

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Anija Wau

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya, Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail: [anija27@gmail.com](mailto:anija27@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh pegawai dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 117 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan teknik sampel *non probability*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu teknik kuesioner, teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah sampel penelitian. Analisis data menggunakan pendekatan *Patril Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan *output* yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.

**Kata kunci:** pengaruh, motivasi, efektivitas, produktivitas, kualitas kerja, variabel intervening

### Abstract

*This study is to determine the effect of work motivation and work effectiveness on work productivity with work quality as an intervening variable. This type of research is a type of quantitative research. The population of this study were all employees of the UPTD PusKesMas Bawomataluo sub-district, Fanayama District, South Nias Regency, amounting to 117 people. The sample selection technique uses a non-probability sampling technique. The types of data used in this research are primary data and secondary data. Data collection techniques in this study used data collection tools, namely questionnaire techniques, data collection techniques needed by asking questions that were directly given to respondents, in this case the research sample. Data analysis used the Patril Least Square (PLS) approach. The results of this study indicate that each work motivation variable and work effectiveness variable increases with good results, so directly or indirectly the productivity of employees at the Bawomataluo Health Center UPTD service will result in increased output and higher quality results.*

**Keywords:** influence, motivation, effectiveness, productivity, quality of work, intervening variables

### PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas adalah salah satu

tempat masyarakat desa di suatu wilayah Kecamatan untuk memperoleh layanan kesehatan, UPTD Puskesmas memiliki

Submitted  
19-04-2022

Accepted  
06-05-2022

Published  
13-05-2022

DOI: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

tugas yaitu melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan juga kegiatan teknis penunjang dinas di suatu daerah tertentu. Tugas teknis yang dimaksud adalah melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat, yang memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di suatu daerah tertentu. Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung kepada masyarakat yang bersifat tanggap darurat, cepat, tepat dan memberi rujukan, memenuhi amanah Permenkes 2014c. Peraturan Menteri Kesehatan nomor 75 tahun 2014 Tentang Puskesmas. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. Puskesmas adalah unit teknis yang bertanggungjawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan yang mempunyai fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan. Fungsi Puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan (Anggreni, 2020).

UPTD Puskesmas adalah sebuah unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat di dalam suatu daerah wilayah tertentu, di mana setiap pasien yang datang akan dilayani dan di beri pengobatan sesuai dengan keluhan pasien (Menkes RI, 2016). Pasien yang datang akan di layani *customer service* dan mengarahkan pasien untuk mengambil nomor antrian, sesuai dengan jenis antrian pasien, pasien di panggil akan di mintai oleh petugas pendaftaran untuk menunjukkan fotocopy KTP, KK, kartu Jaminan Kesehatan (kalau ada) dan untuk pasien yang sudah berobat lama akan di minta kartu berobat, oleh arahan petugas pasien menuju unit pelayanan sesuai dengan tujuan berobat pasien, dan pasienpun ditangani dan di periksa oleh petugas unit pelayanan di UPTD Puskesmas Bawomataluo, pasien yang sudah di periksa akan diberikan resep oleh petugas unit pelayanan, menyelesaikan administrasi di

meja kasir yang akan di bimbing oleh petugas unit pelayanan, setelah menyelesaikan administrasi maka pasien diberi obat sesuai resep.

UPTD Puskesmas akan memberikan suatu pelayanan yang baik dan berkualitas, apabila di dukung oleh kualitas kerja pegawainya di dalam melayani atau menangani masyarakat. Kebutuhan sumber daya manusia dalam UPTD Puskesmas sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama di dalam mencapai kerja yang optimal, kebutuhan sumber daya manusianya sangat penting karena bersifat pelayanan atau jasa yang tidak dapat di wakikan dengan cara lain, melainkan yang dapat di gunakan pada saat di perlukan dan atau di butuhkan, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam memberikan tenaga, pikiran, potensi, usaha, dan kreativitas terhadap kemajuan UPTD Puskesmas tersebut (Suwanto, 2019).

