

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Toraja Utara**

Asyer Lunda' Tarima^{1)*}, Mira La'bi Bandhaso²⁾, Baharuddin³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus

¹⁾Alamat email: lundaterimaa@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the significant influence of work motivation on employee performance at the North Toraja Regency Population and Civil Registration Service Office. The population in this study were employees who worked at the North Toraja Regency Population and Civil Registration Service Office. The number of samples in this study was 39 people from the entire population. Sampling was carried out by providing written statements or questions to respondents who worked at the Population and Civil Registration Service Office of North Toraja Regency so that they could be answered. The data analysis used is analysis, correlation coefficient (r), coefficient of determination (r²), and T test. The correlation coefficient test (r) results produce a value of 0.692. The coefficient of determination test results (r²) produced a 47.8 or 48% value. This shows that work motivation (X) has a 48% influence on employee performance (Y), while other factors influence the rest. From the results of the t_count and t_count tests above, it can be seen that the t_count value is 5.821, so t_count > t_table. So this shows that work motivation (X) significantly affects employee performance (Y).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara secara signifikan. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 39 orang dari semua populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara agar kiranya dijawab. Analisis data yang digunakan yaitu analisis, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r²) dan uji T. Adapun Hasil uji koefisien korelasi (r) menghasilkan nilai sebesar 0,692. Hasil uji koefisien determinasi (r²) menghasilkan nilai sebesar 47,8 atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sebesar 48% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dan Hasil uji t_hitung dan t_hitung di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t_hitung menunjukkan angka 5,821 sehingga t_hitung > t_tabel. Maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi untuk mencapai kinerja optimal dari para pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintah, seperti pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, motivasi kerja memegang peran kunci dalam memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik dan efisien. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bertanggung jawab dalam pengelolaan data kependudukan serta pencatatan sipil, seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, dan berbagai dokumen administratif lainnya. Tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan dokumen kependudukan ini membuat pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sering kali menghadapi beban kerja yang cukup berat. Sehingga, dalam situasi seperti ini, motivasi kerja menjadi faktor krusial untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu masalah utama yang sering muncul dalam lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah keluhan atau kelelahan dari para pegawai karena volume pekerjaan yang tinggi. Setiap harinya, pegawai harus melayani banyak masyarakat yang datang untuk mengurus berbagai jenis berkas kependudukan. Tuntutan pelayanan cepat dan tepat membuat mereka harus bekerja dengan intensitas tinggi dalam jangka waktu yang lama. Hal ini sering kali menimbulkan keluhan dan rasa lelah di antara pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Fenomena kelelahan kerja ini umumnya dikenal sebagai kelelahan, yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana motivasi kerja dapat membantu mengatasi kelelahan dan memengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor

eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan produktif. Pegawai yang termotivasi akan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, bahkan di bawah tekanan sekalipun. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup hal-hal seperti kepuasan kerja, penghargaan diri, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, tunjangan.

Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan kompensasi sangat penting untuk menjaga semangat kerja para pegawai, terutama dalam menghadapi beban kerja yang berat dan kondisi kerja yang penuh tekanan. Di sisi lain, motivasi intrinsik juga penting, karena pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik akan cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, meskipun mereka menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, terutama dalam menghadapi masalah, kelelahan karena beban kerja yang tinggi.

Kinerja pegawai pada akhirnya sangat bergantung pada sejauh mana mereka termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga dengan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam pelayanan publik seperti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi pada kepuasan masyarakat yang dilayani. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar mereka dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Beberapa strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil antara lain adalah peningkatan sistem penghargaan dan kompensasi bagi pegawai yang berprestasi. Pemberian penghargaan ini tidak harus selalu dalam bentuk materi, tetapi bisa juga berupa apresiasi lisan, penghargaan formal, atau peluang untuk pengembangan karier.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai akan membantu pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang efektif untuk

meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi psikologis dan lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sehingga dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan di masa mendatang.

Kesimpulannya, motivasi kerja memainkan peran penting dalam kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mencoba mengungkap sejauh mana motivasi kerja dapat membantu mengatasi masalah-masalah tersebut, serta bagaimana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, agar dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lebih baik dan efisien.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen SDM melibatkan fungsi manajemen, seperti; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. MSDM berperan dalam proses pengelolaan organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi perusahaan maupun pegawai.

Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas, namun apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji mereka sangat kecil dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR), selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman dan nyaman.

