



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara

Yamolala Zega¹, Heseziduhu Lase^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Nias, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: laseheseziduhu@gmail.com

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai di kantor Cmat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara dan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Penelitian dilakukan kepada 16 orang pegawai di kantor. Penelitian dilakukan dengan cara pengamatan, wawancara dan angket yang dibagikan kepada 16 orang. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 4 opsi alternatif jawaban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Ternyata motivasi masing-masing pegawai berbeda-beda, ada yang termotivasi agar mendapatkan karier kerja yang baik, ada yang motivasinya agar mendapatkan pengakuan dan penghargaan, ada juga pegawai yang hanya termotivasi karena upah dan insentif yang akan didapatkan. Namun motivasi yang berbeda-beda ini mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik. Secara umum pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara memiliki kinerja yang baik, dimana setiap beban kerja dan tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik. Dari pengamatan dan pengolahan data-data terutama kuesioner yang dijawab oleh responden yang merupakan pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara sebanyak 16 orang responden, peneliti mengemukakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara dengan kontribusi sebesar 24,8 % dan selebihnya ditentukan oleh variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract–This study aims to find out how the work motivation of employees in the Tuhemberua Office of North Nias Regency and to determine the level of performance of employees in the Tuhemberua Office of North Nias Regency. The research was conducted on 16 employees in the company. The research was conducted by means of observation, interviews and questionnaires which were distributed to 16 people. The questionnaire that was distributed consisted of 4 alternative answer options. The research results show that the work motivation of employees at work. It turns out that the motivation of each employee is different, some are motivated to get a good working career, some are motivated to get recognition and appreciation, there are also employees who are only motivated because of the wages and incentives they will get. However, these different motivations can encourage employees to work better. In general, employees at the Tuhemberua Office of North Nias Regency have good performance, where every workload and task given can be carried out properly. From observation and processing of data, especially questionnaires answered by respondents who were employees at the Tuhemberua Office of North Nias Regency, as many as 16 respondents, the researchers suggested that there was an influence of work motivation on employee performance at the Tuhemberua Office of North Nias Regency with a contribution of 24.8% and the rest determined by variables or other factors.

Keywords: motivation, performance

I. PENDAHULUAN

Filosofi berdirinya pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi dan memfasilitasi kepentingan dan kebutuhan masyarakat akan barang atau jasa yang memiliki karakteristik barang publik yang perlu pengaturan dalam pemenuhannya.

Pemerintah merupakan suatu entitas yang memiliki fungsi dan tujuan memberikan pelayanan kepada kelompok masyarakat yang dinaunginya, dengan menjalankan peran sebagai organisasi publik yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai organisasi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan dan ditetapkan sebelumnya. [1] Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas didalam organisasi pemerintah ini dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang

tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia.

Keberhasilan suatu organisasi/pemerintah dalam mencapai tujuan didukung oleh sumber daya organisasi tetapi yang paling penting dan sangat menentukan adalah sumber daya manusianya. [2] Sumber Daya Manusia yang memiliki akal sehat, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, keinginan bekerja merupakan potensi sumber daya yang sangat berpengaruh dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau lembaga, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. [3] Hal ini memaksa setiap organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap organisasi atau lembaga untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam



lingkungan persaingan yang tinggi, yang dalam hal ini berarti organisasi atau lembaga harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi[4].

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau lembaga, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. [5] Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

[6] memberikan rumusan sebagai berikut: “motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu”.

Menurut [7], mengatakan bahwa: “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut [8], “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya”.

Kinerja yang dimaksud adalah bagaimana setiap pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara benar dan optimal dan seberapa target (kuantitas dan kualitas serta waktu) telah dicapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai makin tinggi kinerjanya [9]. Dan tentunya dengan pemotivasian yang baik, diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja dari pada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, tapi kenyataannya yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara tidak sesuai dengan harapan karena pada saat peneliti melihat dilapangan ada beberapa fenomena-fenomena yang dilakukan oleh pegawai antara lain, kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan instansi, agar dapat mencegah sedini mungkin dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut.

