

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS**

**<sup>1</sup>SUDARMAN ZEBUA, <sup>2</sup>EMANUEL ZEBUA<sup>2</sup>, <sup>3</sup>NOVELINA ANDRIANI ZEGA**

**<sup>1,2,3</sup>UNIVERSITAS NIAS**

**<sup>1</sup>sudarmanzb@gmail.com, <sup>2</sup>emanuelzebuga578@gmail.com, <sup>3</sup>andrianizega84@gmail.com**

**ABSTRACT**

This research was conducted to determine the effect of motivation on improving employee performance at the Department of Tourism, Youth and Sports in Nias Regency. The population and sample in this study were 26 employees within the scope of the Office of Tourism, Youth and Sports of Nias Regency. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The type of research used is descriptive quantitative where the data analysis technique used is the classical assumption test with simple linear regression analysis. The research results after verification were used as a questionnaire and processed through IBM statistical for product and service solution (SPSS) version 20 for windows. Based on the results of the validity test where  $r_{count} > r_{table}$  with a significant level of 5%  $r_{table}$ , namely 0.404, it was stated that all items were valid with the results of the Cronbach alpha reliability test variable X = 0.669 and variable Y = 0.686 where the standard error was 0.60 meaning that the test items repeatedly get a consistent value and declared reliable. To see the relationship, a correlation coefficient test was carried out and it was found that  $R = 0.687$ , meaning that motivation has a strong relationship with employee performance at the Tourism, Youth and Sports Office of Nias Regency. The results of simple linear regression analysis obtained  $Y = 8.266 + 0.714 X$ , meaning that every time there is an increase of one unit in the motivational variable (X) it will be followed by an increase in employee performance (Y) of 0.714. The determinant coefficient is  $r^2 = 0.471$ , which means that 47.1% of the Motivation Variable (X) affects the Employee Performance variable (Y) at the Office of Tourism, Youth and Sports of Nias Regency. Hypothesis testing was carried out by a t test of  $t_{count} 4.627 > t_{table} 1.710$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$  (5%). This means that the hypothesis is proven where  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected

**Keywords: motivation, employee performance**

**PENDAHULUAN**

Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan diartikan sebagai kinerja baik yang menjadikan orang tersebut memiliki keahlian dibidangnya dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu bertahan dan bersaing dengan perkembangan dunia kerja. Kinerja pegawai merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai target yang ditetapkan seperti pendapat prawirosentono dalam pasolong (2007:176) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dengan sesuai moral dan etika. Faktor pendukung kinerja salah satunya yaitu motivasi. Dorongan dan semangat kerja menimbulkan kegairahan dalam pekerjaan yang menghasilkan prestasi kerja dan capaian tujuan organisasi. Motivasi perlu di tumbuh kembangkan agar SDM memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan keahlian dan sikap kerja yang mandiri. Semakin banyak motivasi diri akan semakin giat dalam menyelesaikan pekerjaan, mengembangkan diri dan sebaliknya jika motivasi rendah akan menurunkan minat bekerja dan sikap acuh tak acuh sehingga membuat pekerjaan tidak pernah terselesaikan dan berlarut-larut. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Pasolong, 2007 :175).

Pemberian motivasi kepada pegawai ada banyak cara baik dalam bentuk nyata dan bentuk kata-kata yang dapat dirasakan langsung oleh bawahan. Motivasi yang tepat pada situasi dan kondisi yang tepat akan berdampak sangat positif pada penerima motivasi. Perhatian yang diberikan dan disampaikan kepada bawahan atau orang sekitar hendaknya konsisten dan semakin hari semakin meningkat untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja yang meningkat sehingga tercapai target, visi dan misi organisasi.

