

## HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN

**Yarilina Tafonao**

Mahasiswa Prodi Manajemen  
Program Studi Manajemen FEB Universitas Nias Raya  
(yarilinatafonao98@gmail.com)

### **Abstrak**

Latar belakang masalah penelitian ini adalah masih ada pegawai yang kurang kerjasama, masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu, menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,624. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka perlu pimpinan organisasi melakukan penilaian yang objektif terhadap rekan kerja di setiap pekerjaan. (2) Untuk meningkatkan motivasi kerja, maka pegawai perlu disiplin waktu pada jam kerja. (3) Melakukan penilaian kinerja pegawai dengan objektif sehingga mampu termotivasi pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya.

**Kata Kunci:** *Penilaian kinerja; motivasi kerja; pegawai*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the relationship between performance appraisal and employee work motivation at the Gomo Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The source of the data was employees, with the population and sample in this study being 35 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple correlation analysis. The results of this study showed that the correlation value was 0.624. This research can be concluded that performance appraisal has a strong relationship with employee work motivation at the Gomo Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions of this study are (1) To increase employee work motivation, it is necessary for organizational leaders to conduct an objective assessment of colleagues in each job. (2) To increase work motivation, employees need to be disciplined during working hours. (3) Assess employee performance objectively so that they are able to motivate employees to maximize their performance.*

**Keyword:** *Performance assessment; employee; work motivation*

## A. Pendahuluan

Umumnya organisasi pemerintah dalam melaksanakan programnya selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan bersama. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam, salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan organisasi adalah mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dapat tercapai secara efektif. Penilaian kinerja pegawai dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku pegawai yang mengerjakan, dan biasanya penilaian dapat dikaitkan dengan waktu atau hasil kerjanya dalam suatu periode tertentu. Tugas organisasi melakukan agar produktivitas dan pengembangan pegawai setiap periode semakin meningkat perlu diadakan peninjauan kinerja dengan cara melaksanakan penilaian kinerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap organisasi. Setiap organisasi tentunya akan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan organisasi maka organisasi perlu memberikan

perhatian khusus terhadap sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu sumberdaya manusia (SDM) perlu dikelola secara tepat. SDM perlu diberdayakan agar mampu menjadi sumberdaya yang berkualitas dan terlatih untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Organisasi perlu melakukan peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang atau buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif. Disamping itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai dengan memberikan dorongan dan salah satunya melalui komunikasi agar terciptanya kinerja yang maksimal. Melalui penilaian kinerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta sampai dimana keahlian dan kemampuan dalam bekerjanya. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, seperti akan bekerja lebih giat bekerja demi

pengembangan diri dan karirnya serta menekan tingkat penurunan kinerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Motivasi kerja seorang pegawai pada suatu organisasi dipengaruhi oleh sarana atau fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaan dan atasan yang menaungi suatu divisi yang memberikan penilaian dan dorongan kepada pegawainya. Faktor motivasi, dipengaruhi oleh suatu hal di dalam diri seseorang sering disebut sebagai motif dan faktor pendorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan oleh pimpinannya melalui penilaian berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang tersebut. motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan hidupnya. Seseorang akan merasa kekuatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Untuk itu, motivasi sangat penting sebagai kekuatan pendorong agar dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan, sasaran dan kepuasan dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Gomo bahwa pegawai yang sudah bekerja secara maksimal belum diberikan penilaian secara objektif, seperti pemberian penghargaan, memberikan kesempatan untuk

pengembangan karir. Hal ini dapat diuraikan bahwa masih ada pegawai yang kurang kerjasama, masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu, menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan, terlihat dari kerja yang kurang memadai sehingga dapat mempengaruhi kinerja menurun hasil kerja yang masih kurang memenuhi standar penilaian kinerja seperti volume kerja yang harus dikerjakan oleh pegawai siap dalam satu hari akan tetapi karena pegawai kurang semangat bekerja maka ketentuan pekerjaan tersebut tidak terealisasi dengan baik, masih ada pegawai yang kurang patuh dalam mengikuti ketentuan jam kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.**

Tujuan penelitian inia adalah untuk mengetahui Hubungan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.

### **Konsep Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun perusahaan. Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) mengemukakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas pegawai, serta

kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan." Menurut Wijono (2015:35) "penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut."

Menurut Wibowo (2014:187) menyatakan "penilaian kinerja adalah "proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi." Sedangkan, menurut Sulaksono (2015:95) "penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia." Wijono (2015:34) berpendapat bahwa "penilaian kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan."

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian pelaksanaan tugas pegawai yang sistematis dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

### **Konsep Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi kerja pegawai merupakan minat pegawai dalam bekerja tanpa ada suruhan dari siapapun. Menurut Anoraga (2004:160) "motivasi kerja pegawai merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu pekerjaan di dalam organisasi yang telah di setuju oleh pimpinan." Menurut Solihin (2009:152), mo-

tivasi kerja pegawai merupakan "kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan." Duha (2014:87) "motivasi kerja pegawai merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab."

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan dalam bekerja dengan mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan pegawai.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja**

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:27) faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian  
Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil

kinerja yang maksimal. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi.

#### 2) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### 3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

#### 4) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

#### 5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya..

#### 6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 7) Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi.

Menurut Wijono (2015:36) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi

penilaian kinerja yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan."

Menurut Sulaksono (2015:93) faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu antara lain berikut:

#### 1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat memenuhi harapan pegawai yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan motivasinya.