Urgensi peneltiian ini adalah bagmana meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan

motivasi kerja karyawan. Mitchell dalam [10] memberikan rumusan sebagai berikut: “motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. [11] Tujuan yang diinginkan direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi. Kinerja karyawan[12] merupakan tingkat pencapaian para karyawan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan.Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Menurut Gomes [13], “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya”. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya [14]. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, namun juga diukur dari sisi kualitasnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah peneleitian kuantitatif karena menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data statistika untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Penelitian dilakukan pada kantor Camat Kecamatan Tuhmeberua Kabupaten Nias Utara yang beralamat di Jalan Pancasila No. 2. Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplansi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efesien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

Sampel pada peneliti ini adalah 16 orang karyawan Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalag dengan pengamatan, wawancara dan juga kuesioner. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh maka langkah-langkahnya adalah Verifikasi Data dan Pengelolaan Angket.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan seluruh pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Temuan penelitian penulis akan dideskripsikan sebagai berikut:

1. Verifikasi Data

Verifikasi data adalah usaha untuk mengetahui apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Setelah menyebarkan angket



kepada 16 orang responden, langkah selanjutnya adalah mengadakan verifikasi data angket tersebut untuk mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat. Dan berdasarkan hasil verifikasi data, semua angket tersebut kembali ketangan penulis dalam keadaan utuh dan telah diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Maka angket yang telah diterima oleh penulis akan diolah sebagai bahan analisa.

2. Uji Validitas Butir Soal

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada nilai kritik *product moment*, dengan kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai titik dari *r Product Moment*, maka item soal tersebut dinyatakan valid. Diketahui bahwa jumlah responden adalah 16 orang, maka uji validitas butir soal sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Angket X Nomor 1

No. Resp	Soal 1 (X)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	3	32	9	1024	96
2	3	33	9	1089	99
3	4	35	16	1225	140
4	3	37	9	1369	111
5	2	24	4	576	48
6	3	25	9	625	75
7	2	23	4	529	46
8	4	33	16	1089	132
9	2	25	4	625	50
10	3	32	9	1024	96
11	4	37	16	1369	148
12	3	33	9	1089	99
13	2	24	4	576	48
14	3	27	9	729	81
15	4	28	16	784	112
16	4	33	16	1089	132
Σ	49	481	159	14811	1513

Sumber : Kuesioner dan diolah oleh Penulis (2022)

N=16,

ΣX =49,

ΣY = 481

ΣX² =159,

Σy² = 14811

ΣXY =1513

r_{xy}

$$= \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$= \frac{16 \cdot 1513 - (49)(481)}{\sqrt{\{16 \cdot 159 - (49)^2\} \{16 \cdot 14811 - (481)^2\}}}$$

$$= \frac{24208 - 23569}{\sqrt{\{2544 - 2401\} \{236976 - 231361\}}}$$

$$= \frac{639}{\sqrt{143 \cdot 5615}}$$

$$= \frac{639}{\sqrt{802945}}$$

$$= \frac{639}{896,071}$$

$$= 0.713 \text{ (valid)}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh 0,713 untuk N=16 pada taraf signifikan α = 5 % diperoleh data r_{tabel} = 0.497 dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 dengan r_{xy} > r_{tabel} yaitu 0.713>0.497, dinyatakan valid. Kemudian untuk membuktikan valid tidak valid item soal nomor 2 sampai item nomor 10, maka perhitungan sesuai dengan prosedur pada item tersebut pada nomor 1. Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Validitas Nomor 1 sampai dengan 10 Variabel X

Nomor Item	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	49	481	159	14811	1513	0,713	0,497	Valid
2	48	481	154	14811	1483	0,675	0,497	Valid
3	44	481	130	14811	1366	0,769	0,497	Valid
4	51	481	171	14811	1561	0,511	0,497	Valid
5	50	481	162	14811	1530	0,598	0,497	Valid
6	46	481	140	14811	1410	0,520	0,497	Valid
7	48	481	154	14811	1495	0,877	0,497	Valid
8	46	481	142	14811	1416	0,566	0,497	Valid
9	52	481	176	14811	1589	0,519	0,497	Valid
10	47	481	147	14811	1448	0,626	0,497	Valid

Sumber : Kuesioner dan diolah oleh Penulis (2022)

Dari hasil perhitungan validitas angket diatas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Angket Y Nomor 11

No. Resp	Soal 11 (X)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	3	29	9	841	87
2	3	33	9	1089	99
3	4	33	16	1089	132
4	4	39	16	1521	156
5	4	32	16	1024	128
6	3	27	9	729	81
7	2	25	4	625	50
8	3	32	9	1024	96
9	4	38	16	1444	152
10	3	28	9	784	84
11	4	34	16	1156	136
12	3	32	9	1024	96
13	3	28	9	784	84
14	2	27	4	729	54
15	2	29	4	841	58
16	3	30	9	900	90
Σ	50	496	164	15604	1583