Motivasi adalah bagaimanacara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Abraham Maslow dalam (S.F. Kurniawan, 2021) mengemukakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi lima yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

- b. **Kebutuhan Rasa Aman**
Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.
- c. **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain.
- d. **Kebutuhan Penghargaan**
Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Adapun indikator motivasi menurut Darmadi (2018:148), dalam (Tafonao, 2023) yaitu 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/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.

Kinerja pegawai adalah ukuran atau evaluasi terhadap seberapa baik seorang pegawai menjalankan

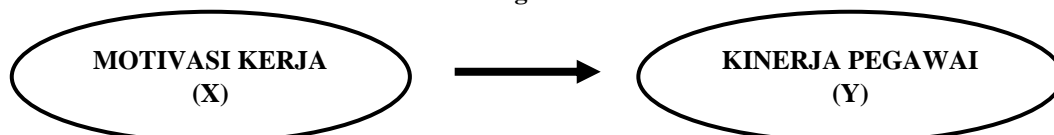
tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja ini mencakup aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pegawai tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti pencapaian target, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan tingkat keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Selain itu, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dukungan dari rekan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Triastuti (2019) dan Pangestu (2020) dalam (Nining, A. et al., 2023) yaitu:

- a. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. **Kuantitas**
Yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
- c. **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.
- d. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber: data diolah

Tabel 1
Indikator Variabel

Indikator Motivasi :	Indikator Kinerja:
- Kemauan	- Kualitas
- Kerelakan	- Kuantitas
- Keterampilan	- Ketepatan Waktu
- Tanggung Jawab	- Efektivitas
- Kewajiban	- Kemandirian

Sumber : Data diolah dalam (Nining, A. et al., 2023) & (Tafonao, 2023)

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: “Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara”.

3. METODOLOGI

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2024, Adapun tempat penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Menurut Sugiyono (2019:126), dalam (Muslimin, 2021) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono, (2017:81) dalam (Amin, 2021), “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Dalam menguji hipotesis, Peneliti menggunakan uji koefisien korelasi Product Moment. Koefisien korelasi product moment digunakan untuk menguji dua variable, apakah kedua variable tersebut terdapat hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval dan berdistribusi normal taraf signifikansi sebesar 5%. Adapun rumus koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi Pearson
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan y
- N = Jumlah Sampel yang Diteliti
- $\sum x$ = Jumlah nilai X
- $\sum y$ = Jumlah nilai y
- $\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, dengan rumus yaitu:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan rumus yaitu:

$$th = r \frac{n-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

th = nilai t hitung

r = Nilai Korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

n = Jumlah data (sampel) dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi pearson digunakan untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dasar

pengambilan keputusan dari uji korelasi person menurut (Supariyadi et al., 2022) yaitu:

- a. Jika nilai Sig.(2-tailed)<0,05 maka terdapat korelasi, begitu sebaliknya jika nilai Sig (2-tailed)>0,05 maka tidak terdapat korelasi.
- b. Jika nilai r hitung >r tabel maka ada korelasi antara variabel, sebaliknya jika nilai r

hitung <r tabel maka tidak ada korelasi antar variabel.

Penelitian ini dianalisis menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dengan cara manual. Setelah peneliti menganalisis, maka memperoleh hasil sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{39(74.442) - (1.710)(1.692)}{\sqrt{39(75.338) - (1.710)^2 \cdot 39(73.780) - (1.692)^2}}$$

$$r = \frac{2.903.238 - 2.893.320}{\sqrt{(2.938.182) - (2.924.100) \cdot (2.877.420) - (2.862.864)}}$$

$$r = \frac{9.918}{\sqrt{(14.082) \cdot (14.556)}}$$

$$r = \frac{9.918}{\sqrt{204.977.592}}$$

$$r = \frac{9.918}{14.317}$$

$$r = 0,692$$

Dari hasil perhitungan diatas maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,692. Setelah diketahui nilainya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya adalah dengan pedoman tabel berikut:

Tabel 2
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:248) dalam (Handianto, 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,692 jika dilihat dari tabel 2 diatas masuk interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (r²)

Koefisiendeterminasi (r²) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$r^2 = (0,692)^2 = 0,478$$

$$0,478 \times 100 = 47,8 \text{ atau dibulatkan menjadi } 48\%$$

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t< 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Agri, 2021). Dengan rumus yaitu:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{\text{hitung}} &= \frac{0,692 \sqrt{39-2}}{\sqrt{1-0,692^2}} \\
 t_{\text{hitung}} &= \frac{0,692 \sqrt{37}}{\sqrt{1-0,478}} \\
 t_{\text{hitung}} &= \frac{0,692 \sqrt{37}}{\sqrt{0,522}} \\
 t_{\text{hitung}} &= 0,692 \frac{6,082}{0,722} \\
 t_{\text{hitung}} &= 0,692 \times 8,423 = 5,828
 \end{aligned}$$

