

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO

Desi Meyka Sari Waruwu

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

desiwaruwu1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai berjumlah 30. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik angket dan teknik dokumentasi. Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini yaitu, agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka sebaiknya atasan memberikan motivasi kepada pegawai supaya pegawai dapat terdorong dan semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan pemimpin perlu meningkatkan lagi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, supaya pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dan menghasilkan kerja yang optimal.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja; Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Luahagundre Maniamolo District Head Office. The type of research used in this research is quantitative research with a causal nature. The population and sample used in this research were all 30 employees. The data collection techniques used were questionnaire techniques and documentation techniques. The analytical method that will be used to test the hypothesis used in this research is simple linear regression analysis. The results of this research indicate that work motivation influences employee performance variables. Based on the results of this research and the discussion described, it can be concluded that work motivation influences employee performance. The suggestions in this research are, so that employees can complete their work well, superiors should provide motivation to employees so that employees can be encouraged and enthusiastic in completing each task and leaders need to increase the work motivation given to employees, so that employees can complete each job and produce optimal work.

Keywords: *Work Motivation; Employee; Performance*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat melakukan semua aktivitas organisasi, mereka menjadi elemen penting. Dalam situasi ini, SDM adalah penyelenggara, penghibur dan penentu pengakuan tujuan hierarkis, yang tidak dapat diakui tanpa investasi dinamis dari para perwakilan. Sumber daya manusia umumnya mengambil bagian yang berfungsi dalam setiap tindakan otoritatif. Salah satu tujuan dewan sumber daya manusia adalah untuk dapat melihat keberadaan sumber daya manusia para pemimpin untuk mencapai kecukupan yang sah. Perkumpulan adalah suatu perkumpulan yang bekerja sama, mempunyai berbagai kemampuan, dan dapat berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan perwakilan yang memiliki kinerja unggul atau pekerja yang dididik sesuai dengan tugas dan kemampuannya masing-masing, karena setiap organisasi harus memilikinya. Selain itu, perwakilan memainkan peran penting karena kemampuan mereka untuk berpikir secara mendasar dan menyelesaikan tugas. Setiap pegawai diharapkan mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar nantinya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi agar dapat menarik pegawai yang diinginkan dan memberikan kontribusi positif terhadap seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber dorongan internal dan eksternal seseorang dikenal dengan istilah motivasi kerja, dan hal inilah yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan menyelesaikan tanggung jawabnya guna membantu organisasi mencapai tujuannya. Maksud dari pemberian inspirasi kerja kepada perwakilan adalah untuk meningkatkan tekad pekerja,

meningkatkan efisiensi kerja perwakilan, semakin mengembangkan pelaksanaan kerja yang representatif dan pemberian inspirasi merupakan salah satu tujuannya agar para pekerja yang bersemangat dapat bekerja sesuai kewajiban yang diberikan sehingga tujuan hirarki dapat tercapai. Sehat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, produktivitas pegawai akan meningkat apabila diberikan motivasi yang tepat.

Pasti ada faktor yang menjadi pendorong tindakan seseorang, misalnya motivasi kerja, dalam setiap aktivitasnya. Cara terbaik yang bisa dilakukan untuk lebih mengembangkan kinerja representatif adalah melalui inspirasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan organisasi, perilaku pegawai akan dipengaruhi oleh tingkat motivasinya. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja, karena pegawai dengan motivasi kerja dapat mengembangkan semangat dalam pekerjaannya yang pada akhirnya dapat mendongkrak kinerjanya.

Eksekusi delegasi adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap spesialis sebagai prestasi kerja yang disampaikan oleh agen sesuai kewajibannya dalam afiliasi atau sesuatu yang penting dalam upaya afiliasi untuk mencapai tujuannya.

Memahami kualitas setiap perwakilan, memberikan teladan dan membujuk pekerja agar lebih bersemangat dalam menjalankan setiap pekerjaan adalah beberapa hal yang harus dilakukan perusahaan untuk semakin

mengembangkan kinerja perwakilan. Kemampuan melaksanakan tanggung jawabnya secara konsisten dengan tujuan organisasi mengharuskan adanya pegawai yang berkompeten di setiap organisasi.

