
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN

Kristiani Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(laia83028@gmail.com)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Lahusa yang terletak di Kabupaten Nias Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yang secara khusus berfokus pada pembentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber informasi utama. Data untuk penelitian ini diperoleh dari pegawai di Kantor Kecamatan Lahusa, Kabupaten Nias Selatan. Kuesioner dikirimkan kepada seluruh populasi pegawai, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden, dimana seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang telah ditentukan sebelumnya disajikan untuk dijawab. Di sisi lain, teknik dokumentasi berfokus pada pengumpulan bukti nyata melalui pengumpulan gambar dan dokumen lain yang relevan oleh para peneliti. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Kesimpulan ini didasarkan pada perbandingan nilai t hitung sebesar 2,528 dengan nilai t kritis sebesar 1,697.

Kata Kunci: *Motivas; Kerja; Kinerja Pegawai.*

Abstract

The objective of this study is to investigate the impact of job motivation on employee performance inside the Lahusa Subdistrict Office, located in the South Nias Regency. The research methodology used in this study is quantitative and focuses on establishing causal relationships between variables. The study use primary data as the major source of information. The data used in this study was obtained from workers by means of questionnaire distribution. The research population and sample consisted of all employees at the Lahusa Subdistrict Office, South Nias Regency, with a sample size of 30 individuals who completed the research questionnaire. The data collection strategy used in this study involves the administration of a questionnaire to respondents, whereby a series of questions or statements are presented for their response. On the other hand, the documentation technique emphasizes the acquisition of tangible evidence by researchers, often in the form of

photographs or other relevant documents. The used methodology for data analysis is basic regression analysis. Based on the findings of hypothesis testing study, it can be concluded that there is a significant effect of work motivation on employee performance at the Lahusa Subdistrict Office, South Nias Regency. This conclusion is supported by the calculated t-value of 2,528, which exceeds the critical t-value of 1,697. The recommendations of this study propose that the leadership of the Lahusa Subdistrict Office, located in the South Nias Regency, should consider implementing an employee recognition program to acknowledge and reward outstanding performance.

Keywords: *Work; Motivation; Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Fungsi sumber daya manusia adalah penentu penting dari kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Ini adalah elemen vital yang harus dimiliki dalam struktur organisasi. Organisasi menggunakan banyak sumber daya, termasuk lingkungan, metodologi, material, mesin, dan modal keuangan, serta memandang manusia sebagai sumber daya manusia yang berharga. Instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan kapabilitas agar dapat memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat secara efektif.

Pentingnya sumber daya manusia akan mengalami lonjakan relevansi yang mencolok dalam konteks globalisasi, yang ditandai dengan berbagai kesulitan yang kompleks. Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan manajemen sumber daya manusia. Salah urus sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mengakibatkan konsekuensi yang merugikan, seperti kegagalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

dan sebaliknya, ketidakmampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Berapapun teknologi yang modern digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun jika tanpa sumber daya manusia yang profesional, maka semuanya akan menjadi tidak bermakna. Pencapaian kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan hasil dengan kualitas dan akuntabilitas yang tinggi, sehingga dapat memajukan kepentingan dan tujuan organisasi. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal, sebagian besar melalui pemberian insentif.

Motivasi kerja adalah sebuah konstruk multifaset yang mencakup faktor internal dan eksternal, yang berfungsi sebagai katalisator untuk menstimulasi kecenderungan dan keinginan individu yang kuat untuk terlibat dalam berbagai tugas. Motivasi merupakan faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi memainkan peran penting di dalam perusahaan. Karyawan lebih cenderung menunjukkan tingkat upaya dan dedikasi yang tinggi

