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

Salom Rita Kasih Sihura

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya

(salomritasihura@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Populasi utama dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang ditetapkan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 10,699 + 0,781X$. Karena jenis data adalah data primer, maka survei ini menggunakan metode penyebaran kuesioner dalam Teknik pengumpulan datanya, setelah itu data diolah dengan software IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} + 8,817 > t_{tabel} = 1,701$. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci; *Motivasi Kerja, Kinerja pegawai*

Abstract

This research investigates how work motivation influences employee performance at the Fanayama Subdistrict Office, South Nias Regency. The purpose of this research is to determine the effect of work motivation on employee performance at the Fanayama research were 30 employees. In this research, all 30 employees at the Fanayama subdistrict office, South Nias Regency, were designated as respondents. The analytical method used is sample linear regression analysis, where the value of the Y regression model is $10.699 + 0.781X$. because the type of data primary data, this survey uses a questionnaire distribution method in its data collection technique, after which the data is processed using IBM SPSS Statistics 20 software. The results of this research show that work motivation has a significant effect on employee performance with a value Of $8.817 > trabel 1.701$. From this research can be concluded that work motivasion influences employee performance at the Fanayama Subdistrict Office, South Nias Regency.

Keywords; *Work Motivation, Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia suatu lembaga adalah aset yang paling berharga dan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan atau kegagalannya. Pencapaian tujuan suatu lembaga tergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada saat ini. Pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara-cara sebagai berikut: merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pribadi (Sutrisno, 2016:6). Sumber daya manusia suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah kinerja atau yang sering dikenal dengan istilah prestasi kerja. Kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor pribadi, karena setiap pekerja memiliki keterampilan dan kemampuan yang unik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Karena keberhasilan sebuah organisasi secara langsung berkaitan dengan keberhasilan personilnya, yang harus diawasi secara ketat dan dimotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka agar perusahaan dapat berfungsi dengan lancar. Keahlian pekerja-atau dengan kata lain, kinerja setiap karyawan-sangat penting bagi keberhasilan bisnis apa pun, dan salah satu cara untuk meningkatkan moral dan produktivitas adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan bersama (Sinambela et al., 2012: 18).

Perspektif dan tanggapan karyawan terhadap tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan membentuk motivasi mereka,

baik ketika mereka bekerja di perusahaan swasta, organisasi publik, atau keduanya. Apa yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan adalah keinginan intrinsiknya. Tujuan dari motivasi organisasi adalah untuk menginspirasi para pekerja agar mengerahkan seluruh potensi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pekerja membutuhkan insentif untuk meluangkan waktu dan upaya tambahan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karyawan akan mengerahkan lebih banyak upaya ketika mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika semangat kerja rendah, pekerja tidak memiliki minat pada pekerjaan mereka dan akan cepat berhenti.

Karena karyawan tidak selalu antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan mereka, sangat penting bagi perusahaan dan lembaga pemerintah untuk mencari cara agar karyawan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sambil tetap menjaga perhatian mereka tetap pada tujuan organisasi. Menjaga orang tetap termotivasi sangat penting karena pola pikir individu (karyawan) yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai sesuatu.

Bahwa "Seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada motivasi, situasi dan peluang yang ada" adalah apa yang dinyatakan oleh Sunyoto (2012: 196). Dari pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan kapasitas seorang karyawan untuk mengerahkan seluruh potensi psikologis, sosial, dan fisiknya untuk mendapatkan penguatan positif dan penyelesaian tugas-

tugas yang membutuhkan investasi waktu dan usaha dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori yang disebutkan di atas dan temuan dari penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Fanayama menunjukkan masalah yang sama: karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena beban kerja yang berlebihan yang melebihi kemampuan mereka, terutama dalam situasi di mana sistem pendukung mereka terbatas. Karena masih adanya karyawan yang tidak patuh, ketepatan dan ketepatan waktu dari hasil kerja karyawan menjadi terganggu. Karyawan masih gagal menyelesaikan tugas tepat waktu karena beberapa dari mereka tidak memanfaatkan jam kerja dengan baik. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”**.

