

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN PARUNG PANJANG

Bunga Astra Gracia dan Asri Putri Handayani

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01016@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Parungpanjang, untuk mengetahui kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Parungpanjang dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Parungpanjang, dimana variabel independen yang diteliti adalah Motivasi Kerja (X) dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan kantor Kecamatan Parungpanjang dan teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel semua karyawan yaitu 55 responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya observasi, kuesioner dan dokumentasi (studi kepustakaan). Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis *korelasi product moment*, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 22,485 + 0,423 X$ artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 1 maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar **0,423** dan sebaliknya. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian dari hasil analisis dengan menggunakan *Korelasi Product Moment* didapat nilai r koefisien korelasi adalah 0,558 hal tersebut dapat diartikan derajat hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Parungpanjang adalah sedang. Untuk nilai koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,311 atau 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 31,1% dan selebihnya 68,9% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin, lingkungan kerja. Setelah Uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,894 > t_{tabel} 2,005$. Berarti apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Parungpanjang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Secara sederhana sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu bangsa atau Negara. Sumber daya manusia harus memadai, baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas. Segi kuantitas bersangkutan paut dengan jumlah, kepadatan dan mobilitas penduduk. Sedangkan kualitas dilihat dari beberapa aspek, seperti tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, dan kualitas tenaga kerja yang tersedia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah

akan menjadi beban pembangunan. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Kantor Kecamatan juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusianya yang tidak memadai, yang dipicu dari belum maksimalnya pengembangan sumber daya manusia yang ada. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Kenyataan yang terjadi bahwa pengembangan sumber daya manusia khususnya para pegawai di Kantor Kecamatan belum maksimal. Hal ini di tandai dengan kurangnya motivasi kerja, disiplin kerja, masih terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di embannya, mengingat Kantor Kecamatan merupakan pelaksana teknis yang mewadahi sebagian urusan otonomi daerah di bidang Pemerintahan, Pembangunan, dan kehidupan kemasyarakatan, maka diperlukan aparatur yang berkualitas, menguasai pengetahuan dibidang pemerintahan serta pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sebagai aparatur negara, pegawai di Kecamatan Parungpanjang dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, untuk itu diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai yang tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas – tugas secara efektif maka tugas – tugas atau pekerjaan di dalam suatu perusahaan atau organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut beberapa ahli, diantaranya I Komang Ardana, dkk. (2012: 193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif, untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Hasibuan (2012: 141) mengemukakan bahwa Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Sedangkan definisi kinerja itu sendiri menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kantor Kecamatan Parungpanjang merupakan kantor Pemerintahan Daerah di wilayah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat diwilayahnya. Kecamatan ini dipimpin oleh seorang Camat dengan jumlah karyawan sebanyak 55 pegawai yang terbagi atas 29 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 26 pegawai honorer serta memiliki luas 7.118,06 hektar.

Dari survey awal yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa Motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Parungpanjang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang rendah dikarenakan kebutuhan pegawai belum sepenuhnya terpenuhi. Jika dilihat dari kebutuhan fisiologis tentu belum mencukupi, upah yang minim menjadi salah satu factor

yang mempengaruhi rendahnya motivasi dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan karyawannya menjadi tidak disiplin karena upah yang belum sesuai. Tidak adanya rencana pasca pensiun serta tidak semua karyawan mendapat jaminan kesehatan sebagai kebutuhan rasa aman, hubungan sosial dengan rekan kerja kurang baik dikarenakan kurangnya komunikasi dan kerjasama antar bagian serta jarang ada pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi serta karyawan yang disiplin dan tidak diberikannya aktualisasi diri kepada karyawan dimana karyawan tidak diberikan kebebasan dalam berpendapat serta tidak diberikan kesempatan diri untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki yang membuat motivasi kerja semakin menurun sehingga mempengaruhi kinerja yang mengakibatkan pegawainya bekerja asal – asalan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas pelayanan yang tidak baik.

Motivasi kerja karyawan yang menurun, menyebabkan kinerja karyawan juga turun dan tidak optimal. Dari pengamatan penulis dilapangan, banyak pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya pegawai mulai malas-malasan, datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal, menggunakan *handphone* untuk *chatting*, belanja *online* disaat jam kerja dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan target kerja tidak terpenuhi sehingga kualitas kerja menurun. Kualitas kerja yang menurun juga dapat dilihat dari tingkat disiplin yang menurun dimana banyak pegawai yang datang terlambat, ijin alfa.

Tabel 1. Presentase Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Parungpanjang Bulan September – November.

