# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KECAMATAN LENGKONG KOTA BANDUNG).

# THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDIES AT DISTRICT LENGKONG BANDUNG)

**Shely Aldila Putri**

**Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**

**Universitas Telkom**

**Aldila.shely@gmail.com**

**Abstrak**

**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat motivasi, seberapa tinggi kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lengkong Kota Bandung. Penelitian ini melibatkan veriabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sumber motivasi menurut Suswanto dan Priansa ( 2011 : 175) sumber motivasi digolongkan mejadi dua yaitu motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja menurut Mangkunegara yaitu kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, sikap kooperatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil analisis deskrptif menunjukan bahwa Kantor Kecamatan Lengkong memiliki motivasi yang kuat, karena memiliki nilai rata-rata sebesar 73,47% dan Kantor Kecamatan Lengkong memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi, karena memiliki nilai rata-rata sebesar 72,80%. Hasil analisis regresi sederhana yaitu dilihat dari r square, motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,30% terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung dan sisanya yaitu sebesar 58,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.**

**Kata kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan**

***Abstract***

***The purpose of this research is to know determine how strong motivation, how high the performance of employees, and how much influence the motivation on employee performance in distribution District Office Lengkong Bandung. The research involves veriabel independent and dependent. The independent variable used in this research is a source of motivation theory according Suswanto and Priansa (2011: 175) form the two sources of motivation are classified intrinsic motivation and extrinsic motivation. The dependent variable used in this research is the theory according Mangkunagara performance is the quality of work, quantity of output, whether or not dependable, cooperative attitude. The method used in this research is quantitative method with descriptive type and causal. Data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression. Descriptive analysis of the results showed that the District Office Lengkong have a strong motivation, because it has an average value of 73.47% and the District Office Lengkong have high levels of employee performance, because it has an average value of 72.80%. Simple regression analysis results are seen from R square, motivation has amounted to 41.30% influence on the performance of employees in the district Lengkong Bandung and the rest in the amount of 58.70% influenced by other factors not addressed in this study.***

***Keywords: Motivation, Employee Performance***

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan Negara. Dalam rangka itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil serta bertanggung jawab, dimana setiap individu pada tiap jajaran aparatur bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan pada dirinya sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku. Agar *good governance* dapat dikatakan sukses tentunya dibutuhkan komitmen dari semua pihak, seperti pemerintah dan masyarakat. Masyarakat disini berperan sebagai subjek dan sekaligus sebagai objek yang harus dilayani oleh aparat pemerintah dalam hal pemenuhan kebutuhan. Dengan demikian maka aparat pemerintah merupakan komponen utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut UU No.25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik. Profesionalisme dalam pelayanan publik ini sangat dibutuhkan, artinya ada akuntabilitas dan rensponsibilitas dari pemberi layanan sehingga etos kerja dan budaya pelayanan merupakan cara dan kiat menciptakan pelayanan yang memuaskan masyarakat. Kecamatan Lengkong sebagai salah satu Kecamatan yang ada di Kota Bandung, merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dan merupakan salah satu aparatur pemerintah yang juga berperan penting bagi tercapainya *good governance*. Salah satu hal yang menjadi perhatian dalam program pembangunan adalah peningkatan kualitas sumber daya serta peningkatan kinerja aparat pemerintah. Untuk dapat mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, maka suatu unit organisasi pelayanan publik harus memilki motivasi yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya. Namun kenyataannya motivasi di kecamatan Lengkong ini sendiri belum berjalan sempurna, hal ini diketahui dari *Pilot Study* yang dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan 10 kuesioner kepada 10 karyawan Kecamatan Lengkong yang menyebar di tujuh kelurahan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada hari Rabu, 01 April 2014. Kuesioner sendiri berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi kerja yang dibagi kedalam motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dari hasil kuesioner tersebut didapatkan bahwa seluruh karyawan merasa aspek-aspek dalam motivasi intrinsik seperti minat, sikap positif, dan kebutuhan dalam *level* yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Kecamatan Lengkong memiliki minat yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kuesioner ini juga dapat dilihat adanya aspek-aspek ekstrinsik yang berpengaruh terhadap karyawan, dimana karyawan Kecamatan Lengkong merasa perlu adanya motivasi, penghargaan, serta faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dari hasil didapatkan bahwa aspek penghargaan dan lingkungan kerja belum berada dalam level yang baik. Hal ini juga diikuti dengan aspek gaji dan tunjangan yang mendapatkan peringkat terendah, dimana dalam kuesioner ini didapatkan bahwa karyawan merasa gaji atau tunjangan yang diberikan masih belum sesuai dengan tugas yang mereka kerjakan. Delapan dari sepuluh orang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan masih belum sesuai. Untuk lebih lengkapnya hasil kuesioner ini diimplementasikan kedalam tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3 : Hasil Kuesioner *Pilot Study*

