



Status Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Elwita Nurani Mendrofa Universitas Cut Nyak Dhien Medan Elwitamendrofa57@gmail.com 082276864989</p> <p>Indah Sari Liza Lubis Universitas Cut Nyak Dhien Medan Indah99_psychology@yahoo.com 081396274818</p> <p>Reny Khaerany Nisfiary Universitas Cut Nyak Dhien Medan renynisfiary@gmail.com 081263913333</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 1, April 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Mendrofa, E. N., Lubis, I. S. L., & Nisfiary, R. K. (2026). Status Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (1), 941-952.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh status karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Latar belakang penelitian ini di dasari oleh adanya perbedaan status karyawan antara pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang memiliki tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang berbeda, namun menunjukkan semangat kerja yang relatif sama. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, wawancara, dan kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan yang terdiri dari PNS dan honorer, dengan Teknik pengambilan sampel total sampling. Instrumen penelitian menggunakan skala motivasi kerja dan skala kinerja karyawan yang di susun berdasarkan teori Herzberg (2011) serta teori kinerja dari Mathis & Jackson (2011). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, sedangkan status karyawan lebih berpengaruh terhadap pembagian tanggung jawab dan stabilitas kerja. Dengan demikian, instansi disarankan untuk terus memperhatikan aspek motivasi dan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Kata Kunci: Status Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aimed to examine the effect of employee status and work motivation on employee performance at the Health Office of Gunungsitoli City. The background of this research was based on the difference in employment status between permanent civil servants and non-permanent employees, which may influence employees' motivation and performance. This research used a quantitative approach with a total sampling technique involving 92 employees consisting of civil servant and honorary staff. The instruments used in this study were the Work Motivation Scale and Employee Performance Scale, which were developed based on Herzberg's motivation theory and Mathis & Jackson performance theory. Data were analyzed using multiple linear regression to determine the influence of independent variables on the dependent variable. The result showed that employee status and work motivation had a significant effect on employee performance. Employees with higher work motivation demonstrated better performance regardless of their employee status. These findings indicate that work motivation plays an important role in improving employee performance, while employment status mainly affects the division of tasks, responsibilities, and job stability. Therefore, it is suggested that the institution should pay more attention to motivational factors and provide equal opportunities for all employees to enhance overall work performance.

Key Words: Employee Status, Work Motivation, Employee Performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan instansi, baik pemerintah maupun swasta, sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan menjalankan tugas secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dua diantara faktor yang sering diteliti dalam manajemen organisasi adalah status karyawan dan motivasi kerja. Hal ini menjadi semakin penting dalam instansi pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan, yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin akses dan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada hasil kerja internal, tetapi juga turut memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut.

Status karyawan mencerminkan kedudukan seseorang di dalam lingkungan kerja, yang umumnya terbagi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kerja honorer atau kontrak. Status ini sering kali berkaitan erat dengan hak, kewajiban, jaminan kerja, dan peluang pengembangan karir. Status karyawan yang mencakup posisi, jabatan, dan tingkat senioritas, dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, serta bagaimana mereka memandang tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi. Status karyawan adalah posisi orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya, terdapat tiga jenis status karyawan, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*.

Menurut UU ketenagakerjaan ada dua macam status karyawan yaitu, Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian yang di kenal dengan perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk waktu tidak tertentu dengan memungkinkan mensyaratkan perjanjian tertentu seperti masa percobaan. Sedangkan berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, menjelaskan pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara terus menerus ikut mengelola langsung serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (fulltime) dalam pekerjaan tersebut. Karyawan kontrak/ Honorer yang diikat dengan oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dijelaskan dalam UU ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang di dasari atas suatu kontrak yang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan status yang jelas dan terlindungi secara hukum, karyawan cenderung memiliki rasa aman, loyalitas, dan tanggung jawab lebih besar terhadap tugasnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa status karyawan dapat berpengaruh terhadap sikap dan kinerja kerja.