Di dorong oleh kemajuan zaman yang semakin maju dan berkembang di sebuah UPTD Puskesmas khususnya dalam bidang kesehatan kemasyarakatan, maka mau tidak mau mendesak organisasi untuk mendorong dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan sebuah modal yang paling berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang gemilang dan berdaya saing tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi kewajiban seorang pemimpin dalam suatu instansi yang harus dilakukan oleh instansi, karena oleh sumber daya manusia inilah maka organisasi akan berhasil mencapai target dan tujuannya.

Dalam suatu instansi hendaknya memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan berupa *reward* misalnya untuk menjadikan seorang pegawai tersebut menjadi lebih terpacu di dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain memberikan motivasi, instansi juga bertanggungjawab untuk mengarahkan para

pegawai didalam menggunakan waktu seefisien mungkin agar tujuan pembangunan di dalam instansi tersebut dapat tercapai. Kualitas kerja pegawainya sangat diperlukan di dalam pencapaian tujuan instansi akan tetapi harus dibarengi dengan keahlian dan kemampuan pegawai di dalam instansi tersebut yang di dukung oleh fasilitas atau sarana dan prasarana penunjang kegiatan produktivitas kerja.

Manusia merupakan sumber daya yang paling inti dalam suatu instansi, sumber daya manusia menunjang instansi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreativitas yang dimilikinya. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, namun tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya (Bali, 2022; Oktasari, 2018).

Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai di tuntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya (Laili, 2018; Liyas, 2019). Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin (Laksmiari, 2019; Setiawan & Pratama, 2019).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu memberi motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan

yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang di tuju (Zebua, 2022). Bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022). Sedangkan bagi organisasi, pemberian motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain pemberian motivasi kerja bagi pegawai, efektivitas kerja juga sangat mempengaruhi tercapainya produktivitas yang tinggi. Eefektivitas kerja adalah “sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah di tetapkan, di mana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Dita et al., 2022; Larasati & Gilang, 2014). Salah satu modal dasar pembangunan nasional adalah jumlah penduduk yang besar, bila dapat di bina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif mereka akan menjadi modal usaha pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang (Ahmadi et al., 2020; Hasan & Sahputra, 2019; Kalista, 2014). Fakta dimana sangat pentingnya efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja adalah ketika pegawai efektif maka pegawai akan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya efesiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga terciptanya kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja pegawai di dalam setiap pelayanan publik mempunyai tanggungjawab yang sangat besar terhadap tugas-tugas dan

kewajiban yang diberikan baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual (Ekhsan,2019; Jamaludin, 2017).

Kualitas kerja pegawai diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis (Madjidu, 2022; Saputra, 2019). Pegawai yang mengikuti pembinaan atau pelatihan maka akan dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sehingga oleh karena keahlian yang dia miliki pegawai tersebut akan menunjukkan kualitas kerjanya sesuai dengan bidang yang pegawai tersebut kuasai. Adanya kualitas kerja akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien di dalam organisasi tersebut.

Sesuai dengan uraian-uraian di atas, maka dapat membandingkan ketentuan yang sebenarnya dengan hasil penelitian, yaitu suatu keadaan UPTD Puskesmas Bawomataluo masih terdapat kurangnya sebuah motivasi pegawai yang diberikan oleh instansi, di mana pegawai kurang mendapat perhatian dengan diberikannya suatu penghargaan atas hasil-hasil kerjanya. Selain kurangnya pemberian motivasi dari instansi, sebagian pegawai juga masih terdapat yang terlambat masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi serta sebagian pegawai terdapat sudah pulang pada saat-saat jam kerja masih berlangsung.

Tujuan instansi sebenarnya untuk meningkatkan kinerja dengan menyediakan alat-alat yang berteknologi untuk memenuhi pelayanan bagi masyarakat, akan tetapi karena tenaga ahli yang tidak dimiliki oleh instansi maka hal inilah yang menjadikan tujuan instansi tidak terpenuhi atau tidak tercapai secara maksimal, seperti salah satu contohnya di UPTD Puskesmas Bawomataluo telah disediakan alat pemeriksaan gigi dan alat pencabut gigi,

akan tetapi tenaga ahli (Dokter Gigi) dalam hal itu tidak ada.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 117 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan teknik sampel *non probability*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu teknik kuesioner, teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan penggunaan *SmartPLS* untuk menilai *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

