

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung

Ima Ismayanti¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara

Email: imaismayanti14@gmail.com

Abstrak

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi langsung, wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung yaitu sebanyak 36 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 36 orang. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi, regresi linear sederhana, uji determinasi dan uji T dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,742 yang artinya tingkat kekuatan hubungan variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Perhitungan dari koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasinya sebesar 55% yang artinya variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 55% terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 45% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji t menunjukkan nilai untuk variabel X (Motivasi Kerja) yaitu $t_{hitung} (6,449) > t_{tabel} (2,035)$ dan $sig\ 0,000 < \alpha\ (0,005)$ artinya dalam penelitian ini variabel X (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu "adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung".

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Work motivation is an encouragement to do a job. Work motivation is closely related to one's performance. Based on this, this study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Kebon Kangkung Village Office, Bandung City. This research uses quantitative methods using descriptive research methods. Collecting data in this study using the method of direct observation, direct interviews and distribution of questionnaires. The population in this study were all employees at the Kebon Kangkung Village Office, Bandung City, namely 36 people. Sampling in this study was using saturated sampling in which all populations were sampled as many as 36 people. The statistical test used in this study is correlation, simple linear regression, determination test and T test with the help of SPSS. Based on the results of the calculation of the correlation test, it can be seen that the correlation value is 0.742, which means the level of strength of the relationship between work motivation and employee performance has a strong relationship. Calculation of the coefficient of determination, it is known that the coefficient of determination is 55%, which means that the Work Motivation variable contributes 55% to the Employee Performance Variable. While the remaining 45% is caused by other factors not examined in this study. The results of the t test show the value for variable X (Work Motivation), namely $t_{count} (6.449) > t_{table} (2.035)$ and $sig\ 0.000 < \alpha\ (0.005)$ meaning that in this study the variable X (Work Motivation) affects variable Y (Employee Performance). This shows that the hypothesis is accepted, namely "there is an influence of work motivation on employee performance at the Kebon Kangkung Village Office, Bandung City".

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Article Info

Received date: 15 Juni. 2022

Revised date: 22 Juni 2022

Accepted date: 29 Juni 2022

PENDAHULUAN

Kelurahan merupakan sebuah daerah administratif di wilayah Indonesia yang berada di bawah wilayah kecamatan dan dipimpin oleh seorang Lurah. Lebih jelas mengenai konsep kelurahan di atur dalam Pasal 1 angka 5 PP 73 Tahun 2005 yang menegaskan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja

lurah sebagai perangkat Daerah Kota/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Mengenai kedudukan kelurahan berada di wilayah kecamatan yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Dalam melaksanakan tugasnya Lurah berpedoman pada Pasal 5 yaitu : a) pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan; b) pemberdayaan masyarakat; c) pelayanan masyarakat; d) penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; e) pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan f) pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Dalam pelaksanaan tugasnya kantor kelurahan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai suatu tujuan ataupun visi dan misi organisasi nya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa Sumber Daya Manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna (Tjutju, 2008).

Menurut Veithzal Rivai (2009), sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kenyataannya, terdapat hubungan yang erat antara manusia (SDM) dan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan (*need*). Hubungan tersebut berwujud sebagai berikut: (1) manusia membutuhkan organisasi, dan organisasi membutuhkan manusia; (2) manusia penggerak organisasi tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi; (3) manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua organisasi merupakan objek kebutuhannya. (Badriyah, 2015)

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung. Pemerintah Kelurahan Kebon Kangkung sebagai salah satu bagian dari Pemerintah Kota Bandung akan menjadi salah satu penopang dan penyangga dalam mewujudkan visi dan misi Kota Bandung. Sebagai salah satu penunjang dan penopang peran Kota Bandung sebagai Bandung Juara, maka seluruh stakeholder dan aparat Kelurahan Kebon Kangkung dapat bekerja sama secara harmonis, saling mengisi dan bahu membahu mewujudkan visi Kota sebagai Bandung juara dengan bekerja keras, cerdas, ikhlas dan tuntas dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, sehingga masyarakat dapat terlayani dengan baik. (Taufiq, 2022)

Untuk membantu menyelesaikan tugasnya maka Kelurahan Kebon Kangkung membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja secara profesional, memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. (Firdaus, 2018)

Hasibuan (2017:41) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemberian motivasi umumnya berbanding lurus dengan kinerja setiap karyawan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia yang memiliki dedikasi penuh terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidakmaksimalan kinerja karyawan mungkin saja dapat terjadi dikarenakan tidak jelasnya konsep dan peraturan-peraturannya. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. (Utama dkk, 2019). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Armstrong dan Baron, 1998:15).

