azka Medical Centre di jalan H.Boejasin Pelaihari.

### Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok individu, unit atau elemen yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Klinik Kesehatan yang berada di Kecamatan Pelaihari di Tanah Laut Kalimantan Selatan dan jumlah populasi dari ketiga klinik tersebut adalah 62 orang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih secara acak dan diambil sebagai objek penelitian. Sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yang diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi tersebut.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang berupa hasil dari kuesioner yang berisi beberapa peryataan atau pertanyaan dengan skor angka dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer berupa data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti yang bersumber dari data kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang

didapat berupa hasil kuesioner yang diperoleh secara langsung dari responden bersangkutan yang telah meluangkan waktu untuk mengisi koesioner yang dibagikan penulis.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner/ angket. Kuesioner yang diberikan berisi mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan ketiga variabel. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing penelitian diukur dengan menggunakan skala likert.
2. Metode studi kepustakaan (*library research method*), yaitu suatu metode untuk mendapatkan

informasi melalui penelaahan pada teori-teori yang dipelajari lewat buku, literatur, dan jurnal.

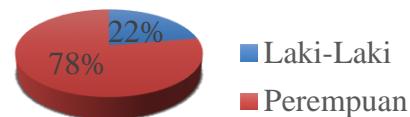
### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu angka-angka dengan menggunakan metode statistik menggunakan bantuan *Microsoft Excel* dan SPSS versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Informasi yang diminta dalam kuesioner mencakup karakteristik responden, seperti jenis kelamin, rentang usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

### Gambar 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



*Sumber : Hasil data olahan 2024*

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 8 orang dan perempuan sebanyak 28 orang. Keadaan ini mengindikasikan jumlah laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan jenis kelamin

April 2025

perempuan. Karyawan pada klinik kesehatan di kecamatan Pelaihari, didominasi oleh karyawan perempuan. Data tersebut merupakan hasil penyebaran dari masing-masing responden dan dikumpulkan kembali dengan pengklasifikasian jenis kelamin.

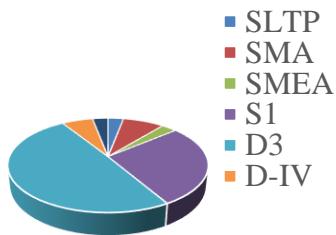
## Gambar 2. Data Responden Berdasarkan Umur



Sumber: Hasil data olahan 2024

Gambar 2. memberikan gambar bahwa rentang umur dari 15-25 tahun sebanyak 9 orang atau 25%, umur 26-35 tahun sebanyak 26 orang atau 72%, umur 46-60 tahun sebanyak 1 orang atau 3%. Data menunjukkan sebagian besar karyawan pada klinik kesehatan di kecamatan Pelaihari berada pada rentang umur 26-35 tahun.

## Gambar 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Hasil data olahan 2024

Gambar 3. menunjukkan bahwa responden dengan lulusan SLTP sebanyak 1 orang atau 3%, SMA sebanyak 3 orang atau 8%, S1 sebanyak 10 orang atau 28%, SMEA sebanyak 1orang atau 3%, D3 sebanyak 18 orang atau 50% dan paket C sebanyak 1 orang atau 3% serta D-IV sebanyak 2 orang atau 6%. Keadaan ini berarti latar pendidikan sebagian besar karyawan pada klinik kesehatan di kecamatan Pelaihari adalah lulusan D3.

## Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarluaskan kepada 36 responden dengan total 22 item pertanyaan. Dari total tersebut, semua item

*Safitri, dkk*

pertanyaan dianggap valid dengan syarat bahwa nilai r hitung atau nilai korelasi item-total yang disesuaikan lebih besar dari r tabel, yang ditetapkan pada 0,329.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Variable/indikator | r hitung  | r tabel   | Keterangan |
|----|--------------------|-----------|-----------|------------|
| N  | Motivasi Kerja     |           |           |            |
| 1. | X1.1               | 0,61<br>4 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.2               | 0,65<br>7 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.3               | 0,57<br>1 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.4               | 0,52<br>1 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.5               | 0,61<br>7 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.6               | 0,74<br>4 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.7               | 0,58<br>2 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.8               | 0,59<br>5 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X1.9               | 0,48<br>8 | 0,3<br>29 | Valid      |
| 2. | Pengukuran Kinerja |           |           |            |
|    | X2.1               | 0,71<br>4 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X2.2               | 0,75<br>5 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X2.3               | 0,51<br>4 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X2.4               |           | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | X2.5               | 0,59<br>6 | 0,3<br>29 | Valid      |
| 3. | Kinerja Karyawan   |           |           |            |
|    | Y1.1               | 0,59<br>0 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.2               | 0,54<br>4 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.3               | 0,67<br>7 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.4               | 0,79<br>6 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.5               | 0,72<br>9 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.6               | 0,86<br>6 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.7               | 0,64<br>2 | 0,3<br>29 | Valid      |
|    | Y1.8               | 0,56<br>8 | 0,3<br>29 | Valid      |