Pengamatan awal peneliti bahwa beberapa pekerjaan yang ada pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias sering terhambat dan bahkan rencana program yang telah di programkan sebelumnya tidak terlaksana sepenuhnya. Pegawai bersikap apatis atau acuh tak acuh terhadap pekerjaan dikarenakan pimpinan tidak memberikan batas waktu dalam pengerjaan tanggung jawab. Hal ini terjadi karena pimpinan kurang memperhatikan pegawainya, dan beberapa pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan tanpa ada pendampingan dan penjelasan teknik penyelesaian tugas tersebut. Menurunnya produktifitas pegawai. fasilitas yang digunakan oleh para pegawai banyak yang tidak layak pakai. Dan pelaksanaan penilaian kinerja tidak dilaksanakan sehingga sistem reward dan punishment tidak dilakukan sebagai motivasi bagi yang kinerja baik. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Daya saing dan keunggulan banyak ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia dan salah satu hal yang mempengaruhi SDM adalah motivasi. Perbedaan motivasi biasanya terlihat pada perilaku organisasi. Dampak utama dari rendahnya motivasi adalah pekerjaan yang tidak terselesaikan dan berlarut-larut, hal ini disebabkan karena motivasi rendah membuat sikap acuh tak acuh dan perasaan bukan orang penting dari organisasi tersebut sehingga mengerjakan suatu pekerjaan bukanlah target dan tujuan utama pegawai yang mengakibatkan terbengkalainya urusan pekerjaan. Edy Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah "faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Mangkunegara (2018:61) juga mengemukakan motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang P. Siagian 2016:138). Dan menurut Hasibuan (2017: 211), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan). Berdasarkan Pendapat dari para ahli diatas, motivasi adalah Faktor yang mendorong perilaku seseorang yang menciptakan kegairahan kerja, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan intensitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan

### **Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan 2017:146 menyatakan bahwa tujuan motivasi sebagai berikut:meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai,meningkatkan produktivitas kerja pegawai,mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,meningkatkan kedisiplinan pegawai,mengefektifkan pengadaan pegawai,menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai,meningkatkan kesejahteraan pegawai,mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya,meningkatkan efesiensi penggunaan alat dan bahan baku.

### **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi dijadikan sebagai tolak ukur dalam pemberian pengukuran penerapan motivasi. Menurut Mangkunegara A. Prabu (2009 : 93) indikator Motivasi Sebagai berikut:tanggung jawab. memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaannya,prestasi kerja. melakukan pekerjaan dengan sangat baik,peluang untuk maju. keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaan,pengakuan atas kinerja. keinginan pengakuan keberadaan da mendapatkan upah yang lebih tinggi,pekerjaan yang menantang. belajar menguasai pekerjaan dibidangnya,

### **Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Wukir (2013:118) faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja pegawai adalah :faktor berhubungan dengan keuangan,gaji, upah, bonus, insentif,faktor non keuangan,status pekerjaan,pengakuan / penghargaan,delegasi / wewenang,kondisi tempat kerja,hubungan yang harmonis,pelatihan / promosi

### **Kinerja Pegawai**

Pentingnya kinerja pegawai untuk kesuksesan organisasi yang secara keseluruhan membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Pengertian lain oleh Mangkunegara (2018:98) yang mengungkapkan kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi (Ilyas, 2014:34). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2018: 18). Dari uraian diatas Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan selama periode tertentu.

### **Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2016: 33) manfaat penilaian kinerja adalah Meningkatkan prestasi kerja,Memberi kesempatan kerja yang adil,Kebutuhan pelatihan dan pengembangan,Penyesuaian kompensasi,Keputusan promosi dan demosi,Mendiagnosis kesalahan desai/ deskripsi pekerjaan,Menilai proses rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan ,Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah :Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan,Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaiaan khususnya penyempurnaan kondisi kerja.,Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin,Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat,Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaiaan,Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga memacu perkembangannya.,Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaiaan.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Edy Sutrisno (2017:89) menyatakan ada enam indikator dari kinerja yaitu: hasil kerja. meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan,pengetahuan pekerjaan. tugas dan pekerjaa yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja.,inisiatif. tingkat inisiatif selama melakukan pekerjaan terlebih dalam penanganan masalah yang timbul,kecekatan mental. tingkat kemampuan dalam menerima instruksi kerja,sikap. tingkat semangat kerja serta sikap positif melaksanakan pekerjaan,disiplin waktu dan absensi. tingkat ketepatan waktu dan kehadiran

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dimana penelitian Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sugiyono (2015: 14).Data yang digunakan dalam penulisan ini diberi pilihan jawaban dengan bobot menggunakan skala likert 4. Dimana A sangat setuju (skor 4), B setuju (skor 3), C tidak setuju (skor 2), D sangat tidak setuju (skor 1). Sugiyono (2012 : 93). Sampel dalam Penelitian ini adalah seluruh Populasi yaitu sebanyak 26 orang pegawai dan staf kantor dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias.

### Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variable bebas dan variable terikat dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisa data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian menggunakan alat bantu SPSS. Adapun teknik analisis data sebagai berikut : uji validitas, uji realibilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, uji t hitung

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas Data

Penelitian ini di uji menggunakan rumus product moment dengan bantuan alat uji hitung statistik IBM SPSS Versi 20 for windows. Maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X)**

Soal	r hitung	r tabel	Ket.
1	0,445	0,404	Valid
2	0,49	0,404	Valid
3	0,404	0,404	Valid
4	0,448	0,404	Valid
5	0,632	0,404	Valid
6	0,47	0,404	Valid
7	0,47	0,404	Valid
8	0,552	0,404	Valid
9	0,406	0,404	Valid
10	0,687	0,404	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Soal	r hitung	r tabel	Ket.
1	0,489	0,404	Valid
2	0,639	0,404	Valid
3	0,45	0,404	Valid
4	0,587	0,404	Valid
5	0,506	0,404	Valid
6	0,422	0,404	Valid
7	0,49	0,404	Valid
8	0,506	0,404	Valid
9	0,614	0,404	Valid
10	0,491	0,404	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas *correlation* tabel diatas dinyatakan bahwa butir soal motivasi (X) yang berjumlah 10 Butir soal dinyatakan valid karna  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , dimana tingkat signifikan 5% yang mana derajat kebebasan  $dk=n-2$  yaitu  $r \text{ tabel} = 0,404$ . Demikian juga dengan butir soal Kinerja Pegawai (Y) yang berjumlah 10 butir soal dinyatakan **valid atau sah** dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Dibawah ini hasil Uji Reliabilitas atau uji kehandalan dengan menggunakan alat bantu aplikasi IBM SPSS versi 20 For Windows sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	std. Error	Keterangan
Motivasi	0,669	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,686	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden menjawab dengan konsisten setiap item butir soal variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dikatakan tingkat **reliabilitas andal** karena berada pada interval 0,60-0,80. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator yang digunakan dalam kuesioner (McDaniel dan Gates 2013:289). Dapat di simpulkan bahwa konsep pengukur masing-masing variabel reliabel atau soal yang digunakan merupakan kuesioner yang handal dan memenuhi syarat instrumen penelitian.

**Hasil uji Koefisien Korelasi**

Pengujian korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan varibel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jika mendekati nilai 1 maka hubungan korelasi menuju sempurna, jika mendekati 0 maka hubungan korelasi rendah. Dibawah ini didapatkan hasil korelasi X terhadap Y sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 <sup>a</sup>	,471	,449	1,972

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Dari hasil diatas Didapatkan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai positif sebesar R = 0,687. Berada pada interval 0,600-0,800, Artinya terdapat hubungan yang **kuat** antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias.

**Uji Koefisien Determinan**

Pengujian koefisien determinan (KD) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 <sup>a</sup>	,471	,449	1,972

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Hasil perhitungan dari tabel 5 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,471 yang artinya bahwa 47,1% Variabel Motivasi (X) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias, sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Tabel 6. Analisis Regresi linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,266	4,606		1,795	,085
MOTIVASI	,714	,154	,687	4,627	,000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Disimpulkan dari hasil data tabel diatas didapatkan nilai Konstanta sebesar 8,266 dan Koefisien Regresi sebesar 0,714. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 8,266 + 0,714 X$$

Hal ini berarti bahwa X=0, maka Y tetap 8,266 dan Positif (+) artinya searah, Jika X (motivasi) meningkat maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya Jika X (motivasi) menurun maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan menurun. Dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

**Uji t hitung**

**Tabel 7. Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,266	4,606		1,795	,085
MOTIVASI	,714	,154	,687	4,627	,000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Jika t hitung > t tabel berarti Ha diterima dan H<sup>0</sup> ditolak. Jika t hitung < t tabel berarti Ha ditolak dan H<sup>0</sup> diterima. Nilai t hitung pada Motivasi sebesar 4,627 > t tabel 1,710 dengan tingkat signifikan 0,000 karena t hitung 4,627 > t tabel 1,710 maka hipotesis terbukti, kemudian 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (5%) maka hipotesis diterima. Artinya ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias. Disimpulkan bahwa Ha diterima dan H<sup>0</sup> ditolak.

**Pembahasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu Motivasi sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 26 orang pegawai. Kegiatan Penelitian ini dilakukan karena ditemukannya dugaan permasalahan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias. Pada variabel Motivasi terdapat 5 Indikator yaitu: Tanggung Jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk Maju, Pengakuan atas Kinerja, Pekerjaan yang menantang. Dan pada variabel Kinerja Pegawai terdapat 7 Indikator yaitu : Kualitas, Hasil Kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, Disiplin Waktu dan Absensi. Dari kerangka teori diperoleh informasi bahwa motivasi dan kinerja pegawai sangat berhubungan, untuk

membuktikan kebenaran hipotesis, maka peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan mengelompokkan dua bagian yaitu angket motivasi (variabel X) dan angket Kinerja pegawai (variabel Y). Pembobotan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji validitas (corelation) diketahui bahwa hasil angket variabel X dan Y Valid. Pengujian reliabilitas (cronbach's alpha) variabel X = 0,669 dan Variabel Y= 0,689 dimana reliabilitas andal dan memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen penelitian. Hasil angket Variabel X dan Y dikorelasikan sehingga diperoleh hasil  $R = 0,687$  artinya hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki hubungan kuat karena berada pada interval 0,600-0,800. Nilai R disubstitusikan pada rumus koefisien determinasi sehingga diperoleh  $R^2 = 0,471$ . Artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan  $Y = 8,266 + 0,714X$  yang pengaruhnya searah atau positif. Dimana setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Dan untuk membuktikan dugaan / hipotesa dilakukan dengan Uji t parsial dan didapatkan t hitung  $4,627 > t$  tabel 1,710. Dengan tingkat signifikansi 0,00 dibandingkan dengan 0,5 (5%) maka hipotesis terbukti. Dimana  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan hipotesis yaitu "ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias", diterima pada taraf signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten nias maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias. Diketahui bahwa semakin meningkat Motivasi maka meningkat pula kinerja pegawai. Berdasarkan analisis linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 8,266 + 0,714 X$ . Diasumsikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point pada variabel motivasi (X) maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,714. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X terhadap variabel Y diperoleh  $R = 0,687$  dimana tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias tergolong kuat karena berada pada interval 0,600-0,800 korelasi kuat. Tingkat presentase koefisien determinasi 0,471 yang berarti bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias adalah sebesar 47,1%. Pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan t hitung  $4,627 > t$  tabel 1,710 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (5%). Maka artinya adalah hipotesis terbukti. dinyatakan ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias. Dimana  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan tingkat kepercayaan 95%.

### **Saran**

Diharapkan kepada Pimpinan Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya baik dalam segi pribadi terlebih dalam segi pekerjaan, memantau dan mengawasi serta memberikan pemahaman dalam penyelesaian pekerjaan. Jikalau pegawai masih belum mengerti sebaiknya di lakukan pelatihan. Diharapkan kepada pegawai kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Nias agar lebih aktif dan giat, memotivasi diri sendiri serta melakukan yang terbaik dalam setiap tanggung jawab. Menebarkan semangat kepada sesama yang kurang motivasi dan terlebih lagi memimpin diri sendiri dalam menyelesaikan seluruh tugas. Kepada peneliti untuk dapat mencari hal-hal yang positif untuk memotivasi diri serta memimpin diri sendiri, sehingga kedepannya tidak selalu tergantung terhadap perintah melainkan melakukan kreasi dan inovatif sendiri. Kepada peneliti selanjutnya, semoga ini menjadi bahan referensi untuk meneliti dan membuat penelitian yang lebih baik lagi sehingga penelitiannya bermanfaat bagi orang yang membutuhkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anas Sudijono. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, 2014. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- McDaniel, C & Gates, R. 2013. *Riset Pemasaran Kontemporer ( Sumiyarto dan Rambat Lupiyoadi, Penerjemah )*. Jakarta; Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ma'ruf Ummul Chair, Juni 2020. *Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar*.
- Nawawi.2018. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2017. *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2017. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.