
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR SAMSAT TELUK DALAM

Kornelia Bawaulu
Pegawai Samsat Telukdalam
(korneliabawaulu592@gmail.com)

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi 31 orang dan sampel sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $t_{hitung} 43.536 > t_{tabel} sebesar 1,699$ dengan $df = n - k - 1 (31 - 1 - 1) = 29$. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Hasil uji regresi linier $Y = 3,370 + 0,887 X$. Maka koefisien regresi linier untuk b 0,887 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada motivasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,887 satuan

Kata Kunci; motivasi kerja; kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at the South Nias District Samsat Office. the type of research used is quantitative research that is associative. The data source is from employees, with a population of 31 people and a sample of 31 people. The data collection technique is by distributing questionnaires to respondents, namely employees at the South Nias District Samsat Office. The data analysis method used is a simple regression analysis. The results of this study indicate that motivation partially has a significant effect on employee performance at the Samsat Office of South Nias Regency. $t_{hitung} = 43.536 > t_{tabel} = 1.699$ with $df = n - k - 1 (31 - 1 - 1) = 29$. This study can be concluded that motivation has a significant effect on employee performance at the Samsat Office of South Nias Regency. The results of the linear regression test $Y = 3.370 + 0.887 X$. Then the linear regression coefficient for b is 0.887 meaning that every increase of 1 unit in motivation means performance employees will increase by 0.887 units

Keywords: Work Motivation; Employee Performance.

A. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi tergantung dari perilaku pegawai untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan pegawai secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak di perlakukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Duha, (2014:215) "kinerja pegawai dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu".

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Adhari, (2019:39) "motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan bahwa yaitu masih

terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Keadaan ini dilihat dari kurangnya disiplin dalam suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Contohnya motivasi kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan yang masih kurang dilihat dari penyelesaian tugas dan serta dalam kedisiplinan waktu maka dari itu motivasi pegawai sangat penting untuk mendorong serta menggerakkan keinginan pegawai dalam melakukan suatu tindakan. Sehingga motivasi kerja pegawai itu sangat penting bagi para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya kinerja pegawai yang masih tidak sesuai dengan target yang diharapkan, dimana sering terjadi perubahan pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan dan kinerja pegawai menurun. Kinerja pegawai hasil yang didapatkan oleh pegawai dalam bekerja, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan berpengaruh pada sebuah organisasi karena kinerja yang tinggi dapat meningkatkan capaian suatu organisasi tersebut. Contohnya masih ada pegawai yang kurang bagus kinerja di bagian administrasi disebabkan karena pegawai tersebut baru masuk kerja di kantor itu sehingga menyebabkan kinerja menurun. Kurangnya disiplin atau terlambat masuk kantor waktu. Di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan masih terdapat pegawai yang kurang disiplin terhadap aturan jadwal masuk kerja. Contohnya pegawai yang bekerja dibagian pelayanan publik dimana para pegawai sering terlambat masuk kerja sehingga masyarakat yang berurusan disana merasa kesulitan atas pelayanan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan

penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan”**.

Dari latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang ada yaitu:

1. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja
2. Kinerja Pegawai yang masih rendah tidak sesuai dengan target yang diharapkan.
3. Kurangnya disiplin atau terlambat masuk kantor.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:65) adalah “penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang diteliti”.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian melalui penyebaran angket kepada responden yaitu seluruh pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan.

Populasi adalah sebagai keseluruhan responden untuk dijadikan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai yang ada di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang.

Menurut Sugiyono (2018:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kemudian apabila subjeknya kurang dari 100, maka semua populasi menjadi sampel atau dikatakan sebagai sampel jenuh”. Jadi, sampel penelitian ini berjumlah 31 pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu yaitu kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden dalam hal ini sampel penelitian. Pengumpulan data kuesioner berdasarkan skala *likert* dengan menggunakan butir-butir pertanyaan sebanyak 22 item. Soal untuk motivasi kerja sebanyak 12 item pertanyaan, dan kinerja pegawai sebanyak 10 item pertanyaan. Dengan menggunakan *alternative* jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Ragu-Ragu	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2018:14) “validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.” Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*. Kemudian untuk menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan

dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *produk moment* menurut Sugiyono (2018:14) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- R_{xy} = Koefisien korelasi
N = Jumlah subyek
X = Skor setiap item
Y = Skor setiap item
($\sum X$)² = Kuadrat jumlah skor item
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item
($\sum Y$)² = Kuadrat jumlah skor total

Untuk mengetahui ke validasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (*r*). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid.