Sumber : Hasil data olahan 2024

Korelasi item-total yang dikoreksi adalah ukuran korelasi antara skor suatu item dengan total skor dari seluruh item, yang digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai dalam kolom korelasi item-total yang dikoreksi adalah nilai r hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk menilai validitas setiap item pertanyaan. Dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel yang ditetapkan pada 0,329, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung untuk semua item melebihi nilai r tabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variable/indikator | Alpha hitung | Standar A | Keterangan |
|----|--------------------|--------------|-----------|------------|
| 1. | Motivasi Kerja     | 0,770        | 0,6       | Reliable   |

|    |                    |       |     |          |
|----|--------------------|-------|-----|----------|
| 2. | Pengukuran Kinerja | 0,599 | 0,6 | Reliable |
| 3. | Kinerja Karyawan   | 0,763 | 0,6 | Reliable |

Sumber : Hasil data olahan 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha motivasi kerja atas variabel pengukuran kinerja sebesar 0,770. Pengukuran kinerja sebesar 0,599 dan Kinerja karyawan sebesar 0,763. Hasil **Uji Multikolonieritas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas, yang dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil penghitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Detailnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t         | Sig.     | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-----------|----------|-------------------------|-------|
|                     | B                           | Std. Error |                                   |           |          | Tole-<br>ranc-<br>e     | VIF   |
| (Constant )         | 4,987                       | 4,823      |                                   | 1,0<br>34 | ,30<br>9 |                         |       |
| Motivasi Kerja      | ,713                        | ,114       | ,745                              | 6,2<br>66 | ,00<br>0 | ,980                    | 1,020 |
| Pengukur an Kinerja | ,127                        | ,124       | ,121                              | 1,0<br>18 | ,31<br>6 | ,980                    | 1,020 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di bawah menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengukuran kinerja masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,980 dan 0,980. Nilai VIF dari motivasi kerja dan pengukuran kinerja adalah 1,020 dan 1,020. Perolehan nilai dari hasil pengujian tersebut menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen sehingga layak digunakan.

tersebut menyatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Item pernyataan yang reliabel pada seluruh variabel akan menghasilkan data yang konsisten dan jika pernyataan itu digunakan kembali maka jawaban yang diperoleh relatif sama dengan jawaban sebelumnya

#### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                  | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------------|-------------------------|
| N                                |                  | 36                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean             | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation   | 2,20173791              |
| Most Differences                 | Extreme Absolute | ,128                    |
|                                  | Positive         | ,128                    |
|                                  | Negative         | -,072                   |
| Test Statistic                   |                  | ,128                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                  | ,147 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai signifikansi pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,147. Angka tersebut memiliki arti bahwa model regresi dapat dikatakan normal karena tingkat signifikannya melebihi 0,05.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.**

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| '(Constant)        | -4,595                      | 3,171      |                                   | -1,449 | ,157 |
| Motivasi Kerja     | ,126                        | ,075       | ,280                              | 1,682  | ,102 |
| Pengukuran Kinerja | ,104                        | ,082       | ,211                              | 1,266  | ,214 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan pengukuran kinerja adalah 0,102 dan 0,214. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen adalah > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengukuran kinerja tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.**

### Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error |                                   |       |      |
| (Constant)         | 4,987                       | 4,823      |                                   | 1,034 | ,309 |
| Motivasi Kerja     | ,713                        | ,114       | ,745                              | 6,266 | ,000 |
| Pengukuran Kinerja | ,127                        | ,124       | ,121                              | 1,018 | ,316 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,987 + 0,713 X_1 + 0,127 X_2 + \epsilon$$

Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja dan pengukuran kinerja mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan pengukuran kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasan mengenai model regresi linear berganda, yaitu:

- Nilai konstan sebesar 4,987 memiliki arti variabel motivasi kerja dan pengukuran kinerja diasumsikan bernilai nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 4,987.

- Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif 0,713 yang berarti variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,713 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Koefisien regresi pengukuran kinerja bernilai positif 0,127 yang berarti variabel pengukuran kinerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,127 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,737 <sup>a</sup> | ,543     | ,516              | 2,26748                    |

a. Predictors: (Constant), Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* yang dihasilkan oleh model regresi sebesar 0,516 dari variabel-variabel independen tarhadap variabel dependen penelitian ini. Kondisi ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan direpresentasikan oleh tingkat motivasi kerja dan pengukuran kinerja sebesar 51,6% sedangkan sisanya sebesar 48,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji T (parsial)****Tabel 8.**  
**Hasil Uji T**

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel di atas dapat dijabarkan dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji hipotesis 1  $H_1$  : diterima

variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . dan t hitung  $6,266 > 2,034$  t tabel. Nilai tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 2  $H_2$  : ditolak

Variabel pengukuran kinerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,316 > 0,05$  dan t hitung  $1,018 < 2,034$  t tabel. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pengukuran kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F ( simultan)****Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regressi on      | 201,971        | 2  | 100,986     | 19,641 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 169,668        | 33 | 5,141       |        |                   |
| Total              | 371,639        | 35 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja

Hasil uji pada tabel di atas berdasarkan hasil uji anova pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $19,641 > 3,27$  dan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengukuran kinerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan sehingga layak interpretasi lebih lanjut.

**KESIMPULAN**

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di klinik kesehatan Kecamatan

Pelaihari, sehingga hipotesis pertama diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dalam

| Model              | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |  |  |  |
|--------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|--|--|--|
|                    | Unstandardized Coefficients |            |                                   |       |      |  |  |  |
|                    | B                           | Std. Error |                                   |       |      |  |  |  |
| 1 (Constant)       | 4,987                       | 4,823      |                                   | 1,034 | ,309 |  |  |  |
| Motivasi Kerja     | ,713                        | ,114       | ,745                              | 6,266 | ,000 |  |  |  |
| Pengukuran Kinerja | ,127                        | ,124       | ,121                              | 1,018 | ,316 |  |  |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

mencapai tujuan organisasi, sambil tetap memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

2. Pengukuran kinerja ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di klinik tersebut, sehingga hipotesis kedua ditolak. Oleh karena itu, pengukuran kinerja perlu dioptimalkan untuk memantau dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
3. Secara bersamaan, motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengukuran kinerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi yang kuat dan pengukuran kinerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ansori, M., 2020. Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi 2 Ed. Surabaya: John Wiley & Sons, Inc.. Arisanti, K. D., Santoso, A. & Wahyuni, S., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Jimek, 2(1), Pp. 101-118.
- Aritonang, A., 2011. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Pasar Trikarya Waranugraha Di Malang.
- Dudung Hadiwijaya, E. M., 2021. Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten

- Tangerang. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), Pp. 269-273.
- Endah Nur Salamah, N. U., 2017. Analisis Pola Pembelian Obat Dan Alat Kesehatan Di Klinik Ibu Dan Anak Graha Amani Dengan Menggunakan Algoritma Apriori. Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Akuntansi, 2(1), Pp. 1-6.
- Geovanno Harland Goni, W. S. M. J. R., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. Productivity, 2(4), Pp. 330-335.
- Ghozali, I., 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 20 Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 20 Ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hustia, A., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), Pp. 81-91.
- Indria Hangga Rani, M. M., 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 3(2), Pp. 164-170.
- Kurniawan, N. R., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. Jurnal Syntax Transformation, 1(7), Pp. 348-354.
- Mintje, N., 2013. Pengaruh Tqm, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Air Manado. Emba, Volume 1, Pp. 52-62.
- Nur Fadilah Amin, S. G. & Abunawas, K., 2023. Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14(1), Pp. 1-17.
- Rafi Muhammad Farhan, .. K. I., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Visionida, Pp. 72-83.
- Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), Pp. 47-62.
- Saputra, D., 2023. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), Pp. 62-74.
- Sopiyani, M. D. P., 2021. Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management Dan Knowledge Management. Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(2), Pp. 151-162.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung, P. 147.
- Susanto, N., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Agora, 7(1), Pp. 1-6.
- Wiwi Winarsih, S. M. M. K., 2023. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Jaya Teknik Karawang. Management Studies And Entrepreneurship Journal, 4(5), Pp. 1-11.