Oleh karena kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara tepat sasaran guna menunjang kemajuan suatu organisasi, maka sudah menjadi keharusan bagi dunia usaha untuk memperhatikan kinerja pegawai. Sebab kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya, yang harus mampu bekerja keras, proaktif, loyal, dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Mereka juga harus bertanggung jawab atas tanggung jawab dan pekerjaannya, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan berdampak positif pada kinerja organisasi. Seorang pegawai yang berkualitas tinggi memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab, wewenang, dan tugasnya sehubungan dengan pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya oleh organisasi secara tuntas. karena tingkat kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menentukan kinerja pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo, terdapat kurangnya motivasi kerja pada pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pegawai tidak mendapat dorongan dari luar dirinya, khususnya dari atasan, sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat. Pegawai yang ingin memperluas ilmunya tidak mendapatkan kesempatan yang cukup dari pimpinan. Pegawai tidak didorong untuk berperan aktif dalam

meningkatkan setiap hasil kerja yang dilakukan pimpinan. Para pionir tidak memberikan kenyamanan kepada perwakilan dalam bekerja sama dalam menindaklanjuti setiap tugas. Akibatnya, hal ini mengakibatkan rendahnya hasil kerja karyawan, yang hasil kerjanya tidak memenuhi harapan atasan mengenai kualitas.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat mendorong karyawan melakukan latihan untuk mencapai tujuan karena memberikan semangat atau kenyamanan dalam bekerja. "Inspirasi kerja adalah keinginan untuk mengeluarkan sejumlah usaha menuju suatu tujuan yang dibentuk oleh kapasitas kerja untuk mengatasi permasalahan individu," kata Wijaya dan Manurung (2021:35). Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan," seperti yang diungkapkan Wijaya dan Rifa'i (2016:127). Selain itu, "inspirasi kerja adalah pengembangan mentalitas dan nilai-nilai yang mempengaruhi manusia untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu", sebagaimana dikemukakan oleh Silaen dkk. (2021:94). "motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik disengaja maupun tidak disadari, untuk menyelesaikan suatu kegiatan karena suatu alasan tertentu," ungkap Batjo dan Shaleh (2018: 105). Kemudian pada titik itu seperti yang dikemukakan oleh Krisnandi (2019:154) "inspirasi kerja adalah suatu kondisi dalam diri individu yang memberdayakan, mengawali atau menggerakkan dan menyalurkan cara berperilakunya menuju suatu tujuan."

Konsep Kinerja pegawai

Kinerja seorang pekerja sebagai pegawai diukur dari seberapa baik ia mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. "Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang mengingat kelayakan untuk mencapai tujuan dan produktivitas, khususnya pemeriksaan antara hasil yang kuat dan informasi yang diharapkan untuk mencapai tujuan tersebut," kata Suwindian dan Kurnia (2021:42). "Kinerja pegawai yang representatif merupakan konsekuensi dari usaha individu yang dilakukan dengan kapasitas dan aktivitasnya dalam keadaan tertentu," kata Huseno (2016: 86).

Selain itu, "Kinerja pegawai merupakan tanda kemampuan sebagai karya asli atau merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh perwakilan dalam menjalankan usaha dan pekerjaan yang dimulai dari perkumpulan" sebagaimana diungkapkan Priansa (2017:49). Kinerja pegawai dicirikan sebagai "hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan ideal organisasi dan meminimalkan kerugian", menurut Setiono dan Sustiyatik (2019:201). "Kinerja pegawai adalah seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi," menurut Adamy (2016:91). "Kinerja pegawai antara lain meliputi kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif."

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan suatu motivasi yang ada dalam diri para wakil dan merupakan suatu kekuatan yang mengendalikan tingkah laku manusia dalam mencapai tujuan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Adamy (2014:95-96):

