

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILAMAYA WETAN KABUPATEN KARAWANG

<sup>1</sup>Maryam Saniah,<sup>2</sup>Budi Rismayadi ,<sup>3</sup>Neni Sumarni

[Mn18.Maryamsaniah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn18.Maryamsaniah@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>

[budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id](mailto:neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

Korespondensi: [neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id](mailto:neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id)

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana  
Perjuangan Karawang**

### ABSTRAK

Kualitas kerja pada suatu organisasi dapat disebut optimal apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai, karena diperlukan adanya pendorong pegawai untuk memperbaiki kualitas kinerjanya, salah satunya yaitu motivasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif melalui uji validitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi di peroleh bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $4,097 > 2,016$ ) . dengan perolehan perbandingan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang.

Kata kunci: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

The quality of work in an organization can be called optimal if it is supported by good performance from employees, because it is necessary to encourage employees to improve the quality of their performance, one of which is employee motivation. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Cilamaya Wetan sub-district office, Karawang district. The research method used in this research is quantitative method. The data analysis technique in this study used descriptive analysis techniques through validity tests, simple regression analysis, significance tests, it was found that the value of  $t$  count  $>$   $t$  table that is ( $4,097 > 2,016$ ). with the acquisition of a significance comparison of  $0.000 < 0.05$ , this indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Which means that there is an influence of work motivation variables on performance. So it can be concluded that there is a positive and significant relationship between work motivation and the performance of employees at the Cilamaya Wetan sub-district office, Karawang district.

Keywords: The effect of work motivation on employee performance.

### PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dapat dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif

apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Keberadaan suatu organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambahan manfaat ekonomi bagi stakeholders

yang meliputi mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. (Bukit, 2017). Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja pegawai sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi, kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. (Amalia et al., 2016). Motivasi pegawai menjadi indikator untuk peningkatan kinerja instansi, bagaimana tingkat kehadiran karyawan menjadi salah satu indikator motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilapangan, pencapaian prestasi kerja pegawai menjadi acuan dalam penelitian ini untuk melihat motivasi pegawai. (Muchtar, 2017)

Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cilamaya wetan.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cilamaya Wetan yang berlokasi di Jl. Raya Cilamaya No. 131, RT.07/RW03, Mekarmaya, Cilamaya Wetan, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41384. Target/Subjek Penelitian Dalam penelitian ini sumber data yang akan diambil yaitu data primer dan data sekunder. Dan data kuantitatif yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner pada pegawai Kantor Kecamatan Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang.

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### 1) Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X	X.1	0,757	0,361	Valid
	X.2	0,838	0,361	Valid
	X.3	0,710	0,361	Valid
	X.4	0,871	0,361	Valid
	X.5	0,743	0,361	Valid
	X.6	0,875	0,361	Valid
	X.7	0,904	0,361	Valid
	X.8	0,868	0,361	Valid
	X.9	0,847	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y.1	0,773	0,361	Valid
	Y.2	0,766	0,361	Valid
	Y.3	0,882	0,361	Valid
	Y.4	0,841	0,361	Valid
	Y.5	0,870	0,361	Valid
	Y.6	0,894	0,361	Valid
	Y.7	0,846	0,361	Valid
	Y.8	0,794	0,361	Valid
	Y.9	0,743	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid.

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. "Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach' alpha (>) lebih besar dari 0,6. Setelah menilai

alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (reliabel) apabila memiliki Cronbach Alpha >0,60”.

Tabel.3 Hasil Uji Realibilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1.	Motivasi Kerja (X)	0,941	Realibel
2.	Kinerja (Y)	0,787	Realibel

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah “reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Ghozali” (2005:42) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

### 3) Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan mendeteksi nilai uji Kurva Histogram dan Grafik Normal Probability Plot (Rifkhan, 2018). Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normalitas serta dengan melakukan pengujian kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Angka signifikan (sig) < 0,05 maka data berdistribusi secara normal
2. Angka signifikan (sig) > 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan spss versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
		45	
Normal Parameter s,a,b	Mean	0	
	Std. Deviation	2,895351	
Most Extreme Difference s	Absolute	0,136	
	Positive	0,136	
	Negative	-0,101	
Test Statistic		0,136	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,036 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,346 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,333
		Upper Bound	0,358

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikan Unstandarize Residual Kolmogorov smirnov sebesar 0.358, berdasarkan hasil tersebut 0,358 > 0,005 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. (Saepul Hamdani, 2014).

### 4) Analisis Regresi linear Sederhana

Tabel.5 hasil Analisis Regresi linear Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.171	2.702		3.024	.004
	MOTIVASI KERJA	.425	.104	.503	4.097	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Dalam tabel hasil koefisien Dalam tabel hasil koefisien diatas, terlihat bahwa pada kolom B, tercantum hasil nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel motivasi kerja. Maka hasil tersebut apabila dinyatakan kedalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,171 + 425X$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja (dependen)

X = Variabel motivasi kerja (independen)

a = Konstanta

b = Koefisien

Pada bentuk persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,17. Hal tersebut berarti bahwa variabel X (Motivasi Kerja) bernilai 0, maka variabel Y (Kinerja Pegawai) bernilai sama atau 8,171. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 425 dengan arah nilai positif, maka kesimpulannya adalah setiap peningkatan 1% pada motivasi kerja, maka proses kinerja akan meningkat sebesar 425. Artinya adalah bahwa dalam sebuah organisasi atau tempat kerja disaat kinerja pegawainya dirasa dibutuhkan adanya peningkatan maka diperlukan sebuah motivasi kerja pada organisasi tersebut, semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawainya, hal ini dibuktikan dengan persamaan hasil linear diatas, dimana adanya peningkatan sebesar 1% motivasi kerja akan memberikan peningkatan juga terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

### 5) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai

R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiono, 2016) Menurut ahli dalam (Sugiono, 2016) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R<sup>2</sup> untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R<sup>2</sup>) pada kantor kecamatan Cilamaya Wetan Kabupaten karawang.