#### 2) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya.

#### 3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

#### 4) Kualitas kerja

Kualitas kerja pegawai sangat diperhitungkan di dalam penilaian karena dengan adanya kualitas kerja dapat diketahui sejauh mana hasil kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang

mempengaruhi penilaian kinerja merupakan tolak ukur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dapat berasal dari internal, eksternal, dan organisasi/perusahaan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Untuk memotivasi para pegawai terdapatnya hal-hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun berasal dari lingkungannya sendiri. Menurut Duha (2014:197) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Keamanan pekerjaan
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Kualitas pengawasan teknis
- 7) Lingkungan kerja
- 8) Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan tenaga bawahan.

Sedangkan, menurut Widjaja (2002:296) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Pekerjaannya sendiri (*work it self*)
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 5) Kemajuan (*advancement*)

6) Pertumbuhan (*growth*)  
Selanjutnya, menurut Solihin (2009:153-154) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Perilaku yang motivasi secara intrinsik (*intrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Perilaku yang motivasi secara ekstrinsik (*extrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dengan kinerja pegawai adalah salah satu gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Maka dalam hal ini organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan demi mencapai kesuksesan organisasi.

### Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan terdapat beberapa indikator penilaian kinerja. Menurut Kasmir dalam Ainisya (2018) indikator penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali.
- 2) Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat.
- 3) Tanggungjawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.
- 4) Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Patuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan
- 6) Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

- 7) Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.

Menurut Wibowo (2014:189) indikator penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Mutu kerja  
Dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kualitas kerja  
Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
- c) Ketangguhan pegawai,  
Disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d) Sikap pegawai

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:26) tentang indikator untuk penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, tingkat kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja
- 3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya

dalam hal penanganan masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

5) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif selama melaksanakan tugas.

6) Disiplin waktu dan absensi, terkait dengan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pada indikator penilaian kinerja pegawai merupakan tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi, seperti mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan pegawai, sikap pegawai, cekatan mental, disiplin waktu.

### **Indikator Motivasi Kerja Pegawai**

Pada hakekatnya motivasi yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Iswadi (2021:27) indikator motivasi kerja pegawai sebagai aspek-aspek adalah sebagai berikut:

a) Tanggungjawab, ia akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.

b) Mempertimbangkan resiko, ia akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan.

c) Umpan balik, sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil yang dikerjakan dimasa yang akan datang.

d) Kreatif inovatif, ia akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.

e) Waktu penyelesaian tugas, ia akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat.

f) Keinginan yang menjadi yang terbaik, ia senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik.

Indikator motivasi kerja pegawai menurut Adhari, (2021:126) adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya

2) Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.

3) Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.

4) Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalu

tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain/atasan.

5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

Menurut Darmadi (2018:148) indikator sebagai pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemauan.

Kemauan atau kehendak merupakan dasar untuk mempelajari beberapa hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan lainnya.

2) Kerelaan.

Kerelaan bekerja merupakan suatu kesediaan karyawan dengan senang hati, dan tidak mengharapkan imbalan atas dasar kemauan sendiri.

3) Keterampilan.

Keterampilan merupakan bekal pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan pegawai mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

4) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya.

5) Kewajiban.

Kewajiban sesuatu yang harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dari teori di atas peneliti disimpulkan bahwa indikator motivasi merupakan tolak ukur dalam mencapai hasil yang baik dalam bentuk penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang baik pegawai Negri Sipil maupun pegawai tidak tetap/honoror.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada seluruh Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang baik pegawai Negri Sipil maupun pegawai tidak tetap/honoror.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis korelasi sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

## C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t hitung  $7,871 >$  tabel  $1,703$  artinya penilaian kinerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan

## 2. Uji Determinasi

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan untuk itu pengujian yaitu dan Koefisien Determinasi.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.371	5.008
a. Predictors: (Constant), Penilaian kinerja				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai				

Sumber Hasil Pengujian R<sup>2</sup> Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.390 artinya penilaian kinerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 39.0%, sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## 3. Metode Analisis Korelasi

Metode analisis data yang digunakan adalah metode korelasi sederhana. Metode ini berguna untuk mengetahui hubungan variabel X (penilaian kinerja), terhadap variabel Y (motivasi kerja pegawai) maka digunakan rumus sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Korelasi Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Correlations			
		Penilaian kinerja	Motivasi kerja pegawai
Penilaian kinerja	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Motivasi kerja pegawai	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Nilai koefisien korelasi pearson penilaian kinerja sebesar 0,642, artinya penilaian kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.

## D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai korelasi sebesar 0,624, hasil penelitian ini dapat didukung oleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.390 artinya penilaian kinerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 39.0%, sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka perlu pimpinan organisasi melakukan penilaian yang objektif terhadap rekan kerja di setiap pekerjaan.
  2. Untuk meningkatkan motivasi kerja, maka pegawai perlu disiplin waktu pada jam kerja.
  3. Melakukan penilaian kinerja pegawai dengan objektif sehingga mampu termotivasi pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya.
1. Dalam meningkatkan kepatuhan untuk bekerja sebaiknya pegawai selalu diberikan motivasi melalui kompensasi.

#### E. Daftar Pustaka

##### Sumber Buku

Adhari, Lendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi*. Jawa Timur: CV. Qiara Media.

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Darmadi, H. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Kepala Sekolah..* Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Fauzi, Ahhmad dan Hidayat, Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.

Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.

Setiawan, Kursini. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga

Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Motivasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Cetakan II. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Cetakan I. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Widjaja, Tunggal, Amin. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologis Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.

##### Sumber Jurnal/Artikel

Ainisyah. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta Vol. 2. No.1. (Online)*. [Http.id.com](http://id.com). Akses 2018.

Avelina Jessica, Harjanti. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. *Jurnal Agora Vol. 2. No.1.*

Bilgah. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Astra International Jakarta Utara. *Jurnal Agora Vol. 18. No.2.*

Pribadi dan Harjanti. 2014. Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 2. No.1.*

Serangkai Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.3. No.1.*

Syaryono. 2014. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mardiatma Konstruksi Palembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3. No.1.*