##### a. *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item *score/component* yang di estimasi dengan *software* PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang di ukur. Namun untuk penilaian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 di anggap cukup memadai. Dalam penelitian ini

digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 1. *Measurement Model*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	MK2	0,759
	MK3	0,927
Efektivitas Kerja (X <sub>2</sub> )	EK1	0,944
	EK2	0,919
Kualitas Kerja (Z)	KK1	0,945
	KK2	0,904
	KK3	0,923
Produktivitas Kerja (Y)	PK1	0,827
	PK2	0,927
	PK3	0,913

Di lihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS* pada tabel 1 di atas nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 yang kesimpulannya adalah konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk penelitian dan untuk analisis lebih lanjut.

#### b. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* suatu model dapat di anggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Discriminant Validity*

Indicator	Variabel			
	Motivasi kerja	Efektivitas kerja	Kualitas kerja	Produktivitas kerja
MK2	0,759	0,234	0,240	0,063
MK3	0,927	0,126	0,394	0,171
EK1	0,122	0,944	0,048	0,641
EK2	0,247	0,919	0,119	0,526
KK1	0,396	0,069	0,945	0,019
KK2	0,311	0,075	0,904	0,090
KK3	0,363	0,063	0,923	0,050
PK1	0,032	0,522	0,048	0,827
PK2	0,168	0,577	0,004	0,927
PK3	0,252	0,585	0,088	0,913

Di lihat dari tabel tersebut di atas maka dapat diketahui nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten, memiliki nilai *loading factor* lebih besar di banding nilai *loading factor* variabel laten lainnya, yang artinya adalah variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik

atau indikator- indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

#### c. Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat di lihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *average variance extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai 0,70 dan AVE berada di atas 0,60, nilai *composite reliability* berada di atas 0,60. Pada tabel di bawah ini, akan disajikan nilai *composite reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE
Motivasi kerja	0,718
Efektivitas kerja	0,868
Kualitas kerja	0,854
Produktivitas kerja	0,793

Di lihat dari tabel 3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted (AVE)* > 0,60 sebagaimana kriteria yang telah di rekomendasikan.

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi Kerja	0,835
Efektivitas Kerja	0,929
Kualitas Kerja	0,946
Produktivitas Kerja	0,920

Hasil pada nilai *composite reliability* tersebut di atas, dapat di ketahui bahwa semua variabel penelitian > 0,60 hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### d. *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliable* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 5. Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	0,730
Efektivitas Kerja	0,849
Kualitas Kerja	0,915
Produktivitas Kerja	0,868

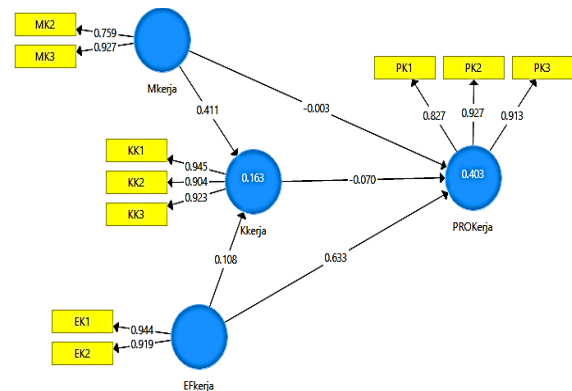
Berdasarkan sajian data pada tabel 5 di atas. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

*Inner model* atau sering disebut model structural di evaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji hipotesis dan uji *goodness of fit*.

### a. Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (r-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi variabel lainnya. Sehingga hasil  $R^2$  sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Oleh karena itu apabila hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,19- 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.



Gambar 1. Model Struktural (Diagram Jalur)

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan di atas, dapat dijelaskan nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,633 termasuk dalam kategori sedang pengaruh yang paling kuat dengan nilai tertinggi, untuk motivasi kerja mempengaruhi kualitas kerja sebesar 0,411 masih termasuk pengaruh dengan nilai tertinggi kedua dengan kategori sedang serta pengaruh efektivitas kerja mempengaruhi kualitas kerja sebesar 0,108 termasuk dalam kategori lemah, oleh kualitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -0,070 nilai lemah yang masuk dalam kategori pengaruh terlemah dan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar -0,003 termasuk juga dalam kategori lemah.