Sumber: Kuesioner dan diolah oleh Penulis (2022)

N =16,

ΣX =50,



$$\begin{aligned}
 &\Sigma Y = 496, \\
 &\Sigma X^2 = 164, \\
 &\Sigma y^2 = 15604 \\
 &\Sigma XY = 1583 \\
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{(N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}} \\
 &= \frac{16 \cdot 1583 - (50)(496)}{\sqrt{\{16 \cdot 164 - (50)^2\} \{(16 \cdot 15604 - (496)^2)\}}} \\
 &= \frac{25328 - 24800}{\sqrt{\{2624 - 2500\} \{249664 - 246016\}}} \\
 &= \frac{528}{\sqrt{124 \times 3648}} \\
 &= \frac{528}{\sqrt{452352}} \\
 &= \frac{528}{672,571} \\
 &= \mathbf{0.785 \text{ (valid)}}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 11 diperoleh 0,785 untuk $N=16$ pada taraf signifikan $\alpha = 5 \%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,497$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 11 dengan $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,785 > 0,497$, dinyatakan valid. Kemudian untuk membuktikan valid tidak valid item soal nomor 12 sampai item nomor 20, maka perhitungan sesuai dengan prosedur pada item tersebut pada nomor 11. Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Validitas Nomor 11 sampai dengan 20 Variabel Y

Nomor Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	50	496	164	15604	1583	0,785	0,497	Valid
2	50	496	162	15604	1570	0,552	0,497	Valid
3	51	496	169	15604	1605	0,626	0,497	Valid
4	51	496	171	15604	1604	0,524	0,497	Valid
5	46	496	138	15604	1448	0,566	0,497	Valid
6	51	496	167	15604	1599	0,580	0,497	Valid
7	51	496	167	15604	1600	0,597	0,497	Valid
8	48	496	150	15604	1510	0,566	0,497	Valid
9	50	496	162	15604	1569	0,553	0,497	Valid
10	48	496	152	15604	1516	0,655	0,497	Valid

Sumber: Kuesioner dan diolah oleh Penulis (2022)

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas diperoleh bahwa item nomor 11 sampai dengan 20 dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap

dan mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Hasil dari rumus korelasi *product moment* tersebut selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus *Spearman Brown* yakni:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2 \cdot 1/2}}{1 + r^{1/2 \cdot 1/2}}$$

a. Pengujian Reliabilitas Variabel X

Setelah melakukan perhitungan r_{xy} melalui rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil perhitungan $r^{1/2 \cdot 1/2}$ atau r_{xy} sebesar 0,626 dengan demikian, langkah selanjutnya adalah nilai tersebut kemudian disubstitusikan lagi ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2 \cdot 1/2}}{(1 + r^{1/2 \cdot 1/2})}$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot (0.626)}{(1 + 0.626)}$$

$$r_{ii} = \frac{1.252}{1.626}$$

$$r_{ii} = 0.769$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,769$. Oleh karena itu, dengan jumlah $n = 16$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,497. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,769 > 0,497$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel X dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan di atas untuk variabel X diperoleh nilai $r_{xy} = 0,769$ maka dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,600 - 0,800 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel X berada pada kriteria tinggi.

Pengujian Reabilitas Variabel Y

Setelah memperoleh hasil bahwa $r^{1/2 \cdot 1/2}$ atau r_{xy} sebesar 0,702 maka langkah selanjutnya adalah dengan mendistribusikannya lagi ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2 \cdot 1/2}}{(1 + r^{1/2 \cdot 1/2})}$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot (0.702)}{(1 + 0.702)}$$

$$r_{ii} = \frac{1.404}{1.702}$$

$$r_{ii} = 0.824$$



Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,824$. Oleh karena itu, dengan $n = 16$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,497. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel Y dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan di atas untuk variabel Y diperoleh nilai $r_{xy} = 0,824$ maka dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,600 – 0,800 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel Y berada pada kriteria tinggi.

c. Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini koefisien korelasibertujuan untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak. Variabelnya adalah motivasi (varibel X) dan kinerja (variabel Y). Persiapan perhitungan koefisien korelasi variabel X dan variabel Y [15].