| No | Indikator | Jumlah Responden | | | | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Sangat Baik | Baik | Cukup Baik | Tidak Baik | Sangat Tidak Baik | |
| 1 | Minat | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| 2 | Kebutuhan | 3 | 6 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| 3 | Sikap Positif | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| 4 | Gaji | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 10 |
| 5 | Lingkungan Kerja | 0 | 2 | 5 | 3 | 0 | 10 |
| 6 | Penghargaan | 0 | 2 | 4 | 4 | 0 | 10 |

Berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan, bahwa karyawan masih merasa kurang dalam permasalahan gaji. Namun hal ini didampingi dengan motivasi Intrinsik yang cukup tinggi dari karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi pada karyawan di Kecamatan Lengkong masih belum sempurna. Seperti yang diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi, seperti teori dari Steer (dalam Suharto dan Cahyon, 2005: 86) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno 2010 : 219). Maka jika dalam suatu organisasi terdapat motivasi yang baik maka akan berimbas kepada kinerja karyawannya, begitu juga sebaliknya. Seperti teori yang sudah dikemukakan dari Steer (dalam Suharto dan Cahyon, 2005: 86) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Meskipun motivasi karyawan di Kecamatan Lengkong belum sempurna, namun dalam aspek motivasi intrinsik para karyawan Kecamatan Lengkong sudah berasa dalam level yang baik. Hal ini tentunya berimbas kepada kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan motivasi yang sudah cukup baik ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena kinerja individu akan mengahasilkan peningkatan kinerja kelompok. Kinerja kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 250 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Kecamatan dan Kelurahan, dilingkungan Pemerintah Kota Bandung, Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan Walikota kepada Camat untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di wilayah satuan kerja Kecamatan Lengkong Kota Bandung, pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan efektif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan dan keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Robbins, (2007:157) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Suatu kinerja dikatakan berhasil jika setiap aspek dalam tugas dapat diselesaikan dengan baik. Dan kecamatan Lengkong sebagai kecamatan terbaik di kota Bandung tahun 2014 telah berhasil menyelesaikan beberapa tugas yang dilimpahkan dengan baik. Berikut adalah rincian tugas-tugas yang telah diselesaikan dengan baik oleh Kecamatan Lengkong. Data ini diperoleh dari data Internal Kecamatan Lengkong mengenai data capaian kinerja SKPD tahun 2014.

**Tabel 1.1** : **Capaian Kinerja SKPD tahun 2014**

| No. | PENJELASAN | URAIAN |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| a. | Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan (target). | Capaian hasil IKM berdasarkan survey mandiri yang dilaksanakan oleh Kecamatan Lengkong adalah sebesar 81,68 (B) **sesuai dengan perencanaan yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja dengan target (B)** |
| b. | Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya. | Realisasi pencapaian IKM Triwulan III tahun 2014 sebesar 81,68 (B) **mengalami peningkatan terhadap capaian tahun sebelumnya** yaitu 68,60 |
| c. | Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya atau pun dengan kinerja sektor swasta. Dan atau kinerja nyata dengan kinerja | Kecamatan Lengkong berusaha untuk Menjalankan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008 yang merupakan merupakan sebuah standar internasional untuk sistem manajemen Mutu / kualitas. Dan Kecamatan Lengkong dengan capaian kinerja 55,43 |

