

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CILEUNGI KABUPATEN BOGOR

Hanif Zaim, Nina Sri Indrawati, Ramlan, Hari Suryantoro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

Email : [zaimhanif@gmail.com](mailto:zaimhanif@gmail.com)

### ABSTRAK

**Hanif Zaim:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi yang berada di Kabupaten Bogor. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 24 sampel dengan menggunakan metode penarikan sampel yakni sensus. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dengan syarat pengujiannya yakni uji hipotesis di mana ada beberapa tahap pengujian yakni uji parsial (t) serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi 43,1%, sehingga semakin baik Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cileungsi, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai, dan sisanya yaitu 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

**Hanif Zaim :** *This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance in the Cileungsi District Office, Bogor Regency. This research was conducted in 2021. The population for this study were employees of the Cileungsi District Office in Bogor Regency. The samples used in this study were 24 samples using the census sampling method. The sampling technique used is Saturated Sampling. The analytical method used is descriptive analysis, simple linear regression, with the conditions for testing, namely hypothesis testing where there are several stages of testing, namely the partial test (t) and the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results showed that work motivation has a positive effect on employee performance with a contribution of 43.1%, so that the better the work motivation in the Cileungsi District Office, the higher the employee performance, and the remaining 56.9% is influenced by other variables.*

**Keyword :** *Work Motivation, Employee Performance*

## Pendahuluan

Organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran suatu organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*).

Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi ini salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. 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. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidaklah dapat diabaikan, meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah sudah tentu kinerjanya pun akan rendah (Wulandari,2019).

Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan Peraturan Daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini. Pembentukan Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat berupa pemekaran 1 (satu) kecamatan menjadi 2 (dua) kecamatan atau lebih, dan penyatuan wilayah desa atau kelurahan dari beberapa kecamatan. Kedudukan kecamatan adalah perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

### Tinjauan Pustaka

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017): Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja

Menurut Afandi (2018) : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. menjelaskan motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar. Banyak peserta didik yang tidak berkembang dalam belajar karena kurangnya motivasi yang dapat mendorong semangat peserta didik dalam belajar, (Dewi dan Harjoyo, 2019)

Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri

seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2017). Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2016).

Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Priansa, 2017).

### **Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Anwar Prabu Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2017) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Wirawan (2019) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis diferensial. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi melalui kuesioner dan survey yang kemudian diolah untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran mendalam dan objektif mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Objek penelitian yang penulis teliti adalah Motivasi Kerja (X) yaitu: Kebutuhan

Fisiologis, Kebutuhan Rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri, Kebutuhan Aktualisasi diri. Serta Kinerja Pegawai (Y) yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Perkerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama, yang dilakukan di Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan secara individual, yang menjadi objeknya adalah Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang berjumlah 24 orang. Penulis melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang berlokasi di Komplek Perumahan Metland Transyogi. Jl. Gandaria Utara No 1, Desa Cipenjo Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat

### Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

Sumber data penelitian yang di peroleh yaitu data Primer yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap para pegawai, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi dan data sekunder yang didapatkan dengan cara mengumpulkan

data dari buku, website, referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia.

### Metode Penarikan Sampel

Pada Penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 24 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### Metode Pengolahan/Analisis Data

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 15 Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- $n$  = Banyaknya sampel
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel x dan y
- $\sum X$  = Jumlah nilai variabel x
- $\sum Y$  = Jumlah nilai variabel y
- $\sum X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai x
- $\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai y

## Uji Reliabilitas

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $n$  = Banyaknya sampel  
 $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian variabel x dan y  
 $\Sigma X$  = Jumlah nilai variabel x  
 $\Sigma Y$  = Jumlah nilai variabel y  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel x  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), df ( $n-2$ ) dibandingkan dengan nilai rtabel sebesar 0,4044 dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid
- Apabila  $r_{hitung} = r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid

## Metode Analisis

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah:

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan

$\Sigma f$  = Total frekuensi

### Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Pegawai)

A = Harga konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi.