ketika mereka mendapatkan motivasi yang cukup, memiliki kemampuan untuk menginspirasi rekan-rekan mereka yang menunjukkan antusiasme, dan mencapai hasil yang baik dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang ditugaskan. Ketiadaan motivasi di antara para pekerja pasti akan menghambat kemampuan mereka untuk memenuhi atau melampaui ekspektasi pekerjaan, karena motivasi mereka yang terkait dengan pekerjaan tidak terpenuhi. Jika seseorang memiliki bakat yang kuat untuk bekerja tetapi tidak memiliki dorongan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, hasil dari pekerjaan mereka kemungkinan besar tidak akan berhasil. Dorongan atau semangat individu yang tidak memadai dapat menyebabkan berkurangnya tingkat motivasi staf. Ketika pekerja mengalami kurangnya motivasi, kinerja mereka juga cenderung menurun. Penggunaan motivasi memiliki arti penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Penilaian kinerja pegawai memiliki arti penting dalam manajemen instansi pemerintah yang efektif. Sangat penting untuk mengakui bahwa penyediaan layanan yang memuaskan kepada masyarakat sangat bergantung pada penyampaian kinerja yang berkualitas tinggi secara konsisten oleh para pekerja. Pencapaian tujuan organisasi dalam suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Berbagai faktor seperti kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, dan ekspektasi yang tidak sesuai

dapat mempengaruhi tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka di dalam organisasi. Kinerja yang tinggi mengacu pada pencapaian hasil kerja yang memenuhi atau melampaui kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup karyawan yang berhasil memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Karyawan yang menunjukkan tingkat kemahiran kerja yang tinggi memiliki kemampuan untuk berkontribusi secara efektif dalam pelaksanaan operasi organisasi, sehingga menghasilkan keuntungan yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemahaman tentang motivasi kerja memiliki arti penting bagi perusahaan, karena motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi.

Penulis melakukan observasi contohnya masih ada keraguan pemimpin memberikan tugas dan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan dalam pengambilan keputusan, masih rendahnya kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya contohnya dalam melakukan pekerjaan kurangnya kerja sama serta kejujuran antar pegawai, kuantitas kerja pegawai masih kurang memuaskan contohnya banyaknya pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada bawahannya tidak dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Menurut Uno (2012) "motivasi kerja adalah kekuatan di dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan". Menurut Wibowo (2014) "motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan bertahan dalam melakukan tindakan sukarela yang diarahkan untuk mencapai tujuan".

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Hartini (2021:3) sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Hal ini mengacu pada "tingkat pencapaian atau hasil kerja nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitasnya berdasarkan target standar dan kriteria yang telah ditentukan sebagai akibat dari adanya wewenang dan tanggung jawab suatu pekerjaan dalam suatu organisasi", menurut Sinaga dkk. (2020: 13-14).

B. Metode Penelitian

Investigasi ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif yang berorientasi pada hubungan sebab akibat. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018: 13), adalah metode untuk penyelidikan yang diinformasikan oleh positivisme. Untuk menguji hipotesis, peneliti meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan metode yang terstandar, dan menganalisis hasilnya secara kuantitatif atau statistik.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dipilih. Data yang dikumpulkan atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau oleh seseorang yang berkepentingan dengan data tersebut disebut data primer. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada karyawan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Menurut Sugiyono (2018: 18), istilah "populasi" mencakup berbagai macam entitas, seperti individu, yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan peneliti untuk kuantitas dan kualitas. Tiga puluh peserta dari Kantor Kecamatan Lahusa di Kabupaten Nias Selatan menjadi sampel penelitian.

Jika populasi besar, sampel dapat digunakan untuk menggambarkan atau mewakili populasi secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah segala sesuatu yang mewakili keseluruhan populasi dalam hal jumlah dan susunan. Karena jumlah populasi yang kecil, teknik sampling jenuh digunakan untuk investigasi ini, di mana setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel.

Dalam penelitian ini, kuesioner dan strategi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk mengumpulkan informasi, kuesioner memberikan daftar pertanyaan atau perintah kepada responden dan meminta tanggapan tertulis.

Membuat dan menilai jawaban atas pernyataan adalah inti dari metode skala Likert. Di bawah ini adalah lima solusi

yang disinggung oleh Sugiyono (2018: 134).

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak setuju (TS)	= 2
Sangat tidak setuju (STS)	= 1

Instrumen penelitian mengacu pada banyak alat yang digunakan dalam proses penelitian untuk tujuan mengumpulkan informasi atau data. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:54), proses evaluasi instrumen penelitian berfungsi sebagai alat untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Proses uji coba instrumen penelitian digunakan untuk memastikan keabsahan data yang dikumpulkan dari lapangan. Sebelum melakukan analisis data, penting untuk melakukan penilaian terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini di Kantor Kecamatan Lahusa, Kabupaten Nias Selatan. Hal ini akan mencakup penyebaran kuesioner untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya, memastikan bahwa mereka mematuhi ambang batas yang telah ditentukan. Untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas temuan pengukuran, penting bagi instrumen pengumpulan data untuk mematuhi prinsip-prinsip validitas dan reliabilitas. Hal ini memastikan bahwa instrumen tersebut, ketika digunakan untuk tujuan pengukuran, tidak memberikan hasil yang salah.