- a. Rintangan. Peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, uraian tugas karyawan, dan hal-hal lain di lingkungan kerja karyawan yang dapat membantu atau mempengaruhi proses kerjanya adalah contohnya.
- b. Harapan terhadap kinerja. Mengenai apakah ekspektasi perusahaan terhadap kinerja karyawan telah dikomunikasikan kepada mereka, atau apakah karyawan mengetahui standar tersebut.
- c. Konsekuensi. Mengenai cara perusahaan memperlakukan pegawai yang berkinerja buruk atau sebaliknya memperlakukan pegawai yang bekerja dengan baik dan berkinerja baik, serta pertanyaan apakah tindakan perusahaan tersebut memang tepat dan tepat pada saat itu.
- d. Masukan. Menghubungkan dengan data yang diperoleh pekerja sehubungan dengan presentasinya. Atasan karyawan tersebut memberikan informasi ini.
- e. Kemampuan Individu dan pengetahuan atau ketrampilan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja seorang karyawan di tempat kerja diukur dari seberapa baik dia melaksanakan tanggung jawabnya. Suwindian dan Kurnia (2021:42) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Internal. Ada beberapa aspek yang menjadi faktor internal, sebagaimana telah disebutkan sebelumnya. Motivasi merupakan faktor internal utama yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, motivasi dipahami secara luas mencakup kepentingan karyawan, padahal kedua

konsep tersebut mempunyai arti yang berbeda.

B. Faktor eksternal. Ada sejumlah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

1) Lingkungan kerja fisik meliputi area kerja yang bersih, luas, peralatan yang memadai, ventilasi yang memadai, penerangan yang memadai, dan transportasi untuk tugas-tugas eksternal.

2) Tempat kerja non-aktual mencakup, di samping hal-hal lain, hubungan kerja yang baik, bersahabat, dan sadar bersama sesuai dengan jabatannya masing-masing, baik antar bawahan maupun atasan, maupun sebaliknya, termasuk antara pengurus/kepala pekerjaan. unit.

Indikator Motivasi Kerja

Semangat kerja pegawai akan terpacu oleh motivasi kerjanya sehingga dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Wijaya dan Manurung (2021:48), berikut indikator motivasi kerja:

- Keinginan untuk diakui
- Keinginan untuk tumbuh sebagai pribadi
- Menginginkan akuntabilitas
- Ingin mencapai
- Kebutuhan untuk meningkatkan kesehatan seseorang.

Menurut Farida dan Hartono (2016:26) adalah sebagai berikut:

- Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar lebih banyak
- Memimpin penilaian kerja secara intermiten atau persisten
- Membiasakan diri menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan aturan.

4. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam peningkatan kinerja.

5. Agar tugas lebih efisien dan berhasil, pegawai harus didorong untuk berkolaborasi dalam kelompok dengan unit-unit yang terkait.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja seorang karyawan di tempat kerja diukur dari seberapa baik dia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Harras dkk. (2020:20-21), adalah sebagai berikut:

- Produk kerja. Hasil kerja adalah tanda pertama dari kinerja. Jika seseorang mencapai tujuannya, maka ia berhasil. Pada akhirnya pekerjaan tersebut menimbulkan pertanyaan apakah sasaran atau tujuan yang dicapai baik dari segi jumlah (amount) maupun kualitas (quality).
- Mentalitas kerja Memiliki etos kerja yang diperlukan untuk mencapai target atau tujuan merupakan hal kedua yang dapat dianggap sebagai suatu kinerja. Pada akhirnya, disposisi kerja yang dimaksud adalah mentalitas setia dalam mengikuti pendekatan, aturan, metode, dan perintah otoritatif yang berbeda. seperti disiplin, akuntabilitas, dedikasi, motivasi, dan sebagainya.
- Perilaku kerja. Perilaku profesional dalam bekerja merupakan hal ketiga yang dikatakan dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan perilaku yang cermat, teratur, dan terampil. Seorang karyawan dapat dengan mudah mencapai tujuan dengan terlibat dalam perilaku ini.

d. Keuntungan. Manfaat atau dampak merupakan metrik terakhir yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Keberhasilan, kemajuan, dan kesejahteraan pemangku kepentingan hanyalah sebagian kecil dari manfaat organisasi yang dipengaruhi oleh hasil kerja yang dicapai. Selain itu, manfaat mengacu pada hasil positif dari suatu hasil pekerjaan.

Selain itu, Asnawi (2019:14-15) mengidentifikasi indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa standar kerja adalah kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target output yaitu satu jam output per orang.
2. Sifat pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan dengan kualitas yang dipersyaratkan, setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu.
3. Kehadiran. Pegawai harus hadir pada suatu jenis pekerjaan tertentu agar dapat diselesaikan tepat waktu dan dalam jam kerja yang telah ditentukan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis eksplorasi kuantitatif kausal yang digunakan dalam penelitian ini. "Strategi pengujian kuantitatif digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau pengujian tertentu," dikemukakan Sugiyono pada tahun 2018:15, "pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian, dan pengujian informasi bersifat kuantitatif atau terukur, bertujuan untuk menggambarkan dan menguji teori-teori yang telah ditentukan sebelumnya."