Dari hasil perhitungan koefisien variabel X dan Variabel Y maka diperoleh $r_{xy} = 0,498$ yang dikonsultasikan pada tabel nilai kritik *r product moment* dimana nilai $N = 16$ Pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$, dengan nilai $r_{tabel} = 0,497$. Dapat disimpulkan bahwa nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ atau $0,498 > 0,497$

Langkah selanjutnya adalah dengan mensubstitusikan nilai r_{xy} tersebut kedalam rumus *Spearman Brown* berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{\frac{1}{2}}}{1 + r^{\frac{1}{2}}}$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot 0,498}{1 + 0,498}$$

$$r_{ii} = \frac{0,996}{1,498}$$

$$r_{ii} = 0,665$$

Dengan $N = 16$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,497$ maka diperoleh $r_{ii} > r_{table}$ atau $0,665 > 0,497$ dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 20 item adalah RELIABEL. Dengan demikian untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas antara variabel motivasi kerja dan kinerja, diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,665 yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,600–0,800, hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat korelasi yang tinggi

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dihitung dengan

menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,498)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,248 \times 100\%$$

$$KD = 24,8\%$$

Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien determinan untuk korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 24,8%. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai korelasi sebesar 24,8% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, sedangkan persentase 75,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Setelah peneliti melakukan pengamatan pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara terutama dalam hal motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Ternyata motivasi masing-masing pegawai berbeda-beda, ada yang termotivasi agar mendapatkan karier kerja yang baik, ada yang motivasinya agar mendapatkan pengakuan dan penghargaan, ada juga pegawai yang hanya termotivasi karena upah dan insentif yang akan didapatkan. Namun motivasi yang berbeda-beda ini mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik. Setelah peneliti melakukan pengamatan pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara terutama dalam hal motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Ternyata motivasi masing-masing pegawai berbeda-beda, ada yang termotivasi agar mendapatkan karier kerja yang baik, ada yang motivasinya agar mendapatkan pengakuan dan penghargaan, ada juga pegawai yang hanya termotivasi karena upah dan insentif yang akan didapatkan. Namun motivasi yang berbeda-beda ini mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik. Dari pengamatan dan pengolahan data-data terutama kuesioner yang dijawab oleh responden yang merupakan pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara sebanyak 16 orang responden, peneliti mengemukakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara dengan kontribusi sebesar 24,8 % dan selebihnya ditentukan oleh variabel atau faktor lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Demikian Artikel yang Saya rangkainkan terima kasih kepada Kanrot Camat Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

V. REFERENSI

[1] Robbins And Coulter, “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia,” Bandung: Mandar Maju, 2017.
 [2] Y. Fransiska And Z. Tupti, “Pengaruh Komunikasi,



- Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 224–234, 2020.
- [3] S. Herman, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,” Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
- [4] Y. R. Al Hakim, M. Irfan, R. Mardikaningsih, And E. Anastasya Sinambela, “PERANAN HUBUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN,” *Global*, Vol. 03, No. 01, Pp. 37–45, 2018.
- [5] S. Sinaga, “Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan,” *J. Darma Agung*, Vol. 28, No. 1, P. 132, 2020, Doi: 10.46930/Ojsuda.V28i1.605.
- [6] S. F. Harahap And S. Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 120–135, 2020, Doi: 10.30596/Maneggio.V3i1.4866.
- [7] A. B. Santoso, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang),” *J. Mandiri*, Vol. 1, No. 2, Pp. 247–272, 2018, Doi: 10.33753/Mandiri.V1i2.21.
- [8] D. R. L. Khusnah, “PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN FINANCE DI JEMBER,” *Undergrad. Thesis, Univ. Muhammadiyah Jember.*, 2020.
- [9] R. Rahmawani, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN,” *Pengaruh Motiv. Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINNARMAS MEDAN*, Pp. 1–75, 2021, [Online]. Available: [Http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/15344](http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/15344).
- [10] S. Siahaan And S. Bahri, “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 16–30, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3402.
- [11] A. R. Saleh And H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, Vol. 11, No. 21, Pp. 28–50, 2018, Doi: 10.52353/Ama.V11i1.160.
- [12] N. R. Silaen *Et Al.*, “Kinjerja Karyawan,” In *Suparyanto Dan Rosad (2015, 1st Ed., WIDINA, 2021, Pp. 1–51.*
- [13] P. Triastuti, Sulaiman, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Tryunda Jaya,” *J. Bisnis Adm.*, Vol. 07, No. 01, Pp. 50–57, 2018.
- [14] Y. Rivaldo, “Peningkatan Kinerja Karyawan,” In *Eureka Media Aksara*, CV.EUREKA MEDIA AKSARA, 2022, Pp. 1–90.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.