

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIBOLGA SAMBAS KOTA SIBOLGA

Nova Zulfani Panggabean¹⁾

Institut Bisnis Dan Teknologi Al Washliyah

novazulfani@gmail.com

Alfansuri Tanjung²⁾

Institut Bisnis Dan Teknologi Al Washliyah

alfansuritanjung85@gmail.com

Mansur Tanjung³⁾

Institut Bisnis Dan Teknologi Al Washliyah

tanjungmansur@yahoo.co.id

Sucipto⁴⁾

Institut Bisnis Dan Teknologi Al Washliyah

suciptoalfaqih@yahoo.co.id

Heriyawan Hutagalung⁵⁾

Institut Bisnis Dan Teknologi Al Washliyah

heriyawanhutagalung@gmail.com

Abstrak Penelitian untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 72 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai 0,762. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,581 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai 58,1% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi dan sisanya sebesar 41,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi (X_1) sebesar $9,857 > t$ tabel 1,994, maka hipotesis menyatakan Motivasi secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga dapat diterima.

Kata Kunci *Motivasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja pegawai. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi instansi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Pada kenyataan yang ada tidak sedikit pegawai instansi yang memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, dan tidak memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu instansi perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Dalam hal ini, cara untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai yang akan berdampak pada kinerjanya adalah dengan memberikan motivasi dari pimpinan karena tanpa adanya semangat kerja dari pegawai maka akan sulit untuk meraih pencapaian instansi secara optimal.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan motivasi adalah menumbuhkan semangat kerja pegawai agar mau bekerja dan memberikan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemimpin yang mengarahkan melalui motivasi dapat menciptakan kondisi dimana pegawai memiliki antusias yang tinggi dan semangat untuk bekerja keras. Memotivasi dalam suatu instansi merupakan kegiatan kepemimpinan dalam mengarahkan pegawai hendak bekerja dengan sukses, serta pencapaian keinginan pegawai dan tujuan organisasi.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga dimana diketahui bahwa kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja. Seperti, kualitas kerja masih kurang baik, karena masih sering pegawai melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Dan masih kurangnya motivasi yang diberikan pada pegawai, sehingga masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kerja, dan pekerjaan tidak selesai sesuai target. Dalam hal ini, kinerja pegawai masih tergolong rendah.

Dengan pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga".

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut (Maruli, 2020) “Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”. Sedangkan Menurut (Handoko, 2020) “Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2017) “Motivasi kerja adalah “Suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain:

1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dalam hal makan, minum, rumah, udara, dan sebagainya. Di mana dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan akan merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.
2. Kebutuhan masa depan. Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* (wibawa) dari lingkungan sekitar.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal.

Menurut (Afandi, 2018) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Menurut (Sutrisno, 2019) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2. Prestasi yang diraih. Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
3. Peluang untuk maju. Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
4. Kemungkinan pengembangan karier. Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Tanggung jawab. Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.
6. Pengakuan orang lain. Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) bahwa “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung-jawabnya dengan hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Selanjutnya menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Kaswan, 2016) ada dua variabel yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
 - c. Faktor kemampuan secara psikologis. Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
 - d. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga yang beralamat di Jalan S.M. Raja No. 156, Kelurahan Pancuran Dewa, Kecamatan Sibolga Sambas, Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel sebanyak 72 orang pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai:

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. Observasi. Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 2. Wawancara. Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Motivasi, dan Kinerja Pegawai yang menjadi faktor penelitian.
 3. Kuesioner. Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas. Menurut (Arikunto, 2016) “Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi.
- b. Uji Reliabilitas. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila dapat menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian, dan konsistensi dari indikator-indikator kuesioner meskipun diuji dalam periode yang berbeda (Sugiyono, 2019).
- c. Uji Korelasi. Analisis koefisien korelasi pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis.
- d. Uji Determinasi. Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y. Menurut (Supranto, 2016) rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah: “ $Kd = r^2 \times 100\%$, Keterangan: Kd = Koefisien determinasi dan r = Nilai korelasi yang didapat”.

- e. Uji t (Parsial). Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji validitas Motivasi dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Motivasi (X)	Item 1	0,646	0,300	Valid
	Item 2	0,489	0,300	Valid
	Item 3	0,597	0,300	Valid
	Item 4	0,585	0,300	Valid
	Item 5	0,555	0,300	Valid
	Item 6	0,642	0,300	Valid
	Item 7	0,429	0,300	Valid
	Item 8	0,622	0,300	Valid
	Item 9	0,498	0,300	Valid
	Item 10	0,578	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,699	0,300	Valid
	Item 2	0,780	0,300	Valid
	Item 3	0,725	0,300	Valid
	Item 4	0,563	0,300	Valid
	Item 5	0,749	0,300	Valid
	Item 6	0,731	0,300	Valid
	Item 7	0,523	0,300	Valid
	Item 8	0,725	0,300	Valid
	Item 9	0,634	0,300	Valid
	Item 10	0,536	0,300	Valid

Sumber: Data hasil penelitian diolah, 2025

Seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi dan kinerja memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} Maka Kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 Sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,858	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,908	Reliabilitas

Sumber: Data hasil SPSS, 2025

Nilai hitung *cronbach alpha* untuk setiap Motivasi dan kinerja pegawai > 0,60. Sehingga semua pernyataan untuk variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Korelasi

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Koefisien Korelasi Correlations

		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

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

Sumber : Data hasil SPSS, 2025

Sesuai dengan tabel di atas terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,762.

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

Tabel. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,762 ^a	,581	,575	4,45835	2,032

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data hasil SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,581. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,1% dan sisanya sebesar 41, 9% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 5 Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,435	3,352		2,218	,030
	Motivasi	,834	,085	,762	9,857	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data hasil SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X (Motivasi) sebesar 9,857 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = n - 1 = 72 - 1 = 71$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 1,994 perhitungan yang dimana hasil dari uji hipotesis t lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X (Motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga

Motivasi adalah segala proses dorongan yang ada pada dalam diri untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut (Handoko, 2020) “Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”. Menurut (Siagian, 2018) “Motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok karyawan agar mereka ingin melaksanakan tugas dengan ketentuan yang sudah di tetapkan”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (9,857 > 1,994) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yaitu (Sari, 2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Sampel dalam penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik yaitu berjumlah 60 orang pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 21.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Perolehan nilai t hitung sebesar 3,068 yang berarti t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Perolehan nilai thitung sebesar 3,164 yang berarti thitung > ttabel dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,401, sedangkan nilai Ftabel ($n-k-1 = 60-2-1 = 57$) yakni 3,159 atau dengan nilai signifikansi Fhitung $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Motivasi, dan Kinerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang ditentukan. 3) Hasil uji korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,762. 4) Hasil uji determinasi. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,581 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 58,1% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi dan sisanya sebesar 41,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 5)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($9,857 > 1.994$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga secara signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga telah memberikan ijin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Institut Bisnis dan Teknologi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya .

- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo.
- Sari, W. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing natal*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.