Bulan	Alfa		Ijin		Terlambat	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
September	16	29,1 %	5	10 %	29	53 %
Oktober	18	33 %	6	11 %	25	45 %
November	19	35 %	0	0 %	22	40 %

Sumber : Laporan Badan Kepegawaian Daerah Kecamatan Parungpanjang Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah karayawan yang alfa, ijin, terlambat mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang rata –rata kehadirannya masih rendah yang berarti tanggung jawab terhadap pekerjaannya kurang, target waktu penyelesaian pekerjaan sering kali tidak terpenuhi, kuantitas pekerjaan yang selesai dilakukan juga mengalami penurunan. Selain itu kerjasama antar karyawan masih kurang ini bisa dilihat ketika mengadakan suatu acara atau *event* tingkat kecamatan dimana dari setiap bagian (kasi) kurang adanya dukungan satu sama lain dan terlalu menitik beratkan pada satu pihak. Inisiatif karyawan di kantor Kecamatan juga terbilang sangat kurang, bisa dilihat dari ketika ada program dari pusat pihak kecamatan tidak langsung berinisiatif untuk segera disosialisasikan ke masyarakat. Untuk kesempatan dalam berpendapat atau menyampaikan saran tetap diberikan akan tetapi sebagian besar saran atau pendapat jarang sekali direalisasikan oleh sekretaris camat maupun camat itu sendiri, serta suasana kerja yang tidak kondusif sering kali terjadi dikarenakan kurangnya kerjasama dan komunikasi yang baik antar bagian, dengan kurangnya kerjasama antar bagian sehingga mengakibatkan kinerja karyawannya turun..

Kondisi di atas apabila terus berlangsung akan menimbulkan permasalahan. Untuk itu penting bagi pimpinan untuk dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal. Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan

memilih judul sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang”**.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Parungpanjang?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- d. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Kantor Kecamatan ParungPanjang.
- e. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada pada Kantor Kecamatan ParungPanjang.
- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Kecamatan ParungPanjang

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2011: 71) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Sedangkan menurut I Komang Ardana, dkk. (2012: 192) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Dan indikator Motivasi Kerja menurut Maslow yang dikutip dalam I Komang Ardana, dkk. (2012: 194) adalah sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan indikator Kinerja Karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 61) adalah sebagai berikut: Kuantitas Kerja, Kualitas dari hasil, Kerja sama, Tanggung Jawab, Inisiatif

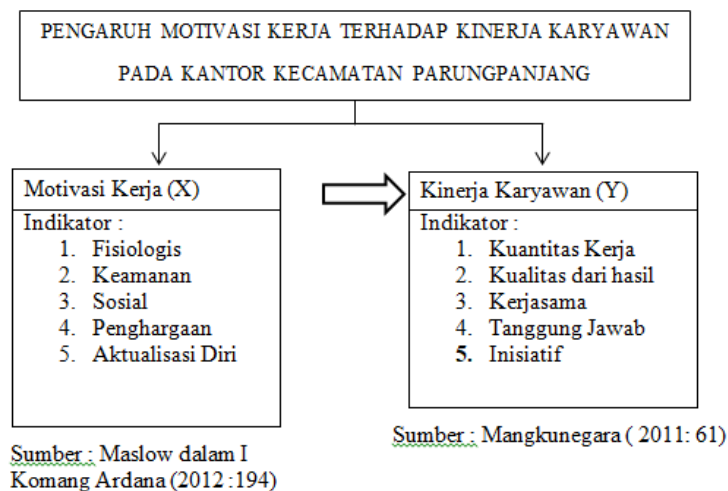
3. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Parungpanjang .

H_a : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Parungpanjang

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Parungpanjang di Jl. Raya Moh. Toha No.152, Parung Panjang, Bogor, Jawa Barat 16360. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan September sampai dengan November 2017.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 141-142), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Parungpanjang berjumlah 55 orang.

Menurut Sugiyono (2016: 81) menyatakan bahwa, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka sampel untuk penelitian ini adalah 55 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan pada Kantor Kecamatan Parungpanjang dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (*library research*).