Sugiyono (2018: 14) mendefinisikan validitas sebagai "sejauh mana suatu instrumen pengukuran memberikan estimasi yang dapat diandalkan terhadap

konstruk sasaran." SPSS 22.0 for Windows digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa reliabilitas dan validitas program komputer. Rumus pendekatan korelasi product moment yang dikembangkan oleh Sugiyono (2018:14) digunakan untuk menghitung koefisien korelasi antara data pada setiap pernyataan dengan skor total. Rumusnya terlihat seperti ini:

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

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

Dalam penelitian ini, kami menggunakan korelasi product moment (r) untuk memeriksa keandalan data yang dikumpulkan. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut asli karena terdapat korelasi yang berarti antara variabel.

"Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, jika pengukuran diulang," tulis Sugiyono (2018: 35). Setelah lolos uji validitas, barulah item-item tersebut dilakukan evaluasi reliabilitas. Koefisien Cronbach Alpha (G) adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam pendekatan konsistensi internal. SPSS 22.0 menyertakan alat untuk mengukur

reliabilitas. Berikut rumus untuk uji Cronbach's Alpha yang diberikan oleh Sugiyono (2018: 35).

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

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

s_t^2 = Deviasi standar total

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

Sebuah instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 dan tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,6.

Pemeriksaan terhadap gejala-gejala asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan hasil regresi lolos kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji normalitas dan uji heteroskedastisitas adalah dua komponen dari prosedur pemeriksaan hipotesis standar ini.

Sugiyono (2018:221) menuliskan bahwa "uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak." Jika nilai residual memiliki distribusi normal, maka nilai tersebut akan condong ke arah nilai rata-rata. jika Anda ingin mengetahui apakah nilai residual terstandarisasi Anda memiliki distribusi normal, Anda dapat menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S). Jika uji Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05, maka data residual dapat diasumsikan mengikuti distribusi normal. Jika hasil uji

Kolmogorov-Smirnov untuk residual secara substansial berbeda dari 0,05, maka residual tidak mengikuti distribusi normal. jika Anda ingin memeriksa apakah nilai residual terstandarisasi memiliki distribusi normal, Anda dapat menggunakan normal probability plot. Fungsi distribusi kumulatif dari distribusi normal ditampilkan di sini dan dibandingkan dengan distribusi lainnya. Berikut ini adalah penjelasan mengapa normal probability plot harus digunakan untuk pengambilan keputusan:

1. syarat tradisional model regresi terpenuhi jika data menyebar dalam distribusi normal di sekitar garis diagonal dan cenderung bergerak ke arah tersebut.
2. asumsi normalitas model regresi dilanggar jika data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal dan/atau tidak memiliki kecenderungan yang sama dengan garis diagonal.

Heteroskedastisitas muncul ketika ada varian yang tidak konstan dalam variabel model. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat secara visual pada scatter plot, di mana nilai residual yang dikuadratkan muncul secara vertikal dan nilai yang diproyeksikan muncul secara horizontal. Heteroskedastisitas ada jika ada pola yang jelas pada scatter plot. Sebaliknya, tidak adanya heteroskedastisitas diindikasikan jika scatter plot terlihat seperti distribusi acak (Sugiyono, 2018: 243). Uji-t adalah jenis uji parsial yang digunakan untuk

mengetahui dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini menetapkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Mengikuti rumus yang dipaparkan oleh 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

Uji t menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sebaliknya, jika t_{hitung} t_{tabel} , berarti variabel independen tidak cukup untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Menurut penulis yang dikutip oleh Setiawan dan Kursini (2010:64-65), koefisien determinasi mengukur seberapa dekat garis regresi mendekati data. Rumus Setiawan dan Kursini (2010:64-65) digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

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

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

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Sugiyono (2018:270) menyatakan bahwa "analisis regresi sederhana adalah teknik analisis statistik untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen." Menurut Setiawan dan Kursini (2010:114), model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

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:

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

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

Keterangan:

Σ = Sigma

a = Variabel terikat

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Populasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel dorongan (X). Keandalan klaim diuji

dengan menggunakan SPSS, dan nilai dari data yang diproses dievaluasi. dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel. 1 Corrected Item-Total Correlation.