Selain status karyawan, motivasi juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang mau bekerja lebih giat dan konsisten. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif, semangat. Serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengarah pada sikap tidak peduli, malas, bahkan menurunnya produktivitas kerja. Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kebutuhan dasar, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang terpenuhi, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, juga cenderung lebih termotivasi. Sementara itu, karyawan yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang terpenuhi, seperti kesempatan untuk mengembangkan diri mencapai tujuan, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti pengakuan atas prestasi, penghargaan, dan promosi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas prestasi mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi antara karyawan dengan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu, absen kerja, serta sikap yang kooperatif. Secara lebih rinci, kinerja dapat diukur dari beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, pengetahuan pekerjaan, dan tingkat keandalan. Kinerja yang optimal dapat dicapai ketika karyawan memiliki kemampuan yang memadai, motivasi yang kuat, dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti stres, kelelahan, dan konflik dengan rekan kerja atau atasan. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta menetapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuknya karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Dalam instansi pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan, kualitas kinerja sangat menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau jasa, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Namun, kinerja karyawan yang buruk dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti menurunkan produktivitas, menurunkan kualitas produk atau jasa, dan menurunkan kepuasan pelanggan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli terkait dengan status kerja antara karyawan cukup menarik perhatian. Beberapa kali berkunjung ke lembaga kesehatan tersebut menciptakan sudut pandang yang berbeda dalam melihat kinerja antar pegawai yang berbeda status, khususnya antara karyawan dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan karyawan dengan status honorer/kontrak. Perbedaan status mengubah kinerja setiap karyawan. Namun, dalam melakukan penelitian salah satu indikator yang harus dipertimbangkan dalam memilih tempat penelitian tidak hanya berdasarkan fenomena yang terjadi, tetapi perlu menganalisis jumlah responden yang sesuai.

Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli menjadi pilihan yang tepat untuk dijadikan lokasi penelitian karena berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan pada bulan Maret hingga Mei 2025, diketahui bahwa instansi ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 92 orang, yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer. Kondisi ini sangat mendukung pelaksanaan penelitian karena jumlah responden mencukupi untuk analisis data kuantitatif. Fenomena yang penulis temukan di lapangan cukup menarik, terutama jika dilihat dari perbedaan status karyawan antara PNS dan honorer. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terlihat bahwa karyawan PNS umumnya menangani pekerjaan yang bersifat administratif dan strategis, seperti penyusunan program, pelaporan kegiatan, dan koordinasi antarbidang. Sementara itu, karyawan honorer lebih banyak terlibat dalam kegiatan operasional, serta pelayanan administrasi, pelaksanaan kegiatan lapangan, pengumpulan data kesehatan masyarakat, serta mendukung kegiatan posyandu dan penyuluhan Kesehatan.

Meskipun terdapat perbedaan peran dan tanggung jawab, semangat kerja antara karyawan PNS dan honorer relatif sama. Beberapa karyawan honorer menyampaikan bahwa mereka tetap berusaha menjalankan tugas sebaik mungkin meskipun memiliki status karyawan yang

berbeda. Mereka juga merasa 7 lingkungan kerja di Dinas Kesehatan cukup nyaman dan mendukung, dengan suasana kerja yang baik dan hubungan antar karyawan yang harmonis. Namun, dari hasil wawancara, penulis juga menemukan bahwa masih terdapat ketimpangan dalam hal akses terhadap pelatihan dan insentif atau yang sering disebut TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) yang diberikan kepada PNS sebagai bentuk upaya meningkatkan kesejahteraan. Kondisi ini memang belum menimbulkan masalah serius, tetapi jika tidak diperhatikan dalam jangka Panjang, bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli, terlihat bahwa perbedaan status karyawan antara PNS dan honorer berpengaruh pada jenis pekerjaan yang dijalankan. Karyawan PNS umumnya mendapat tanggung jawab dalam pekerjaan administrasi dan pengelolaan program, sedangkan karyawan honorer lebih serin membantu kegiatan operasional dan mendukung pelaksanaan tugas harian di lapangan. Meskipun tugas dan tanggung jawab mereka tidak sama, semangat kerja yang ditunjukkan oleh keduanya tampak cukup baik. Sebagian karyawan honorer bahkan menyampaikan bahwa mereka tetap termotivasi karena merasa pekerjaannya bermanfaat dan di dukung oleh lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah perbedaan status karyawan dan tingkat motivasi kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Fakta tersebut menunjukkan bahwa perbedaan status karyawan berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui secara ilmiah bagaimana pengaruh status karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Meskipun telah banyak penelitian yang membahas motivasi kerja dan status karyawan secara terpisah, kajian yang meneliti keduanya secara Bersama-sama dalam konteks instansi pelayanan publik daerah masih terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih adil, adaptif, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti "Pengaruh Status Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli". Secara konseptual, penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa status karyawan dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja dan keduanya secara Bersama-sama berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Dengan menguji hubungan antarvariabel ini secara empiris, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan daerah.

B. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh status karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli tahun 2025 yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer/kontrak sejumlah 92 orang. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria sejumlah 48 orang. Penelitian ini memiliki tiga variabel yang terdiri dari dua variabel jenis independen dan satu variabel jenis dependen, dengan uraian sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu status karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y)

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Bagian ini berisikan hasil statistik deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis, yang kemudian dianalisis secara kritis, berurutan dan atau disatukan. Gunakan tabel / bagan / gambar yang berisi interpretasi hasil analisis data untuk memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian teks (panjang tulisan pada bagian hasil tidak boleh melebihi 20% dari keseluruhan naskah). Sebaiknya tempatkan tabel / bagan / gambar di akhir naskah, tidak di dalam. Tabel / bagan / gambar tidak boleh berisi data mentah yang belum dianalisis. Contoh penulisan judul tabel dan gambar disajikan di bawah ini. [Justify, Palatino Linotype 12, spacing 1,15]

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 48 orang yang merupakan pegawai yang berkerja di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Berikut merupakan karakteristik responden yang di dapatkan melalui kuesioner yang telah disebarakan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	15	31,25%
2	Perempuan	33	68,75%
	Jumlah	48	100.00%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang.

Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan adalah korelasi pearson. Apabila nilai r hitung $>r$ tabel maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid, sedangkan jika nilai r hitung $<r$ tabel maka dianggap tidak valid. Nilai r tabel ditentukan dengan rumus $df = n-2$ dimana n adalah jumlah sampel. Maka di peroleh nilai df 46 (48-2) adalah 0.2845. Berikut merupakan hasil uji validitas yang telah diperoleh:

Status Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Status Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.621	0.2845	Valid
2.	X1.2	0.501	0.2845	Valid
3.	X1.3	0.445	0.2845	Valid
4.	X1.4	0.398	0.2845	Valid
5.	X1.5	0.751	0.2845	Valid
6.	X1.6	0.732	0.2845	Valid
7.	X1.7	0.768	0.2845	Valid
8.	X1.8	0.523	0.2845	Valid
9.	X1.9	0.392	0.2845	Valid
10.	X1.10	0.58	0.2845	Valid
11.	X1.11	0.769	0.2845	Valid
12.	X1.12	0.668	0.2845	Valid
13.	X1.13	0.466	0.2845	Valid
14.	X1.14	0.57	0.2845	Valid
15.	X1.15	0.626	0.2845	Valid
16.	X1.16	0.377	0.2845	Valid
17.	X1.17	0.553	0.2845	Valid
18.	X1.18	0.628	0.2845	Valid
19.	X1.19	0.418	0.2845	Valid
20.	X1.20	0.695	0.2845	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Status Karyawan memenuhi persyaratan dimana nilai r hitung $>r$ tabel. Dengan demikian variabel Status Karyawan dinyatakan valid.

Motivasi Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.572	0.2845	Valid
2	X2.2	0.68	0.2845	Valid
3	X2.3	0.372	0.2845	Valid
4	X2.4	0.71	0.2845	Valid
5	X2.5	0.389	0.2845	Valid
6	X2.6	0.462	0.2845	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
7	X2.7	0.515	0.2845	Valid
8	X2.8	0.443	0.2845	Valid
9	X2.9	0.449	0.2845	Valid
10	X2.10	0.608	0.2845	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Karyawan memenuhi persyaratan dimana nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian variabel Motivasi Karyawan dinyatakan valid.

Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0.574	0.2845	Valid
2	Y2	0.541	0.2845	Valid
3	Y3	0.475	0.2845	Valid
4	Y4	0.368	0.2845	Valid
5	Y5	0.457	0.2845	Valid
6	Y6	0.441	0.2845	Valid
7	Y7	0.493	0.2845	Valid
8	Y8	0.53	0.2845	Valid
9	Y9	0.567	0.2845	Valid
10	Y10	0.441	0.2845	Valid
11	Y11	0.431	0.2845	Valid
12	Y12	0.334	0.2845	Valid
13	Y13	0.416	0.2845	Valid
14	Y14	0.65	0.2845	Valid
15	Y15	0.414	0.2845	Valid
16	Y16	0.573	0.2845	Valid
17	Y17	0.332	0.2845	Valid
18	Y18	0.519	0.2845	Valid
19	Y19	0.528	0.2845	Valid
20	Y20	0.337	0.2845	Valid
21	Y21	0.562	0.2845	Valid
22	Y22	0.444	0.2845	Valid
23	Y23	0.418	0.2845	Valid
24	Y24	0.671	0.2845	Valid
25	Y25	0.35	0.2845	Valid
26	Y26	0.52	0.2845	Valid
27	Y27	0.664	0.2845	Valid
28	Y28	0.564	0.2845	Valid
29	Y29	0.39	0.2845	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memenuhi persyaratan dimana nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	N of Item	Keterangan
1.	Status Karyawan	0,855	0,6	20	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,671	0,6	10	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,873	0,6	29	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha seluruh variabel

telah memenuhi syarat yang dimana lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Status Karyawan, Motivasi Karyawan, dan Kinerja Karyawan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	Sig.	Keterangan
Status Karyawan	0,55	0,05	Terdistribusi Normal
Motivasi Karyawan	0,73	0,05	Terdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0,63	0,05	Terdistribusi Normal

Pada tabel diatas, uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov-Sirnov* diperoleh hasil dimana nilai sig. pada seluruh variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

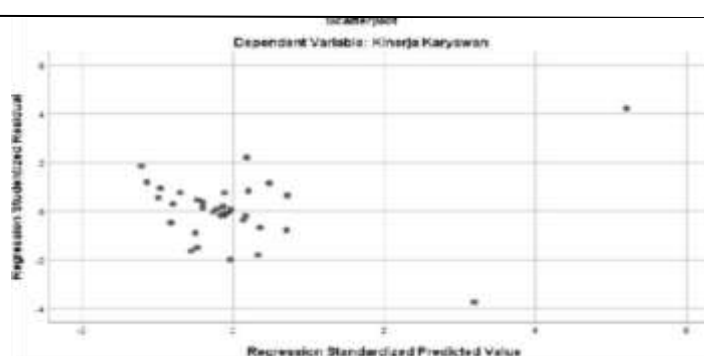
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	22.144	9.056		2.445	0.018		
Status Karyawan	0.330	0.160	0.246	2.065	0.045	0.554	1.804
Motivasi Kerja	1.504	0.290	0.618	5.183	0.000	0.554	1.804

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel Status Karyawan nilai VIF adalah 1,804<10 dan nilai *tolerance* 0,554>0,1. Pada variabel Motivasi Karyawan nilai VIF adalah 1,804<10 dan nilai *tolerance* 0,554>0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, 56 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menggunakan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Constant</i>	22.144	9.056		2.445	0.018
Status Karyawan	0.330	0.160	0.246	2.065	0.045
Motivasi Kerja	1.504	0.290	0.618	5.183	0.000

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

$$Y = 22.144 + 0,330 + 1.504 + e$$

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh hasil dimana :

1. Nilai constanta adalah 22.144, nilai ini menunjukkan nilai awal variabel Kinerja Karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel status karyawan dan motivasi karyawan berada pada angka 0.
2. Nilai koefisien pada variabel Status Karyawan adalah 0,330 dan bernilai positif (+). Hal ini menunjukkan apabila variabel status karyawan mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,330.
3. Pada variabel Motivasi Karyawan nilai koefisien adalah 1,504 dan bernilai positif (+). Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi karyawan mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,504.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Constant</i>	22.144	9.056		2.445	0.018
Status Karyawan	0.330	0.160	0.246	2.065	0.045
Motivasi Kerja	1.504	0.290	0.618	5.183	0.000