Menurut (Sugiyono, 2018:35) "realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2018: 35) suatu rumus uji *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas instrument
K = Banyak butir pertanyaan

s_t^2 = Deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Kriteria reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrument penelitian reliabel, begitu sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrument penelitian tidak reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Menurut Suliyanto (2008:221) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandarisasi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya mendakati nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan uji statistik non parametrik *kolmogrov-smirnov* (K-S) jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka data tersebut residual berdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 data residual terdistribusi tidak normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows version 21.0*.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi atau tidak terjadinya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual yang telah diolah. Yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola tertentu, seperti (*point-point*) yang membentuk suatu pola yang teratur heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang tidak jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21 For windows*.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah Setiawan dan Kursini (2010:189):

$$t = \frac{b_2 - B_2}{se(b_2)}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_2 = Penaksiran

B_2 = Nilai yang dihipotesiskan

$se(b_2)$ = Kesalahan standar dari penaksiran

Kriteria pengujian t adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Menurut Setiawan dan Kursini (2010:64-65) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai sejauhmana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus menurut Setiawan dan Kursini (2010:64-65):

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai $\hat{Y}$ prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$ rata-rata.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2018:270) "analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas." Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut menurut Setiawan dan Kursni (2010:114):

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja pegawai

X = Variabel motivasi kerja

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Nilai koefisien

Regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

Keterangan:

$\sum$ = Sigma

a = Variabel terikat

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Populasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X) dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 1

Uji Validasi Motivasi Kerja (X)

**Pada Pelaksanaan uji Coba Pada Kantor Dinas
Perhubungan Kabupaten Nias Selatan**

No. Item	Rhitung	Rtabel N=15	Keterangan
1	0,616	0,514	Valid
2	0,768	0,514	Valid
3	0,681	0,514	Valid
4	0,708	0,514	Valid
5	0,794	0,514	Valid
6	0,794	0,514	Valid
7	0,774	0,514	Valid
8	0,797	0,514	Valid
9	0,855	0,514	Valid
10	0,747	0,514	Valid
11	0,714	0,514	Valid
12	0,855	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan IBM SPSS 21.0

Pada tabel 4.3 diatas, diperoleh data penelitian kepada 31 orang pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan perhitungan validasi pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi R hitung item nomor 1 samapi 12 bernilai positif. Sedangkan R tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0355. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 12 dengan R hitung > R tabel dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada tabel 2

Tabel 2
Uji Reliability Variabel
Motivasi Kerja (X)

Pada Pelaksanaan Uji Coba Pada Pelaksanaan Penelitian Kantor Dinas Perhubungan Kab. Nisel Kantor Samsat Nisel			
Cronbach's Alpha	N of items	Cronbach's Alpha	N of items
933	12	916	12

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 2 di dapatkan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat

lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan			
No. Item	Rhitung	Rtabel N=15	Keterangan
1	0,693	0,514	Valid
2	0,816	0,514	Valid
3	0,890	0,514	Valid
4	0,799	0,514	Valid
5	0,836	0,514	Valid
6	0,809	0,514	Valid
7	0,763	0,514	Valid
8	0,820	0,514	Valid
9	0,813	0,514	Valid
10	0,757	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Pada tabel 3 diatas, diperoleh data penelitian kepada 31 orang pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi rhitung item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0,355. Maka disimpulkan bahwa nomor 1 sampai 10 dengan nilai R hitung > R tabel dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Crobach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
Pegawai (Y)

Pada Pelaksanaan Uji Coba Pada Pelaksanaan Penelitian Kantor Dinas Perhubungan Kab. Nisel Kantor Samsat Nisel			
Cronbach's Alpha	N of items	Cronbach's Alpha	N of items
945	10	908	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4 di dapatkan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametik *Kolmogrov-smirnov* (K-S). Hasil pengujian ini normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data

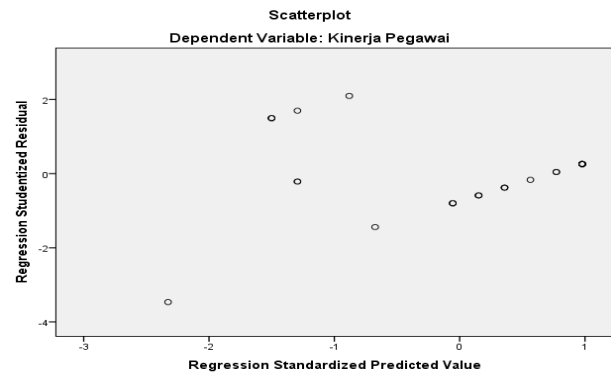
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dized Residual
N		31
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.53077100
Most Extreme	Absolute	.243
Differences	Positive	.243
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.352
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 1.352 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,052 < 0,05$. Dan nilai *positive* adalah 243 artinya uji normalis datanya adalah valid karena $< 0,05$ dan nilai *negative* -142. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

Pada pengujian heterokedasistitas bertujuan agar dapat diketahui jika dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dan residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnnya maka akan disebut heterokedasistitas. Untuk lebih gampang dalam memahaminya dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2023 Menggunakan SPSS 21.0

Setelah memperhatikan gambar diatas, menjelaskan bahwa *scter plot* tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Maka dalam hal ini peneliti menyimpulkan jika model regresi bebas dari uji asumsi klasik serta memenuhi asumsi dasar yang mana variasi reisidual sama semua pengamatan.