Mencari t_{tabel} :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 \\
 t_{\text{tabel}} &= 39 - 1 - 1 \\
 t_{\text{tabel}} &= 37 \\
 (t_{37}) ; (0,05) &= 1,687
 \end{aligned}$$

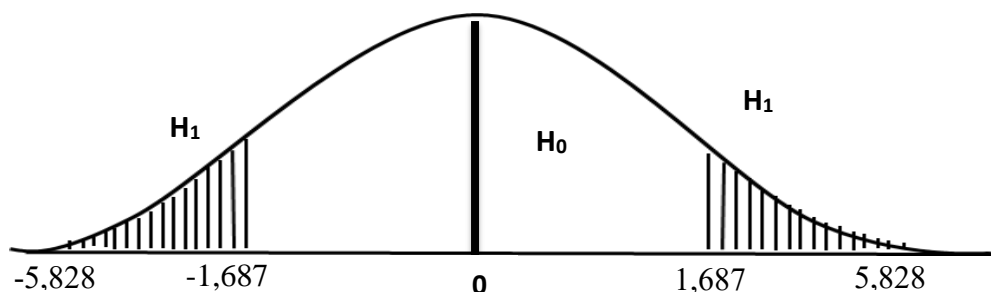
Uji koefisien korelasi (r) menghasilkan nilai sebesar 0,692 dan koefisien determinasi (r^2) menghasilkan nilai sebesar 47,6 atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sebesar 48% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis uji T dimana uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} dan t_{tabel} di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} menunjukkan angka 5,828 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Gambar 2

Kurva Hipotesis



Sumber : data diolah

Berdasarkan uji koefisien korelasi, maka ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai (hipotesis diterima). Dan berdasarkan kurva di atas t hitung $5,828 > t$ tabel $1,687$ maka ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Melalui penjelasan diatas maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain. "Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai".

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment, peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antar variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dan jenis hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh kuat, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau kata lain semakin meningkat motivasi kerja maka meningkat pula kinerja pegawai.
2. Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi, peneliti menyimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t , peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antaran motivasi kerja dan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Melalui penjelasan diatas maka dapat disimpulkan "motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja".

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai instansi penyedia pelayanan, Kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat utamanya dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, karna semakin tinggi motivasi terhadap pegawai semakin maksimal juga kerja pegawai.

2. Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agri, T. (2021). SMART : Strategy of Management and Accounting through Research and Technology. *Jurnal Management and Business Review*, *1(1)*(1), 12–21.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, *21(2)*, 128–138.
<https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. *Stie*, *1(3)*, 41–52.
<https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1(2)* Desember), 14–22.
<https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Handianto, A. (2023). 3.2.2. *Sampling dan Sampel Penelitian*. 44–53.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *sumber daya manusia*. 6.
- Meisella, A., Irawati, D., Balqis, K. A., Ama, S., Riofita, H., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., & Belakang, L. (2023). *Issn : 3025-9495*. *2(10)*.
- Mubarok, D. H. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dispendukcapil Kota Batu)*. 189. <http://etheses.uin-malang.ac.id/38080/1/18510107.pdf>
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, *1(2)*, 81–92.
<https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1(4)*, 392–405.

- <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- S.F. Kurniawan. (2021). 2.1 Teori Motivasi. *E-Journal Atma Jaya Yogyakarta*, 13–36. http://e-journal.uajy.ac.id/26209/3/16_03_23107_2.pdf
- Sipahutar, Denni, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderasi Pada Satuan Kerja Provinsi Sumate. *Jurnal Prointegrita*, 6(3). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2435>
- Supariyadi, T., Mahfud, I., & Marsheilla Aguss, R. (2022). Hubungan Tingkat Kebugaran Jasmani Terhadap Prestasi Belajar Penjas Tahun 2021. *Journal of Arts and Education*, 2(2), 60–71. <https://doi.org/10.33365/jae.v2i2.109>
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Zaidan, A. Z. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Taspen Cabang Jambi*. http://repository.unbari.ac.id/1227/%0Ahttp://repository.unbari.ac.id/1227/1/Arizki_Zaidan_1800861201174.pdf