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel Status Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.065 > t tabel (2,014) dan nilai signifikan 0,045 < 0,005. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis diterima, yang artinya Status Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada variabel Motivasi Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 5.183 > >t tabel (2,014) dan nilai signifikan 0,000 < 0,005. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis diterima yang artinya Motivasi Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Nilai dari F tabel dapat digunakan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = a ; k-1 ; n-k$$

Dari rumus diatas, maka nilai F tabel dapat dihitung sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = a ; k-1 ; n-k$$

$$F \text{ tabel} = 0,05 ; 3-1 ; 48-3$$

$$F \text{ tabel} = 0,05 ; 2 ; 45$$

Maka diperoleh nilai F tabel dimana nilai sig 0,05 dengan df1(2) dan df2 (45) adalah 3,20

Tabel 9. Hasil Uji Anova
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	2174.876	2	1087.438	40.957	.000 ^b
Residual Total	1194.790	45	26.551		
	3369.667	47			

- a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
b. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Status Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F hitung $40,957 > F$ tabel (3,20) dan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka hipotesis diterima, yang artinya Status Karyawan dan Motivasi Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjust Square	Std. Error of Estimate
1	0.803 ^a	0.645	0.630	5.153

- a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Status Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel yang telah diperoleh nilai R Square atau R^2 adalah 0,645 atau 64,5%. Artinya besarnya pengaruh Status Karyawan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah 64,5% dan 35,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 12. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-3,999	Rendah
0,400-5,999	Sedang
0,600-7,999	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Berikut merupakan hasil uji koefisien korelasi yang telah diperoleh:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjust Square	Std. Error of Estimate
1	0.803 ^a	0.645	0.630	5.153

Pada tabel diatas, menunjukkan nilai r sebesar 0,803. Nilai tersebut berada pada interval 0,800 -1,000 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan dependen.

Hasil Akhir

Tabel 14. Hasil Uji Statistik

Uji Statistik	Hasil
Uji Validitas	Valid
Uji Reliabilitas	Reliabel
Uji Normalitas KS	Normal ($P > 0.05$)

Uji Statistik	Hasil
Regresi Linear	$Y=22.144+0.330X_1+1.504X_2+e$
Uji t (X1)	t Hitung = 2.065;P<0.05
Uji t (X2)	t Hitung = 5.183;P<0.05
Uji F	F Hitung = 40.957;P<0.05
Koefisien Determinasi	$R^2 = 0.645$

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Status karyawan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan untuk menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja karyawan pada Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer memiliki perbedaan dalam tanggung jawab dan jenis pekerjaan, dimana pegawai PNS lebih banyak mengurus pekerjaan administratif dan pelaporan, sedangkan karyawan honorer lebih sering terlibat dalam kegiatan operasional di lapangan. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan honorer menunjukkan motivasi kerja yang tinggi karena merasa pekerjaannya bermanfaat dan lingkungan kerja cukup mendukung. Secara konseptual, hasil ini sejalan dengan pendapat Herzberg (2011) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan penghargaan, serta dengan teori Mathis & Jackson (2015) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kemampuan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar karyawan pada usia produktif dan memiliki masa kerja di atas 3 tahun, yang berarti mereka sudah memahami tanggung jawab dan sistem kerja di instansi. Hal ini memperkuat temuan bahwa karyawan dengan pengalaman dan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status karyawan memberikan pengaruh struktural terhadap tanggung jawab kerja, sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh psikologis terhadap semangat dan hasil kerja, sehingga keduanya berkontribusi dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli.

D. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Status Karyawan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli. Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Status Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Dinas Kesehatan perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan. Perlu pemerataan fasilitas dan insentif antara PNS dan honorer agar tidak menimbulkan ketidakpuasan. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain (misalnya kepuasan kerja atau lingkungan kerja untuk melengkapi hasil penelitian).