Ketiga bagian ini digunakan selama waktu yang dihabiskan untuk berkonsentrasi pada suatu populasi atau ujian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pemeriksaan ini bergantung pada informasi penting yang dikumpulkan melalui penyebaran survei kepada perwakilan dari Pusat Administrasi Lokal Luahagundre Maniamolo, Kabupaten Nias Selatan. Filosofi pengumpulan informasi Memanfaatkan daftar pernyataan yang diberikan untuk mengeksplorasi anggota, survei adalah salah satu strategi untuk pengumpulan informasi. "Skala Likert digunakan untuk mengukur mentalitas, sentimen dan kesan seseorang atau kelompok terhadap kekhasan sosial," kata Sugiyono (2018: 152). Dalam penelitian ini, atribut-atribut sosial tersebut ditetapkan secara tegas oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai faktor penilaian penelitian, khususnya seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018:153) seperti terlihat di bawah ini:

Teknik Pengumpulan Data

Dengan menggunakan daftar pernyataan yang diberikan kepada partisipan penelitian, kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data. "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial," ungkap Sugiyono (2018:152). Dalam eksplorasi tersebut, kekhasan sosial tersebut diselesaikan secara eksplisit oleh ilmuwan, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian scoring, khususnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas data. Uji yang disebut uji kewajaran dilakukan untuk melihat

apakah suatu informasi beredar atau tidak. "Uji kewajaran informasi digunakan untuk mengetahui informasi setiap variabel yang akan dibedah berdasarkan tipikal peredarannya," ujar Sugiyono (2018:79). Dengan menggunakan uji terukur non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), kualitas-kualitas lain harus disesuaikan secara umum terlepas dari apakah sebagian besar kualitas tersebut biasa saja. Sisa informasi dianggap disebarluaskan secara berkala jika hasil K-S menunjukkan nilai kritis lebih besar dari 0,05. Sedangkan informasi sisa biasanya tidak terdistribusi dengan asumsi hasil K-S dibawah 0,05.

2. Uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah residu dan perbedaan model relaps tersebar merata pada semua persepsi. Plot tersebar, dimana nilai-nilai yang diantisipasi diplot secara merata dan kualitas-kualitas yang tersisa dikuadratkan ke atas, dapat digunakan untuk benar-benar melihat heteroskedastisitas. Permasalahan heteroskedastisitas muncul jika plot disipasi menunjukkan contoh yang spesifik.

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t. "Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen," kata Suliyanto (2018:173). Dengan asumsi nilai t suatu variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel maka dikatakan mempunyai pengaruh. Untuk menentukan nilai thitung, gunakan kondisi berikut:

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = Nilai thitung

b_j = Koefisien regresi

sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan resep di atas, model yang digunakan untuk menguraikan hasil menerapkan keadaan berikut:

- 1) H₀ ditolak dan H_a diterima jika thitung lebih besar dari ttabel. Dengan kata lain, variabel terikat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel bebas.
 - 2) Apabila thitung < ttabel, maka H₀ diakui dan H_a ditolak, sehingga faktor bebas mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen
2. Koefisien determinasi (R²) Ukuran seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen adalah koefisien determinasi (R²). Suliyanto (2018:166) memberikan rumus penentuan koefisien determinasi sebagai berikut::

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

R² = Koefisien determinasi

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

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

Metode Analisis Data

Investigasi kekambuhan langsung dasar akan menjadi metodologi ilmiah yang akan digunakan untuk menguji spekulasi yang menjadi subjek pemeriksaan ini. Suliyanto (2018:160) menjelaskan model yang digunakan untuk pemeriksaan relaps sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas data. Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,981 yang menunjukkan