X = Nilai Variabel (Motivasi Kerja)

### Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien regresi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono:2017). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

$r^2$  = Koefisien regresi

### Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t_h = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

(Sugiyono, 2017)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

- $H_0 : (B = 0)$ , jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$ , artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.
- $H_a : (B > 0)$ , jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.

### Hasil dan Pembahasan

#### Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 85,16%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (50% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan

harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Nilai rata – rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan persentase sebesar 93,3% terdapat pada pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” dengan persentase sebesar 95%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 75,86%. dengan pernyataan “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat dan Suasana kerja menyenangkan dan nyaman” dengan masing-masing persentase sebesar 51,7%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan oleh instansi terkait.

#### Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90,21%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Nilai rata – rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran dengan persentase sebesar 93,03%, yaitu terdapat pada pernyataan ke-11 yaitu “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu” dengan persentase sebesar 97,5%. Sedangkan untuk indikator

yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase sebesar 85,56% yang terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan” dengan persentase sebesar 81,7 %.

Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran merupakan elemen yang sangat penting bagi pegawai di Kantor kecamatan Cileungsi, dan pada setiap indikator kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki serta ditingkatkan agar pekerjaan yang telah diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi tersebut agar hasil yang diperoleh bisa maksimal.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai thitung 4,079 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 2,056 atau thitung  $4,402 >$  ttabel 2,019 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $Y = 16,709 + 0,498X$ , dengan koefisien regresi  $r = 0,656$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,431$ . Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi seperti adanya makan siang untuk pegawai belum cukup terpenuhi, Adapun untuk yang lainnya seperti, hubungan kerja yang baik,

lingkungan pekerjaan yang nyaman dan adanya pujian dan pekerjaan yang ditugaskan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja Pegawai, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis linier sederhana didapatkan persamaan  $Y = 16,709 + 0,498X$ , nilai koefisien tersebut menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh, yaitu jika motivasi kerja naik maka kinerja pegawai pun akan naik. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,431 atau 43,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan, yaitu dapat dilihat nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,000 < 0,05$ , dan nilai thitung 4,079 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 2,056 atau

thitung 4,079 > ttabel 2,056 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil analisis tersebut, maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan – pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Cileungsi dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bagi Instansi

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis memiliki skor rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan untuk memperhatikan kembali mengenai kebutuhan fisiologis terutama makan siang. Sebab makanan adalah salah satu elemen yang paling penting bagi manusia. Jika tidak makan maka manusia akan lemas dan itu akan memberikan efek pada kinerjanya, dengan memberikan makan dapat memotivasi para pegawai untuk lebih baik dalam bekerja.

#### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Angelica, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Banten*. Repository Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Tersedia di : <https://eprints.untirta.ac.id/1306/>

Bangun, Wilson. (2021). *PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Depok : Rajawali Pres

Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Danang, Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Darodjat. (2017). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

David, Mc. Clelland. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.

Desilia, Purnama. dan Harjoyo (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam Press

Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas k omariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

George, Jennifer and Gareth R Jones. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat (2021), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul*. Perpus FEB UNPAK
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Priansa, Donni, Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Raffi, Nugraha (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung*. Repository Universitas Pasundan.
- Rasyid, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat*. Repository Telkom University. Tersedia di : <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/165113/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-dinas-perkebunan-provinsi-jawa-barat.html>
- Renggawati (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*. Repository Bina Sarana Informatika. <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/22265>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. (2015), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Soemarsono (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Jurnal Online.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert

- Wibowo, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta - 14240
- Widodo, (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi (2016). "*Motivasi dan pemotivasiian dalam manajemen*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, V. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis. Skripsi UNPAS. Tersedia di: <http://repository.unpas.ac.id/37639/>*
- Zakariya, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Cirebon. Repository Universitas Pasundan. Tersedia di: <http://repository.unpas.ac.id/53433/>*