Tabel.6 Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R Square
.832 <sup>a</sup>	0,693	0,678

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA,

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,693, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,693 atau 69,3% variansi kinerja pegawai (Y).

### 6) Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t (*test significance individual parameter*) ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan secara parsial. Berikut adalah hasil analisis uji parsial di dalam penelitian ini :

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai sig. < α = 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Jika t hitung < t tabel dan nilai sig. > α = 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel.7 hasil Uji Uji t (Parsial)

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha	Hasil H <sub>1</sub>
Motivasi Kerja (X)	4,097	2,016	0	0,05	Diterima

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Pada hasil tabel pengujian signifikansi diatas, nilai angka t hitung sebesar 4,097. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan yaitu 4,097 > 2,016 dan hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara variabel

motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Perolehan hasil uji signifikansi (t) diatas juga dapat menjawab uji hipotesis dalam penelitian ini, antara lain yaitu: H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Maka dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan hasil uji t, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dikarenakan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang.

### Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Artinya adalah bahwa dalam sebuah organisasi atau tempat kerja disaat kinerja pegawainya dirasa dibutuhkan adanya peningkatan maka diperlukan sebuah motivasi kerja pada organisasi tersebut, semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawainya.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang. Semakin besar bentuk motivasi yang ada pada diri pegawai tersebut maka akan berpengaruh terhadap semakin baik proses kinerja para pegawai yang ada di kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang.

Kekurangan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja bernilai kecil hal ini di kemungkinan dikarenakan dimensi pada variabel yang digunakan sedikit.

### DAFTAR PUSTAKA .A. Anwar Prabu

*Mngkunegara* (Evaluasi K). (2017).  
Refika Aditama.

Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang*

- Emerald Bintaro. 10(2), 119–127.*
- Bkn. (2020). *Merespons Rencana Pembentukan Manajemen Talenta Nasional , Bkn Rancang Data Talent Asn Indonesia. 12, 10–12.*
- Bukit, B. Dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Zahr.*
- Feriyanto, A., & Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1). Mediatera.*
- Gorontalo, K. (2021). *Nmar Nmar. 2, 309–319.*
- A.A. Anwar Prabu Mngkunegara (Evaluasi K). (2017). Refika Aditama.
- Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. 10(2), 119–127.*
- Bkn. (2020). *Merespons Rencana Pembentukan Manajemen Talenta Nasional , Bkn Rancang Data Talent Asn Indonesia. 12, 10–12.*
- Bps. (2019). *Data Usia Produktif.*  
<https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=Odi1mdezo gy1ownjzwmzjnmzqwzmjzh&Xzmn=Ahr0chm6ly93d3cuynbz1mdv1mlk3 b1ymxpy2f0aw9ulziwmtkvmtivmjavo di1mdezogy1ownjzwmzjnmzqwzmjz hl3n0yxrpc3rpay1wzw11zgetaw5kb25 lc2lhltiwmtkuahrtba%3d%3d&Twoad fnoarf>
- Bukit, B. Dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Zahr.*
- Chaniago, N. S., & Pd, M. (N.D.). *Dr . H . Candra Wijaya , M . Pd Editor :*
- Dian, E., Dewa, A., & Fauziah, H. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kemuning Di Lampung Utara. 03(03), 26–33.*
- Feriyanto, A., & Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1). Mediatera.*
- Gorontalo, K. (2021). *Nmar Nmar. 2, 309–319.*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Pt Bumi Aksara.*
- Ilham, M. U. H. (2020). *Pinrang. 1–18.*
- Ilmiah, P. (2017). *Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi ( Studi Empiris Pada Kpp Pratama Karanganyar ) ( Studi Empiris Pada Kpp Pratama Karanganyar ).*
- Irni Diniati Aan Kurniady, D. A. (2018). *Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. Jurnal Administrasi Pendidikan, 25(2), 294–306.*
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 25.*  
<https://doi.org/10.26858/Ja.V4i1.344>

3

- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kinerja, T., Pada, K., & Perkebunan, P. T. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi*.
- Manajemen, P. (N.D.). *Pengantar Manajemen*. 456頁、453頁、603頁.
- Mardiana, & Syarif. (2018). *Kinerja*.
- Morphology, T. C. (N.D.). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*title.
- Muchtar, M. (2017). The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 54–61.  
<https://doi.org/10.25139/Sng.V6i2.80>
- Pareto: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. (2021). 6(1), 23–38.
- Penjajar, S., Ekonomi, F., Katholik, U., & Mandala, W. (N.D.). *16362-Article Text-16360-1-10-20080902*. 162–179.
- Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. (N.D.).
- Rifkhan. (2018). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 358–373.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudarjati, & Bambang Setiawan. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Pegawai Pt Bpd Bogor*. *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Pegawai Pt Bpd Bogor*, 5, 46–57.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo, M. Phi. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cet.12). Raja Grafindo Persada.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Spss 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Yatim, A. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 599–613.  
<https://doi.org/10.52160/Ejmm.V3i5.240>