Berdasarkan fenomena diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung”

Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung, 2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor

Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung, 3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung

METODE

Menurut Sugiyono Metode penelitian (2019:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode dimana peneliti harus mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Adapun tujuan dari metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu, menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Motivasi Kerja (X)

Rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan terhadap variabel Motivasi Kerja (X) ditunjukkan pada tabel berikut.

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel Motivasi Kerja		SS	S	N	TS	STS	JML	RATA-RATA	KET
Keinginan Untuk Hidup									
1	Saya merasa kebutuhan dasar untuk kehidupan sehari-hari terpenuhi selama saya bekerja di kelurahan ini	14	11	8	3		144	4,000	Baik
2	penghargaan atas prestasi yang saya peroleh mendorong saya untuk lebih giat bekerja	11	11	9	5		136	3,778	Baik
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	17	10	9			152	4,222	Sangat Baik
Keinginan Untuk Suatu Posisi									
4	Saya berani mengambil risiko dengan keputusan yang saya buat	12	16	8			148	4,111	Baik
5	saya selalu ingin memimpin suatu kelompok, misalnya dalam acara sosial kemasyarakatan	12	18	6			150	4,167	Baik
6	Saya mampu bekerja sama dengan tim	10	16	9	1		143	3,972	Baik
Keinginan Akan Kekuasaan									
7	Saya merasa senang karena pegawai di kelurahan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik	14	17	5			153	4,250	Sangat Baik

Variabel Motivasi Kerja		SS	S	N	TS	STS	JML	RATA-RATA	KET
8	Saya bearani bertanggung jawab dengan keputusan yang saya buat	11	19	6			149	4,139	Baik
9	pemimpin dan pegawai pada kelurahan ini selalu bermusyawarah dan menjalin komunikasi yang baik antar pemimpin maupun antar pegawai.	14	17	5			153	4,250	Sangat Baik
Rata -rata								36,889	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata motivasi kerja adalah 36,889 dengan kategori sangat baik, hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung termasuk sangat baik.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel berikut.

Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja		SS	S	N	TS	STS	JML	RATA-RATA	KET
Kuantitas									
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target	12	16	8			148	4,111	Baik
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang sangat maksimal	11	16	6	2	1	142	3,944	Baik
Kualitas									
3	Saya selalu rapi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	11	13	9	3		140	3,889	Baik
4	Saya dapat bekerja sesuai standar yang telah ditentukan	15	16	3	2		152	4,222	Sangat Baik
Ketepatan waktu									
5	Saya termasuk pegawai yang disiplin, masuk dan pulang kerja sesuai dengan	14	17	5			153	4,250	Sangat Baik

Variabel Kinerja		SS	S	N	TS	STS	JML	RATA-RATA	KET
	waktu yang ditentukan								
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	18	6			150	4,167	Baik
Kemandirian									
7	Sebagai pegawai kami mampu memegang prinsip dan komitmen bersama	12	14	8	2		144	4,000	Baik
8	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya ketika memerlukan bantuan	15	12	9			150	4,167	Baik
Efektifitas									
9	Saya dapat mengatur prioritas kerja	11	19	6			149	4,139	Baik
10	Saya bisa bekerja teliti dan cekatan dalam bekerja	11	11	9	5		136	3,777	Baik
Rata-Rata								40,666	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata kinerja pegawai adalah 40,666 dengan kategori sangat baik, hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung termasuk sangat baik.