Konsep Motivasi Kerja

Termotivasi berarti merasa terdorong untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan. Sikap karyawan terhadap situasi kerja mereka membentuk motivasi mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dalam kerangka tujuan organisasi secara keseluruhan. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan atau perilaku yang lebih spesifik pada waktu tertentu," tulis Fremont Kast dan James E. Rosenzweig dalam Badrudin (2013:191). Ditambah lagi, "motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan," kata Handoko (2013:250). Istilah "motivasi" didefinisikan oleh Stefan Ivanko (2012:70) sebagai dorongan batin dan antusiasme yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dalam mengejar suatu tujuan. "Motivasi sering dipahami sebagai pendorong perilaku seseorang" karena memotivasi orang untuk terlibat dalam tindakan tertentu (Sutrisno, 2015: 109). Hasibuan (2014:141) menyatakan bahwa "motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat mencapai hasil yang optimal". Selain itu, "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu" (2013: 837), seperti yang dikatakan Rivai." Mengingat banyak penjelasan yang ditawarkan oleh para ahli di atas, kita dapat mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal ke arah efektivitas yang lebih besar dalam mengejar tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja antara lain, menurut Afandi (2018: 24):

1. Kebutuhan Hidup
2. Kebutuhan Masa Depan
3. Kebutuhan Harga Diri
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja

Indikator diperlukan untuk mengukur tingkat motivasi kerja di sebuah perusahaan. Soepriyadi (2022:209) mengidentifikasi beberapa hal berikut ini

sebagai tanda-tanda motivasi intrinsik dalam bekerja:

- a. Dorongan Mencapai Tujuan
Dampak seseorang terhadap tujuan organisasi dapat diukur dari seberapa tinggi motivasi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan.
- b. Semangat Kerja
Semangat kerja yang positif muncul ketika seseorang memiliki rasa puas dari pekerjaannya, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif dan, pada akhirnya, mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi mereka.
- c. Inisiatif dan Kreatifitas
Kreativitas adalah kemampuan karyawan untuk menemukan hubungan dan kombinasi baru untuk menghasilkan sesuatu yang baru, sedangkan inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan untuk memulai atau melanjutkan suatu pekerjaan dengan penuh semangat tanpa dorongan dari orang lain atau atas pilihannya sendiri.
- d. Rasa Tanggung Jawab
Individu dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi untuk bekerja harus bertanggung jawab secara pribadi atas tugas-tugas mereka jika mereka ingin menyelesaikannya sesuai jadwal.

Menurut Kristiani (2013) mengatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Mempersiapkan Tujuan
- b. Mencatat Pencapaian
- c. Menyelesaikan Kegiatan Sesuai Jadwal
- d. Tepat Waktu
- e. Memanfaatkan Waktu yang Tersedia Secara Maksimal

kinerja yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Konsep Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Ariyanto menjelaskan bahwa istilah Latin "performance" yang berarti "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya", berasal dari frasa bahasa Inggris "actual achievement" (2013: 13).

Bahwa "kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang diminta" adalah apa yang ditegaskan oleh Stolovitch dan Keeps (2019: 92). Lebih lanjut, "kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi" (2014:223) seperti yang dikatakan oleh Armstrong.

Dari apa yang dapat kita kumpulkan dari para ahli di atas, nampaknya kinerja merupakan indikator yang baik untuk mengetahui kapasitas karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kinerja dapat mengungkapkan seberapa baik seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan dan seberapa baik dia telah mematuhi standar yang telah ditetapkan untuknya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh pegawai untuk memberikan ukuran terhadap organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai adapat dilihat meningkat atau tidaknya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor

yang dijadikan sebagai penunjang dalam sebuah organisasi.

Di antara sekian banyak elemen yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut, seperti yang dinyatakan oleh Duha (2014: 223):

- a. Prosedur Penyaluran Tanggung Jawab
Pemindahan tanggung jawab dari atasan ke bawahan memerlukan pemindahan tanggung jawab, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh.
- c. Hubungan yang Solid
Setiap organisasi rentan terhadap kesalahpahaman, ketidaksepakatan, dan konfrontasi, sekecil apa pun.
- c. Keakraban dengan Materi Tugas Salah satu aspek yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja individu adalah, tentu saja, keakraban dengan materi tugas.
- d. Antisipasi
Orang akan memetik manfaat dari kinerja mereka jika harapan mereka terpenuhi, dengan kata lain, jika mereka ingin terus memiliki kinerja demi kinerja.
- f. Kesempatan untuk menjadi lebih baik
Ketika orang dapat melihat hasil kerja mereka sesuai dengan yang mereka harapkan.
- g. Tempat Kerja
Setiap orang harus menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, tetapi yang paling penting adalah cara pandang dan pandangan terhadap skenario dimana orang berkomitmen untuk bekerja.