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dari catatan sejarah cikal bakal masyarakat Parungpanjang berasal dari dua kelompok pemukiman yang digabungkan oleh Camat saat ini dan menjadi inti kesatuan, untuk menata lingkungan berbasis pertanian yang dialiri 2 sungai (parung) yang panjang yaitu sungai Cimanceuri dan sungai Cimantuk. Kecamatan Parungpanjang secara kultur sejarah sebenarnya tidak lepas dari kerajaan sunda Galuh (Pajajaran) orang Parungpanjang berbahasa Sunda. Kerajaan ini dipegang oleh Sripaduka Maharaja Prabu Siliwangi atau Ratu Haji Pakuan yang memerintah selama 39 Tahun (1462 – 1521 M) dengan Raja terakhirnya Prabu Raga Mulya Surya Kecana (1567 – 1579 M). Jauh sebelum memiliki perkantoran sendiri seperti yang sekarang ini, kantor Kecamatan Parungpanjang sebelumnya memusatkan aktivitas Pemerintahan disebuah gedung tua peninggalan Belanda milik seorang Etnis Tiong Hoa yaitu Tio Fit Nyan yang terletak di pinggir pasar Parungpanjang dan pada tanggal 31 Desember 1978 baru memiliki kantor sendiri yang diresmikan oleh Bupati Bogor H. Ayip Rugbhi. Pada tahun 1994 di rehab total dan pada tanggal 25 April 1995 diresmikan oleh Bupati Bogor Edi Yosomarthadipura.

Sebagai upaya dalam mensukseskannya, maka dalam Rencana Strategis Kecamatan Parungpanjang disebutkan tentang Visi Kecamatan yang merupakan Pedoman Arah Kebijakan Pembangunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan. Visi Organisasi Kecamatan Parungpanjang yang ditetapkan adalah ***“Kecamatan Parungpanjang Sebagai Tujuan Investasi Pengembangan Industri, Pemukiman Perkantoran Dan Pedesaan Yang Terintegrasi”***.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No	r hi X	r hit Y	r tabel	Ket
1	0.782	0.501	0.2656	Valid
2	0.824	0.348	0.2656	Valid
3	0.609	0.681	0.2656	Valid
4	0.78	0.626	0.2656	Valid
5	0.381	0.457	0.2656	Valid
6	0.648	0.679	0.2656	Valid
7	0.679	0.606	0.2656	Valid
8	0.644	0.597	0.2656	Valid
9	0.343	0.582	0.2656	Valid
10	0.659	0.524	0.2656	Valid

Hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df = n - 2$) yaitu ($df = 55 - 2 = 53$) dan didapat r_{tabel} 0,2656 (dilihat pada r tabel) maka instrumen (alat ukur) valid. Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,2656. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10

pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Motivasi Kerja	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,736	0,60	Reliabel

5. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Koefisien Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.485	3.205		7.015	.000
1 motivasi_kerja	.423	.086	.558	4.894	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y = a + bX$ berarti $Y = 22,485 + 0,423 X$, konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,485 dan koefisien regresi Motivasi kerja (X) adalah sebesar 0,423 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 1 maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar **0,423** dan sebaliknya. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.298	4.467

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r koefisien korelasi adalah 0,558 dapat diartikan derajat hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Parungpanjang adalah sedang

7. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.298	4.467

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

Nilai koefisien determinasi (KD) atau (R square) tersebut diperoleh sebesar 0,311 atau 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 31,1% dan selebihnya 68,9% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin, lingkungan kerja.

8. Uji Signifikansi

Tabel 7. Uji Signifikansi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.485	3.205		7.015	.000
1 motivasi_kerj a	.423	.086	.558	4.894	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja (X) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,894 > t$ tabel $2,005$. Berarti jika t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Parungpanjang.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah penulis dapatkan dari hasil penelitian maka penulis menarik kesimpulan serta saran yang diharapkan dapat berguna pada kantor Kecamatan Parungpanjang adalah berdasarkan hasil perhitungan, hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 22,485 + 0,423 X$ artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 1 maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar **0,423** dan sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan sebesar 1 maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar **0,423**. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian dari hasil analisis dengan menggunakan *Korelasi Product Moment* didapat nilai r koefisien korelasi adalah 0,558 hal tersebut dapat diartikan derajat hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Parungpanjang adalah sedang. Untuk nilai koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,311 atau 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 31,1% dan selebihnya 68,9% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin, lingkungan kerja. Setelah Uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,894 > t$ tabel $2,005$. Berarti apabila t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Parungpanjang.

2. Saran

Dari hasil yang telah peneliti dapatkan, terdapat beberapa saran yang penulis berikan sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi, memberikan penghargaan agar motivasi kerjanya meningkat. Selain itu pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasan agar karyawan dapat memenuhi setiap target pekerjaan yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan sehingga kinerja karyawan meningkat. Pimpinan juga perlu mengevaluasi karyawan dengan menekankan pentingnya kerjasama demi mencapai tujuan organisasi. Bagi peneliti untuk kedepannya agar menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel - variabel lain yang mempunyai pengaruh

yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak hanya motivasi kerja seperti kompensasi, disiplin, lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Gracia, B. A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan*. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1).
- Handoko, T. H. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pusporini Palupi, J. (2015). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit st. Carolus summarecon serpong* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Uno, Hamzah B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan ke lima*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono, (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.