Uji Validitas

Validitas Pernyataan Item untuk Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	0,510	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
2	0,482	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
3	0,374	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
4	0,762	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
5	0,434	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
6	0,401	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid

Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keputusan	Kesimpulan
7	0,799	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
8	0,608	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
9	0,799	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2022

Validitas Pernyataan Item untuk Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	0,533	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
2	0,488	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
3	0,528	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
4	0,572	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
5	0,673	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
6	0,524	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
7	0,647	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
8	0,427	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
9	0,633	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid
10	0,478	0,2785	Hipotesis Diterima	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2022

Dari kedua tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} yang dipatkan yaitu 0,2785. Dapat kita tulis $r_{hitung} > 0,2785$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,719	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,729	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2022

hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variable dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Regresi

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.859	4.805		2.052	.048

Motivasi Kerja	.835	.129	.742	6.449	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2022

Dari tabel perhitungan regresi linear sederhana tersebut dapat di tulis persamaannya sebagai berikut ;

$$Y=9.859+0,835X$$

Dimana X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Jika X= 0 maka akan diperoleh Y=9,859

Artinya nilai a atau (konstanta) sebesar 9,857, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi kerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat, Maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 9,857 koefisien regresi nilai b sebesar 0,835 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,835 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.742
	Motivasi Kerja	.742	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.
N	Kinerja Pegawai	36	36
	Motivasi Kerja	36	36

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2023

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,742. Setelah diketahui nilainya untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya adalah dengan pedoman tabel berikut :

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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, 2019:246

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahhui bahwa nilai korelasi sebesar 0,742 masuk dalam interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatan bahwa tingkat kekuatan hubungan variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.537	3.091

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan perhitungan secara manual dan dengan bantuan SPSS diketahui nilai koefisien determinasinya sebesar 55% yang artinya variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar

55% terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 45% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji T (Parsial)

		Uji T Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.859	4.805		2.052
	Motivasi Kerja	.835	.129	.742	6.449
					Sig.
					.048
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,000, nilai t hitung 6,449 dan nilai t tabel 2,035. Dapat kita tulis nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,449 > 2,035. artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian terhadap hipotesis yang diteliti oleh peneliti dengan menggunakan analisis regresi linear menghasilkan persamaan nilai constanta (a) sebesar 9.857, dan nilai motivasi kerja (b) koefisien regresi sebesar 0,835. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y=9.859+0,835X$$

Dari persamaan diatas nilai a sebesar 9.859 ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi kerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat, Maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 9.857 koefisien regresi nilai b sebesar 0,835 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,835 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,742 masuk dalam interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Dari koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasinya sebesar 55% yang artinya variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 55% terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 45% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Diketahui dari hasil pengujian hipotesis nilai t, bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,000, nilai t hitung 6,449 dan nilai t tabel 2,035. Dapat kita tulis nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,449 > 2,035 artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung.

Dengan membandingkan antara teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung, maka diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai yang artinya semakin tinggi Motivasi Kerja Maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung.

SIMPULAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung” bisa dilihat dari hasil Uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan hasil :

1. Dengan menggunakan analisis regresi linear menghasilkan persamaan nilai constanta (a) sebesar 9.857, dan nilai motivasi kerja (b) koefisien regresi sebesar 0,835 persamaan regresinya dapat ditulis $Y=9.859+0,835X$, dari persamaan tersebut nilai a sebesar 9.859 ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi kerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat, Maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 9.857 koefisien regresi nilai b sebesar 0,835 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,835 satuan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,742 masuk dalam interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.
3. Dari koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasinya sebesar 55% yang artinya variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 55% terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 45% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
4. Hasil Uji t (Parsial) menunjukan nilai untuk variabel X (Motivasi Kerja) yaitu $t_{hitung} (6,449) > t_{tabel} (2,035)$ dan $sig\ 0,000 < \alpha\ (0,005)$ artinya dalam penelitian ini variabel X (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis di terima yaitu “adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Kangkung Kota Bandung”

REFERENSI

- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Firdaus, R. A. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat . *Jurnal Tesis*. Pada Universitas Pasundan Bandung.
- Taufiq, R. 2022. *Profil dan Tipologi Kelurahan Kebon Kangkung Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung* . 2022: Kelurahan Kebon Kangkung.
- Anak Agung Istri Kirana Sari dan Dr. Ida Bagus Udayana Putra, S. d. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Denpasar: Scopindo Media Pustaka.
- Hasibuan, D. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jafar, A. K. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912*. Skripsi, 17: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Nel Arianty, S. R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: Perdana Publishing .
- Prof. Dr. H.M. Burhan Bungin, S. M. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Prof. Dr.A.Muri Yusuf, M. 2014. *Metodologi Penelitian kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.