Beberapa hal yang mempengaruhi seberapa baik sebuah organisasi melakukan pekerjaannya, menurut Mathis dan Jackson (2012). Hal-hal tersebut antara lain:

- a) Kapasitas Pribadi

Memikirkan hal-hal seperti minat, kepribadian, dan bakat. Pengetahuan, pemahaman, kemampuan interpersonal, dan pengetahuan teknis membentuk tingkat kemampuan seseorang.

- b) Upaya yang dicurahkan
Kehadiran karyawan merupakan ukuran dari usaha yang dicurahkan oleh para pekerja. Selain itu, inspirasi. Tingkat upaya karyawan menggambarkan sejauh mana mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan standar yang tinggi.
- c) Pengaturan Tempat Kerja
Fasilitas seperti manajemen, peralatan, teknologi, dan program pelatihan dan pengembangan disediakan oleh organisasi untuk personilnya.

Indikator Kinerja Pegawai

Diperlukan suatu indikator untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan agar dapat menilai perusahaan. Nurcahyati dkk. (2016) menyatakan bahwa berikut ini adalah indikator-indikator kinerja:

- a. Bermutu tinggi
Ketika seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka dikatakan bahwa pekerjaannya bermutu tinggi.
- a. Kuantitas
Kuantitas kerja karyawan adalah jumlah total waktu yang mereka gunakan dalam sehari. Hasil kerja setiap pekerja menunjukkan jumlah ini.
- d. Melaksanakan Pekerjaan
Sejauh mana pekerja dapat melakukan tugas dengan tepat dan bebas dari kesalahan dikenal sebagai pelaksanaan tugas.
- d. Tugas Sadar akan tugas seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan adalah apa yang kita maksudkan ketika kita

berbicara tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Duha (2014:242), berikut ini adalah beberapa faktor yang menjadi dasar dalam evaluasi kinerja:

- a. Kemandirian
- b. Tingkat Keterlibatan
- c. Kontribusi
- d. Tingkat Akurasi Kerja
- e. Dampak Pekerjaan
- f. Pro-Regulasi
- g. Mengalihkan Fokus

Seperti yang telah kita lihat, ada banyak aspek dalam tinjauan kinerja karyawan di luar kemampuan fisik mereka; faktor-faktor seperti dukungan organisasi, upaya pribadi, dan tingkat keterampilan semuanya berperan dalam gambaran besar. Jika dilakukan dengan benar, hal ini akan menjadi pendukung pencapaian tujuan perusahaan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang secara sistematis meneliti komponen-komponen, fenomena, dan interaksinya (Siyoto, 2015: 19). Model matematis, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena lain adalah tujuan akhir dari penelitian kuantitatif. Menyelidiki masalah-masalah sosial melalui lensa teori yang didasarkan pada variabel-variabel yang dapat diukur secara numerik dan proses-proses statistik dengan tujuan untuk menguji generalisasi-generalisasi yang bersifat prediktif dikenal sebagai penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Ketiga puluh pekerja di Kantor Kecamatan Fanayama menjadi populasi

penelitian ini, dan para peneliti menggunakan pengambilan sampel lengkap, yang berarti bahwa ketiga puluh orang tersebut disurvei.

Teknik Pengumpulan Data

Menyebarkan survei berbasis pernyataan kepada responden dengan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya adalah metode utama pengumpulan data. Semua orang yang berpartisipasi dalam survei ini adalah para pekerja di Kantor Distrik Fanayama. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Survei ini disusun berdasarkan dua dimensi: motivasi intrinsik di tempat kerja dan kinerja di tempat kerja. Hasil dari pengumpulan data primer dari responden melalui kuesioner dan kemudian memberi skor pada setiap jawaban dengan menggunakan skala Likert lima poin. Untuk mengukur bagaimana perasaan orang tentang masalah sosial tertentu, peneliti menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2017:93). Selanjutnya, indikator-indikator variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya digunakan sebagai landasan untuk membuat butir-butir pertanyaan instrumen. Item-item tersebut disusun dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert, dan setiap instrumen memiliki lima tingkatan jawaban:

1. Skor 5 = Sangat setuju
2. Skor 4 = Setuju
3. Skor 3 = Ragu-ragu
4. Skor 2 = Tidak setuju
5. Skor 1 = Sangat tidak setuju

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel .1 Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Menetapkan Tujuan	1,2,3	3
2	Menyelesaikan tugas tepat waktu	4,5,6	3
3	Kedisiplinan terhadap	7,8,9	3

	waktu		
4	Pemanfaatan waktu yang maksimal	10,11,12	3
	Jumlah		12

Sumber :diolah penulis 2023 (replikasi dari kristiani 2013)

Tabel. 2 Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Kualitas	13,14,15	3
2	Kuantitas	16,17,18	3
3	Pelaksana Tugas	19,20,21	3
4	Tanggung Jawab	22,23,24	3
	Jumlah		12

Sumber : diolah penulis 2023 (replikasi dari nurcahyati 2016)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018:14) “Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut”.