Berdasarkan hasil uraian di atas sesuai dengan penjelasan pada gambar 1, menunjukkan bahwa variabel dalam model *path coefficient* mendominasi angka yang positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### b. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, maka hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistics* dan nilai *p-values*. Hipotesis



penelitian ini dapat dinyatakan di terima apabila nilai t-statistik  $> 1,96$  dan nilai *p-values*  $< 0,05$ . Berikut ini adalah hasil hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*.

Tabel 6. Nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*

Hipotesis	Pengaruh	T-Stat	P-Value	Hasil
H <sub>1</sub>	Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	0,028	0,836	Di Tolak
H <sub>2</sub>	Efektivitas Kerja > Produktivitas Kerja	7,071	0,000	Di Terima
H <sub>3</sub>	Kualitas Kerja > Produktivitas Kerja	0,377	0,707	Di Tolak
H <sub>4</sub>	Motivasi Kerja > Kualitas Kerja	2,452	0,015	Di Terima
H <sub>5</sub>	Efektivitas Kerja > Kualitas Kerja	0,485	0,068	Di Tolak
H <sub>6</sub>	Motivasi Kerja > Kualitas Kerja > Produktivitas Kerja	0,310	0,757	Di Tolak
H <sub>7</sub>	Efektivitas Kerja > Kualitas Kerja > Produktivitas Kerja	0,151	0,880	Di Tolak

### c. Uji Mediasi

Analisis jalur untuk mengetahui apakah kualitas kerja dapat memediasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, yaitu dapat di ketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap kualitas kerja dan koefisien jalur kualitas kerja dengan produktivitas kerja, dengan hasil yang di dapat sebagai berikut:

- 1).Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar - 0,003.
- 2).Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kualitas kerja sebesar 0,411.

- 3).Pengaruh langsung kualitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar - 0,070.
- 4).Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kualitas kerja  $0,411 \times (-0,070 = - 0,029$ .

Dari hasil perkalian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar -0,003 sedangkan nilai koefisien motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,029. Sesuai dengan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa kualitas kerja mampu memediasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karena nilai koefisien pengaruh langsung antara motivasi kerja lebih kecil dari pada nilai koefisien pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui apakah kualitas kerja mampu memediasi antara efektivitas kerja dengan produktivitas kerja, maka dapat di ketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien pengaruh efektivitas kerja terhadap kualitas kerja di klaikan dengan nilai koefisien kualitas kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1).Pengaruh langsung efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,633.
- 2).Pengaruh langsung efektivitas kerja terhadap kualitas kerja sebesar 0,108.
- 3).Pengaruh langsung kualitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar - 0,070.
- 4).Pengaruh tidak langsung efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening  $0,108 \times (-0,070) = -0,007$ .

Dari hasil perkalian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,633 sedangkan nilai koefisien efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja

sebagai variabel intervening sebesar -0,007. Sesuai dengan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa kualitas kerja tidak mampu memediasi antara efektivitas kerja dengan produktivitas kerja karena nilai koefisien pengaruh langsung antara efektivitas kerja lebih besar dari pada nilai koefisien pengaruh tidak langsung efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja.

d. Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0* diperoleh nilai *r-square* seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Kualitas Kerja	0,163
Produktivitas Kerja	0,403

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai *r-square* untuk variabel kualitas kerja adalah 0,163. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai persentase besarnya kualitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan efektivitas kerja sebesar 16,3% dan untuk nilai R-Square yang diperoleh produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan efektivitas kerja serta kualitas kerja sebesar 40,3%.