No. Item	Rhitung	Rtabel N=15	Keterangan
1	0,600	0,514	Valid
2	0,797	0,514	Valid
3	0,726	0,514	Valid
4	0,736	0,514	Valid
5	0,852	0,514	Valid
6	0,852	0,514	Valid
7	0,764	0,514	Valid
8	0,761	0,514	Valid
9	0,868	0,514	Valid
10	0,665	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan SPSS 21.0

Statistik validasi item-total menghasilkan nilai koefisien korelasi positif (rhitung) untuk item 1-10. Sementara pada tingkat signifikansi = 0.05, r tabel sama dengan 0.361. Item 1-10 dapat diasumsikan valid karena r hitung \geq r tabel.

Tabel 2 dapat digunakan untuk memeriksa keandalan alat pengukur dengan menunjukkan ada tidaknya Cronbach's Alpha yang dihitung.

Tabel 2. Kendala Alat Ukur

Cronbach's Alpha	N Of items
0,921	10

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023 SPSS 21.0 For Windows

Cronbach's alpha di atas 0,6, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2, menunjukkan keandalan instrumen penelitian.

Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menampilkan nilai pengolahan data yang digunakan dalam

uji validitas SPSS. Hasil uji validitas indikator kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel. 3 Uji Validasi Kinerja Karyawan

No. Item	Rhitung	Rtabel N=15	Keterangan
1	0,882	0,514	Valid
2	0,882	0,514	Valid
3	0,672	0,514	Valid
4	0,887	0,514	Valid
5	0,825	0,514	Valid
6	0,837	0,514	Valid
7	0,853	0,514	Valid
8	0,713	0,514	Valid
9	0,933	0,514	Valid
10	0,756	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Menggunakan SPSS 21.0

Nilai koefisien r-hitung adalah positif untuk item 1-10 dalam analisis validitas statistik item-total. Sedangkan r-tabel adalah 0.361 pada tingkat signifikansi 5%. Karena rhitung $>$ rtabel, kita dapat mengasumsikan bahwa item 1-10 adalah benar.

Anda dapat melihat apakah Cronbach's Alpha dapat diandalkan sebagai alat ukur pada Tabel 4.

Tabel. 4 Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N Of items
0,945	10

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023 SPSS 21.0 For Windows

Cronbach's alpha lebih dari 0,6, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4 di atas; oleh karena itu, instrumen penelitian dapat dianggap dapat dipercaya.

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk memastikan apakah semua data terdistribusi secara normal. Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah uji statistik non-

parametrik yang digunakan untuk memeriksa normalitas data. Tabel 5. menampilkan hasil uji normalitas penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01848383
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.132
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai Kolmogrov-Smirnov adalah 1,059, dan nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,212, yang mana lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Angka positif, yaitu 132, menunjukkan bahwa uji normalitas data dianggap asli karena berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Sebaliknya, nilai negatif, yaitu -193, juga terlihat. Berdasarkan bukti-bukti yang ada, dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal.

Untuk memastikan adanya heteroskedastisitas, seseorang dapat menggunakan uji Glejser sebagai alat diagnostik. Homoskedastisitas mengacu pada kondisi di mana varians dan residual dari suatu pengamatan tetap konstan. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika ada perbedaan dalam varians dan residual. Untuk menilai heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser,

yang melibatkan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai p-value lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, heteroskedastisitas terlihat ketika nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.594	3.040		2.169	.039
¹ Motivasi Kerja	-.065	.066	-.181	-.973	.339

a. Dependent Variable: ABRESED

Sumber: hasil olahan penelitian 2023 dengan alat bantu SPSS version 21

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji Glejser yang ditunjukkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa analisis regresi tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel insentif kerja memiliki nilai signifikan secara statistik sebesar 0,339 yang lebih dari ambang batas 0,05. Temuan tersebut di atas mengindikasikan bahwa nilai ABS_RES tidak memiliki dampak yang substansial terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas di atas ambang batas 0,05 atau 5%.