Tabel. 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No Item	Pada Saat Uji Coba		Pada Saat Penelitian		Ket.
	r_{hitung} N= 15	r_{tabel} N=15	r_{hitung} N=30	r_{tabel} N=30	
1	0,655	0,514	0,723	0,361	Valid
2	0,790	0,514	0,655	0,361	Valid
3	0,887	0,514	0,734	0,361	Valid
4	0,736	0,514	0,673	0,361	Valid
5	0,655	0,514	0,673	0,361	Valid
6	0,895	0,514	0,607	0,361	Valid
7	0,592	0,514	0,547	0,361	Valid
8	0,622	0,514	0,609	0,361	Valid
9	0,765	0,514	0,511	0,361	Valid
10	0,776	0,514	0,723	0,361	Valid
11	0,887	0,514	0,655	0,361	Valid
12	0,895	0,514	0,734	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Pada Tabel. 3 diatas, Nilai R Hitung didapatkan dari output olahan data penelitian di *Software IBM SPSS Statistics* 20. Terlihat bahwa semua butir-butir instrument penelitian pada variabel

Motivasi Kerja memperoleh nilai yang positif, dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	Pegawai (Y)				Ket.
	Pada Saat Uji Coba		Pada Saat Penelitian		
	r_{hitung} N= 15	r_{tabel} N=15	r_{hitung} N=30	r_{tabel} N=30	
1	0,738	0,514	0,663	0,361	Valid
2	0,856	0,514	0,542	0,361	Valid
3	0,887	0,514	0,665	0,361	Valid
4	0,682	0,514	0,548	0,361	Valid
5	0,773	0,514	0,491	0,361	Valid
6	0,586	0,514	0,583	0,361	Valid
7	0,667	0,514	0,384	0,361	Valid
8	0,605	0,514	0,484	0,361	Valid
9	0,683	0,514	0,514	0,361	Valid
10	0,798	0,514	0,636	0,361	Valid
11	0,821	0,514	0,609	0,361	Valid
12	0,823	0,514	0,693	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Pada Tabel 4. diatas, Nilai R Hitung didapatkan dari output olahan data penelitian di *Software IBM SPSS Statistics* 20. Terlihat bahwa semua butir-butir intrumen penelitian pada variabel kinerja pegawai memperoleh nilai yang positif, dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Pada Saat Uji Coba	Pada Saat Penelitian
(N=15)	(N=30)

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of item	Cronbach's Alpha	N of item
0.773	12	0.878	12

Sumber : Hasil Peneliti 2023, windows SPSS 20

Jika sebuah konstruk atau variabel memberikan nilai Cronbach's alpha > 0.60, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel tersebut dapat diandalkan. Nilai untuk uji coba adalah 0.773 dan untuk penelitian asli adalah 0.878. Semua hal dipertimbangkan, instrumen penelitian ini dapat dipercaya.

Tabel. 6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Pada Saat Uji Coba (N=15)		Pada Saat Penelitian (N=30)	
Reliability Statistics	Reliability Statistics	Reliability Statistics	Reliability Statistics
Cronbach's Alpha	N of item	Cronbach's Alpha	N of item
0.759	12	0.811	12

Sumber : Hasil Peneliti 2023, windows SPSS 20

Dalam kasus uji coba dan studi kasus sesungguhnya, nilai Cronbach's alpha lebih dari 0.60, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.6. Sebuah konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0.60, oleh karena itu hal ini sejalan dengan hal tersebut. Semua hal dipertimbangkan, instrumen penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Normalitas Data

Tabel. 7. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Residual
N	30
Normal parameters ^{a,b} Mean	0E-7
Std. Deviation	98260737
Most Extreme Absolute	.137
Differences Positive	.137
Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z	.752
Asymp. Sig (2-tailed)	.624

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

Sumber: Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 20 for windows.