E. Referensi

- 230-243. <https://doi.org/10.55208/jebe.v18i1.554>
- Aisyiyah, N., Tirnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai seketariat DPRD Kota Medan: The effect of self efficacy and work motivation on the secretariat employees of the Medan City DPRD. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1589-1594.
- Ajanaroko, A., & Kurlilah, K. (2020). Pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 45-52.
- Andriani, L., Nur, M.R, & Rizaldi, A.R. (2024). Pengaruh dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Yakes Telkom Makassar. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Organisasi Review (EMOR)*, 5(2), 115-128.
- Aspita, M. & Sugiono, E. (2018). Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status

- karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Budiarti, M., Maryati, & Lavira, V. (2023). The impact of providing material and non-material incentives on employee work motivation (Study on the automotive industry in West Bandung), *Proceeding of International Conference on Business, Economics, Social Sciences, an Humanities*, 5, 192-198.
- Colquitt, J.A., LePine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2020). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.) McGraw-Hill Education.
- Duli, A. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV Andi Offset.
- Faridah, F., & Yoeliastuti, Y. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 724-737.
- Firmansyah (2023). *Manajeme sumber daya manusia dalam organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 135-138.
- Ilmi, M., & Juliana, S. (2023). The effect of motivation and compensation on employee performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1095-1102. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2169>
- Jeneponto, A. (2020). Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 77-84.
- Juliandrastuti. (2022). *Perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Lintas Media.
- Kumar, N., & Hossain, M. Y. (2021). Impact of performance lower than expectations on work behaviors: The moderating effect of status mutability and mediating role of regulatory focus. *Psychology Research and Behavior Management*. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S342562>
- Kumayas, Y. C. (2025). The influence of employee status and job insecurity on employee performance with satisfaction as an intervening variable (Case study at PT Bank Central Asia Samarinda Branch). *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(6), 895-910. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i6.14806>
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Maheswari, T., & Lutvy, M. (2015). *Motivasi kerja dan kepuasan karyawan*. Graha Ilmu.
- Manalu, G. (2021). Analisis pengaruh kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 12-19.
- Manalu, G. (2021). Analisis pengaruh status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292- 299. <https://doi.org/10.38035/jimt.v2i3.367>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, S., Iriani, N., Putera, W., & dkk. (2023). Employment status and commitment in improving employee performance at PT PLN (Persero). *The Management Journal of BINANIAGA* 8(2), 133-142.
- Munir, M., & Arifin, S. (2024). The influence of work motivation and self efficacy on employee performance. *Jurnal Simki Economic*, 4(2), 106. <https://jiped.org/index.php/JSE/article/view/106>
- Nguyen, H. D., Chau, T. N., & Huynh, Q. V. T. (2023). The impact of team support, financial incentives and public sector motivation on employee motivation: An empirical study of the public sector in Vietnam. *Asia Pacific Journal of Business Administration*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2021-0460>
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh status kepegawaian dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Pearson Education. Romy, E. (2024). Employee performance: The impact of reward and incentive: Study at manufacturing company. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 18(1),

- Permana, E., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh status karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya Pusat. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(5)
- Prastomo, D. (2018). *Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. UB Press.
- Pratama, M. E., Yulasmu, Y., & Lusiana, L. (2024). The effect of coworker support and work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 9(3). <https://doi.org/10.35134/jbe.v9i3.289>
- Putri, D. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) unit layanan pelanggan Selatpanjang [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]
- Putro, A. H. (2021). *Manajemen kinerja dalam organisasi publik*. Salemba Empat.
- Rahayu, P. V. S. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Agung Alami Badung [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. *Republika*. (2023, Juni 8). Penghapusan honorer bisa ganggu layanan publik.
- Rahmani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 21–28.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed.). Salemba Empat.
- Souisa, N., Macpal, S. J., & Biay, A. (2025). The influence of workload and motivation on employee performance through job satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review*, 5(1), 23–32
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2018). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Wang, Y. (2024). Employee status, role expectation and performance evaluation: Evidence from NBA players. *British Journal of Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12890>
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Wolor, C. W. (2021). Pengaruh status pegawai dan job embeddedness terhadap turnover intention karyawan Universitas Negeri Jakarta. *JRMSI: Jurnal Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 354–373.
- Yikwa, Y., Wenda, C. Y., & Sugiyarti, G. (2023). The influence of leadership style and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (Study at Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta). *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3) <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/soshumdik/article/view/1057>
- Zhen, W., & Chen, Y. (2024). Proactivity or withdrawal? The role of attributions in employee psychological and behavioral responses to leader high performance expectations. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2427146>