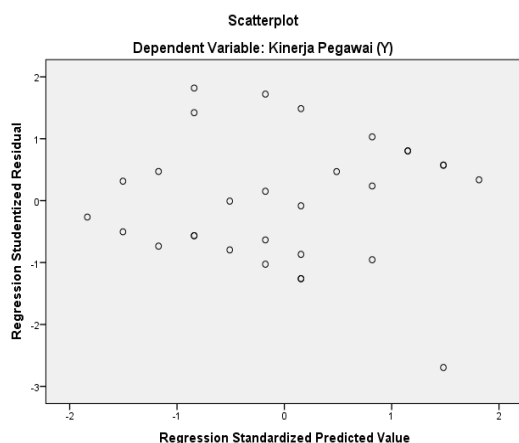
nilai signifikan diatas 0,05 menunjukkan bahwa sampel yang diambil dari populasi mempunyai distribusi normal berdasarkan hasil pengujian. Data residu diasumsikan berdistribusi normal mengingat nilai uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel terlampir:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.54768840
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Karena gambar di atas hanya menunjukkan data yang tersebar dan bukan pola tertentu atau teratur, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Setengah Jalan (Uji t). Variabel inspirasi kerja (X) sedikit banyak berpengaruh terhadap variabel presentasi representatif (Y), karena nilai thitung penghargaan sebesar 3,732 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,001. Pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k (30-1) = 29$, nilai ttabel sebesar 1,549. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Distrik Luahagundre Maniamolo karena nilai thitung (3,732) lebih besar dari ttabel 1,549 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.316 .199
	Motivasi Kerja (X)	3.732 .001

2. Koefisien determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) dari hasil pengolahan data sebesar 0,332 (33,2%), menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh 33,2% keberagaman variabel motivasi kerja. Sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Berikut tabel hasil pengolahan data secara lengkap:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.576 ^a	.332	.308

Metode Analisis Data

Motivasi kerja (X) diketahui mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil pengujian. Oleh karena itu, tabel model regresi berisi rincian tambahan:

Tabel 4
Pengaruh Motivasi Kerja (X)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9.385	7.129
	Motivasi Kerja (X)	.596	.160

$$Y = 9,385 + 0,596X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 9,385

b = 0,596X

X = motivasi kerja

Fakta bahwa variabel motivasi kerja (X) mempunyai tanda positif pada koefisien regresi dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan regresi linier langsung di atas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perluasan pada variabel inspirasi kerja (X) dapat membangun nilai dari variabel presentasi yang representatif (Y).

Berikut uraian cara menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier lurus:

- Ketika nilai motivasi kerja bernilai nol maka konstanta (a) = 9,385 menunjukkan kinerja pegawai tetap konstan.
- Koefisien relaps inspirasi kerja (X) = 0,596 menunjukkan bahwa apabila penghargaan inspirasi kerja

bertambah satu satuan maka pelaksanaan representatif akan bertambah sebesar 0,596.

D. Penutup

Simpulan

Dapat diambil kesimpulan, berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini didukung dengan beberapa nilai uji berdasarkan model persamaan regresi $Y = 9,385 + 0,596X$, yaitu sebagai berikut:

- Variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X) karena nilainya nilai t hitung (3,732) lebih besar dari t tabel 1,549 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05.
- Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,332 menunjukkan adanya pengaruh sebesar 33,2% terhadap variabel kinerja pegawai dari variabel keberagaman motivasi kerja.

Saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian ini, antara lain:

- Agar perwakilan dapat menyelesaikan fungsinya dengan baik, hendaknya atasan memberikan inspirasi kepada pekerja sehingga perwakilan dapat termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan setiap tanggung jawabnya.
- Untuk memastikan pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas dan menghasilkan pekerjaan sebaik mungkin, maka pimpinan harus meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
- Atasan mendorong pegawai untuk bekerjasama menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat cepat selesai

dan pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya.

4. Agar pekerjaan selesai tepat waktu, perwakilan harus mempunyai pilihan untuk bekerja sesuai waktu yang ditentukan oleh asosiasi.

E. Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- Adamy, Marbawai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Arianty. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Batjo dan Shaleh 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>

- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91.
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119–130.
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.

- <https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnvI_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun

- International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122–130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Harras, Hadyati. Sugiarti, Endang dan Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Priansa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setiono, Beni Agus dan Sustiyatik, Enni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Suwindian, Geda dan Kurnia, Nyoman. 2021. *Kinerja Pegawai*. Bali: Mpu Kuturan Press.
- Wijaya, Candra dan Manurung, Ojak. 2021. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, Candra dan Rifa'i, Muhammad. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya Sarana