Penilaian *goodness of fit* di ketahui dari nilai *q-square*. Nilai *q-square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (r-square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *q-square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Di dapat perhitungan nilai *q-square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,163) \times (1 - 0,403)] \\
 &= 1 - (0,837 \times 0,597) \\
 &= 1 - 0,410 \\
 &= 0,59
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, diperoleh nilai *q-square* sebesar 0,59. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan

oleh model penelitian adalah 59% sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

**Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan teknis analisis data dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan pengolahan data menggunakan *struktural equation modeling-partial least square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel efektivitas kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bawomataluo Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dapat diamati dari nilai koefisien jalur sebesar -0,003 atau -0,3% termasuk dalam kategori pengaruh lemah dengan nilai T-statistiknya  $0,208 < 1,96$  dan nilai P-valuenya  $0,836 > 0,05$ . Angka ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada motivasi kerja sebesar 100% atau 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan meningkat pula, dan begitu juga sebaliknya. Untuk *r-square* dengan nilai sebesar 0,403 yang berarti variabel efektivitas kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo sebesar 40,3% dan sisanya 50,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Variabel efektivitas kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,633 atau 63,3% termasuk dalam pengaruh kategori yang sedang dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, untuk nilai *t-statistic* sebesar



7,071 > 1,96 dan untuk nilai *p-value*nya sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya efektivitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan juga secara signifikan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai yang sangat besar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik efektivitas kerja pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo maka semakin akan semakin meningkat pula produktivitas pegawainya, artinya apabila organisasi memiliki pegawai yang termotivasi dalam bekerja, memiliki perencanaan yang matang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tidak menunda-nunda waktu pekerjaan serta disiplin dan selalu tepat waktu, maka organisasi akan memiliki kualitas hasil kerja yang sangat baik.

Hal ini di dukung oleh instansi dengan pemberian upah, penghargaan bagi pegawai, ada harapan kenaikan gaji, pemberian pelatihan serta jaminan keamanan pegawai. Hasil penelitian ini dikuatkan oleh hasil peneliti terdahulu oleh Andika (2019) di mana efektivitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu sebesar 40,2% dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 13,3%. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa setiap organisasi yang memiliki pegawai yang punya semangat dalam pekerjaan, memiliki kerjasama yang baik, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, selalu memiliki ide yang kreatif, memiliki mutu, selalu mengembangkan diri, memiliki pengetahuan maka setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan memiliki output yang berkualitas.

Secara tidak langsung juga variabel motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja melalui kualitas kerja sebesar 0,029 atau 2,9% dan sisanya 97,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, dalam penelitian ini kualitas kerja mampu memediasi variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja, yaitu dengan

dibuktikan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja lebih besar perolehan nilainya 2,9% dibanding pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang hanya memperoleh nilai sebesar 0,3%.

Variabel efektivitas kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja melalui kualitas kerja sebesar 0,007 atau 0,7% dan sisanya 99,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja tidak mampu memediasi antara variabel efektivitas kerja dengan variabel produktivitas kerja di buktikan oleh perbandingan nilai pengaruh secara langsung lebih besar yaitu 0,633 (63,3%) sedangkan pengaruh tidak langsung hanya memperoleh nilai sebesar 0,7%. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan *output* yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Variabel motivasi kerja tidak pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Variabel efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Variabel kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Variabel efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Variabel kualitas kerja tidak memediasi antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan pengaruh yang tidak signifikan pada UPTD Puskesmas

Bawomataluo. Variabel kualitas kerja tidak mampu memediasi variabel efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan pengaruh yang tidak signifikan pada UPTD Puskesmas Bawomataluo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, E. A., Herwidyaningtyas, F. B. & Siti, F. (2020). The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction On Management Lecturer Performance (Empirical Study At Higher Education In The Residency Of Bojonegoro. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*. 1(3), 76-83.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Anggreni, D., Sulolipu, A. M., & Mahmud, N. U. (2020). Pengaruh Diklat Manajemen Puskesmas Strategi Experiential Learning terhadap Knowledge Management tenaga Kesehatan Puskesmas. *Window of Public Health Journal*, 1(2), 122–132.
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.7>
- Dita, F., Kusuma, C. K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 8 (1), 79-88.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hasan, J., & Sahputra, A. (2019). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Maharupa Gatra. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 7-14.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-172.
- Kalista. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai Yanti Komala Sari 1) 1). 6(2), 119–127.
- Laili, W. N. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam* 1(1), 29-38.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 11(1), 54-63.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.

<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur. Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. 5(3), 200–213.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444-462.
- Menteri Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas.
- Oktasari. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *JIMB*, 4(1), 36 – 40.
- Permenkes 2014c. *Peraturan Menteri Kesehatan nomor 75 tahun 2014 Tentang Puskesmas*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27.
- <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>