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.752 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,624 > 0,05. Maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dapat digunakan untuk melihat apakah ada masalah heteroskedastisitas atau tidak. Ketika menguji heteroskedastisitas, uji Glejser digunakan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen; ketika menguji homoskedastisitas, varians dan residual dari pengamatan lain tetap; dan ketika menguji heteroskedastisitas, hasilnya berbeda. Jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients		Standardized	t	
	Unstandardized				Sig
	Coefficients	Std. Error			
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.404	1.445		.972	
340					
Motivasi	.040	.027	.264	1.447	
.159					
Kerja					

Sumber: Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu Aplikasi SPSS 20 for windows.

Berdasarkan data hasil uji glejser ditas dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Hal ini didasarkan karena nilai $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ ($1,447 \leq 1,701$) selain itu karena nilai signifikan $\geq 0,05$ ($0,159 \geq 0,05$).

Uji Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan uji t secara parsial, kita dapat mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Tabel. 8 menampilkan hasil dari uji t tersebut.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.699	4.660		2.296	.029
1 Motivasi Kerja	.781	.089	.857	8.817	.000

Sumber: Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 20 for windows.

Variabel Motivasi Kerja (X) memiliki nilai thitung sebesar 8.817 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 pada tabel 9, namun nilai ttabel pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.701. Dalam hal ini, derajat kebebasan (df) adalah 28 ($n-k-1$) ($30-1-1$). Variabel dependen cukup dan signifikan terpengaruh, karena nilai thitung sebesar $8,817 > ttabel$ 1,701 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < (0,05)$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	2.21548

Sumber: Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 20 for windows.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel independen (Motivasi Kerja) menyumbang 73,5% dari variasi variabel dependen (kinerja karyawan),

dengan variabel lain menyumbang 26,5% sisanya. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,735, atau 73,5% dari varians.

Metode Analisis Data

Temuan penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Fanayama, Kabupaten Nias Selatan. Menerapkan persamaan sebagai berikut akan memudahkan analisis dan penjelasan temuan regresi dasar.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 10,699 + 0,781X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

$\alpha = 10,699$

b = 0.781

X = Variabel bebas

Berdasarkan persamaan sebelumnya, koefisien variabel independen bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (motivasi kerja) ditingkatkan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) juga akan meningkat, atau kebalikannya juga berlaku. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai konstanta sebesar 10,699 pada saat variabel motivasi kerja bernilai (0), yang ditunjukkan dengan persamaan linier sederhana $Y = 10,699 + 0,781X$. Adanya motivasi intrinsik dalam bekerja berpengaruh terhadap produktivitas, seperti yang ditunjukkan dalam pelajaran ini. Koefisien regresi yang positif dan signifikan secara statistik sebesar 0,781 dihasilkan oleh motivasi kerja (X). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan 1 unit pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan 0,781 unit pada variabel kinerja karyawan.

C. Penutup Simpulan

Tingkat motivasi intrinsik para pekerja berpengaruh terhadap hasil kerja mereka di Kantor Kecamatan Fanayama, Kabupaten Nias Selatan, sesuai dengan bukti dan analisis yang disajikan. Persamaan regresi untuk model linier sederhana: $Y = 10,699 + 0,781X$. Apa yang kami temukan dengan menguji hipotesis adalah bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 8,817 > t_{tabel} 1,701$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai $R_{square} (R^2)$ sebesar 0,735 artinya Komunikasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 73,5%, sedangkan 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian skripsi ini yaitu:

1. Merupakan tanggung jawab Kepala Kantor Kecamatan Fanayama untuk secara konsisten menginspirasi stafnya untuk bekerja keras dan menikmati apa yang mereka lakukan.
2. Staf Kantor Kecamatan Fanayama harus mencurahkan segenap hati dalam pekerjaannya dan menggunakan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai hasil yang terbaik.

E. Daftar Pustaka

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.

Riau: Zanafa Publising.

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Amstrong. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta CV. Budi Utama.
- Badrudin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- 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>
- Donni Juni, Priansyah. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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>
- Handoko, H. T. (2013). *Manajemen*. Cetakan : XXV. Yogyakarta . BPFE.
- 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. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatosola Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lumbu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38.

- <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- 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>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hasibuan, S. . M. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan: XVIII. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivanko, S. (2012). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 1 - Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Mathis, dan Jackson. (2012). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV. Pustaka Setia.
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Rivai, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sipayung, B. (2022). *Faktor-Faktor Yang*

Memengaruhi Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor. Cet.1 Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* cet 1 - Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Soepriyadi, I. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Global Eksekutif Teknologi.

Stolovitch, dan Keeps. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, manusia data dan analisis.* Cet.1 : Widina.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana.

Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.

<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>

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 Agrica*, 2(1), 50–61.

Umi Narsih, D. (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-](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/)

[kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/](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/)