Untuk mempengaruhi masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara persial (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	Beta					
(Const	-	1.13				
ant)	3.370	.4		2.972	.006	
Motiva	.887	.020	.992			
si Kerja				3.536	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan pengaruh secara persial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai t hitung sebesar 2.972 lebih besar dari pada nilai t tabel 1.699 karena nilai t hitung $(2.972) > (1.699)$ maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikan hitung sebesar 0,000 $<$ tingkat alpha 0,05 karena nilai

signifikan $<0,05$ maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,985 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 98,5% terhadap kinerja pegawai seperti yang dilihat pada tabel 7

Tabel 7

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 ^a	.985	.984	.540	2.373

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan table 7 diatas, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan di bawah ini.

$$Y = 3,370 + 0,887 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = 3,370

b = 0,887X

X = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan tersebut diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,370 merupakan nilai kinerja pegawai (Y) saat nilai motivasi kerja (X) bernilai nol, maka koefisien (b) adalah 0,887 berarti bahwa nilai penilaian motivasi kerja dimaksimalkan 100% atau diuraikan satu-satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) 0,887 atau 88,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat

meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan perhitungan statistik diketahui nilai R square 0,985 atau 98,5% artinya 98,5% kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) sedangkan sisanya 2,5% dijelaskan variabel lainnya yang tidak disebut dalam penelitian ini. Hal ini sangatlah baik sebab peran variabel bebas di dalam model (motivasi kerja) lebih besar 98,5% dibandingkan dengan variabel-variabel bebas lainnya (tidak disebutkan/diluar model) sebesar 2,5%.

D. Penutup

Berdasarkan hasil persamaan regresi, sederhana diatas, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan tersebut diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,370 merupakan nilai kinerja pegawai (Y) saat nilai motivasi kerja (X) bernilai nol, maka koefisien (b) adalah 0,887 berarti bahwa nilai penilaian motivasi kerja dimaksimalkan 100% atau diuraikan satu-satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) 0,887 atau 88,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini yaitu: tentang "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan, berdasarkan hasil model regresi $Y = 3,370 + 0,887 X$, hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian yaitu:

1. Berdasarkan hasil t hitung sebesar $2.972 > t$ tabel 1.699, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa penelitian ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi, sederhana diatas, dapat dijelaskan bahwakoeffisien regresi variabel motivasi kerja (X) dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan tersebut diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,370 merupakan nilai kinerja pegawai (Y) saat nilai motivasi kerja (X) bernilai nol, maka koefisien (b) adalah 0,887 berarti bahwa nilai penilaian motivasi kerja dimaksimalkan 100% atau diuraikan satu-satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) 0,887 atau 88,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan.
3. Dari hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,985 sehingga dapat diartikan bahwa penilaian kinerja hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 98,5% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 2,5% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian skripsi ini yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam menciptakan penataan lingkungan kerja yang baik dan pimpinan lebih memperhatikan para bawahannya.

2. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu memberikan motivasi kerja yang baik terhadap pegawai seperti melengkapi fasilitas kantor untuk memperlancar pekerjaan.

E. Daftar Pustaka

- Adhari, L. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi. Jawa Timur: CV. Qiara Media. *Akademika*.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Dewi, D. P. dan H. (2017). Manajemen

- Sumber Manusia. Tengerang Selatan: Unpam Press. *Media Wahana Ekonomika*.
- Duha, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, Ahhmad & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press. *Riset Bisnis Dan Investasi*.
- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia. Alfabeta.
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). *Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, A., D. (2022). *Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi*.
- Harefa, D. (2017). *Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara)*. *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). *Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta)*. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35–48.
- Harefa, D. (2020a). *Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). *Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model*. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020c). *Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). *Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis*. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). *Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik)*. *Jurnal Education and Development*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). *Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran*

- Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan, 8(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. Media Bina Ilmiah, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. Jurnal Ilmiah Aquinas, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020k). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. Prosiding Seminar Nasional Sains 2020, 103–116.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). Demokrasi Pancasila di era kemajemukan. CV. Embrio Publisher,.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). Teori manajemen bimbingan dan konseling. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak.

<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>

Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.

Iswadi Dalam Nupin (2021) Pengembangan karir Pustakwan, Melalui Motivasi Kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional.jawa barat.

Jackson, M. L. R. dan J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Nupin, I. S. (2020). *Pola Pengembangan Karir Pustakawan, Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata. Alfabeta.

Setiawan, K. (2010). *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga. Unit Penerbit Dan Percetakan.

Sinaga, Onita, H. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis. Pustaka Baru Press.

Sugiyono. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. PT. Rajagrafindo Persada.

Suliyanto. (2018). *Teknik Proyeksi Bisnis: Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi. Ekonisia

Tsauri,S.(2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Jember :STAIN Jember Press-universitas Brawijaya press.