Untuk menilai dampak dari masing-masing variabel independen, digunakan variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji parsial, seperti t-test. Temuan-temuannya ditunjukkan pada Tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.099 ^a	0.985	-.025	4.090

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan penelitian 2023 dengan alat bantu SPSS version 21

Tabel 7. menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan, dengan nilai thitung sebesar 2,528 > ttabel 1,696 dan nilai signifikan 0,601 > 0,05.

Tabel 4.10 menampilkan temuan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,985.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.798	8.052		5.191	.000
Motivasi Kerja	.093	.176	.099	2.528	.601

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan penelitian 2023 dengan alat bantu SPSS version 21

Sesuai dengan data yang ditunjukkan pada tabel 8. di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

$$Y = 41,798 + 0,093 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = 41,798

b = 0,093X

X = Motivasi Kerja

Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang terlihat dari kenaikan koefisien regresi. Persamaan yang ditunjukkan di atas dapat diartikan bahwa nilai konstanta

(a) sebesar 41,798 merupakan representasi numerik dari kinerja karyawan (Y). Ketika nilai motivasi kerja (X) adalah nol, maka koefisien (b) adalah 0,093. Hal ini mengimplikasikan bahwa kenaikan satu unit dalam evaluasi motivasi kerja akan menghasilkan kenaikan 0,093 pada variabel kinerja karyawan (Y), yang mengindikasikan nilai maksimum 100%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Lahusa yang terletak di Kabupaten Nias Selatan.

Retnowulan dkk. (2019) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta" yang dipublikasikan dalam Jurnal Humaniora. Temuan studi peneliti menunjukkan adanya perbedaan dalam kuantitas hasil penelitian jika disandingkan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan yang diamati dapat dikaitkan dengan variasi dalam pengaturan studi, ukuran sampel, dan karakteristik demografis peserta penelitian. Terlepas dari variasi dalam kuantitas temuan penelitian, penelitian penulis sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam menunjukkan hubungan yang signifikan (relefan) antara variabel independen motivasi kerja (X) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y)..

D. Penutup

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahusa yang terletak di

Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan temuan-temuan penelitian, analisis dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan rekomendasi kepada Kantor Kecamatan Lahusa, Kabupaten Nias Selatan.

1. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi oleh Kepala Kantor Kecamatan Lahusa, Kabupaten Nias Selatan, sangat direkomendasikan.
2. Kepala Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan harus menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan dan wewenang bawahannya.

E. Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Ady, Fransiskus dan Wijono, Djoko. (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur. Universitas Proklamasi 45*.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Aldo Herlambang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamad Mitra Andalan Surabaya. Surabaya: *Skripsi Penelitian Universitas Negeri Surabaya*.
- 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'ou *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- ArmansyahLubis. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi an Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di STAIM. *Jurnal Education And Development, vol. 5, No. 2, p. 7, Jul. 2018*.
- 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>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fau, A., Dkk. (2022). 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., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.

- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzi, Akhmad & Hidayat, Rusdi.(2020). *Manajemen Kinerja*. JawaTimur: Airlangga University Press.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- 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. (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=JKoLHF>
- CiJfF6V29EtTToJCrvmnI&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), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: *Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY

- SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Hartini. (2021). *KinerjaKaryawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Selemba Empat.
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Musyawwir, Ansyari Isa M. Parawu E. Hafiz. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Jurnal Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia*. Vol. 2 No. 2 April 2021.
<https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/ki-mapl/index>.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Robbins, (2013). *Perilaku Organisasi*. Indeks Jakarta.
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCAAJ:-f6yDRqryjwC
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER

- ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Setiawan, & Kursini. (2010). *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinaga, Hasibuan & Priyojadmiko. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jawa Barat: Yayasan Kita Menulis.
- Sondang Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agric*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Yogyakarta: Deepublish.
- Widiyanti, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja aKaryawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(3), pp. 545-554.
- Winarno dan Utomo (2010) *Jurnal Pemanfaatan Sistem Informasi Perpustakaan Digital Berbasis Website Untuk Para Penulis*. Volume 1 No. 1 – 2015. lppm3.bsi.ac.id/jurnal.
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>