| | | |
|---|---|---|
| | di negara-negara lain atau dengan standar internasional. | dengan kategori CC **telah sesuai dengan target** |
| d. | Out Come dan Out Put Program dan Kegiatan | 1. OUTPUT dari kegiatan Ini adalah **Terlaksananya pembinaan dan pelayanan dalam berbagai bidang** diantaranya Ekonomi, Pendidikan dan Kemasyarakatan, Lingkungan Hidup, Pemerintahan, Keamanan dan Ketertiban dan Pelayanan Publik<br>2. OUT COME dari Program ini adalah tercapainya Indeks Kepuasan Masyarakat yaitu dalam **kategori Mutu Pelayanan Yang BAIK (B)** nilai IKM 62,51 – 81,68. Outcome yang didapat dari Pengukuran IKM secara mandiri adalah sebesar76,60 yang berada dalam Kategori Mutu BAIK (B). |

*Sumber : Kecamatan Lengkong (2014)*

Keberhasilan yang telah didapatkan oleh Kecamatan Lengkong sebagai Kecamatan terbaik Kota Bandung tahun 2014 ini tentunya sangat dipengaruhi oleh keberhasilan kinerja karyawan yang ada di Kecamatan Lengkong sebagai aparat yang melaksanakan semua tugas yang dilimpahkan kepada Kecamatan Lengkong. Berdasarkan data-data di atas didapatkan bahwa kinerja Kecamatan Lengkong memiliki nilai yang baik. Pencapaian nilai ini tentunya berkat kinerja seluruh karyawan Lengkong sehingga dapat mewujudkan kinerja organisasi yang baik. Hal ini diperkuat dengan capaian indeks kepuasan masyarakat (IKM) yang dimana IKM ini didapatkan rata-rata kinerja karyawan Kecamatan Lengkong dalam melayani masyarakat. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin meneliti bagaimanakah pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Lengkong yang pada tahun 2014 kemarin mendapatkan predikat sebagai Kecamatan terbaik Kota Bandung. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Kecamatan Lengkong Kota Bandung)"**.

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Motivasi di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.
2. Mengetahui kinerja di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.

## 2. Dasar teori /Material dan Metodologi/perancangan

### 2.2 Dasar teori

#### 2.1.1 Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2008:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2009: 94) mengemukakan bahwa "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviours relevant in work setting"*. (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Stanford dalam Mangkunegara (2009:93) mendefinisikan "*motivation is an energizing condition of the organism that serves to direct that the organism toward the goal of a certain class". (*motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kea rah tujuan tertentu, motivasi dapat diartikan sebagai hal mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu).

##### 2.1.1.1 Indikator Motivasi

Menurut Suswanto dan Priansa ( 2011 : 175) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (Intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrensik)

a) Motivasi Intrinsik
   Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ektrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan doronga dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

### 2.1.2 Kinerja

Menurut Robbins, (2007:157) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Smith dalam Suwatno dan Priansa, (2011: 196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorng). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnyas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Marwansyah (2010: 228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana orang mencapainya).

#### 2.1.2.1 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Arianty (2014) indikator kinerja yaitu: Kualitas kerja yang menceminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis. Kuantitas output yang mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya. Dapat tidaknya diandalkan yang mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi. Sikap kooperatif yang mencerminkan sikap yang menunjukan kerja sama tinggi di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

### 1.1 Metodologi/Perancangan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2, dimana untuk mengetahui seberapa kuat motivasi dan seberapa tinggi kinerja pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung dan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja.

## 3. Pembahasan

### 3.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Perempuan yaitu sebanyak 55% dan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 45%. Berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 45%. Berdasarkan penempatan lokasi kerja didominasi di Kecamatan Lengkong yaitu sebesar 32%. Berdasarkan penempatan bagian atau jabatan didominasi pada bagian Seksi Pembangunan dan Kasie Pelayanan yaitu sebesar 15%.

### 3.3 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan analisis deskriptif

| Variabel | Nilai rata-rata (%) | Kesimpulan |
|---|---|---|
| Motivasi (X) | 73,47% | Kuat |
| Kinerja (Y) | 72,80% | Kuat |

Berdasarkan tabel diatas, Kecamatan Lengkong Kota Bandung memiliki motivasi yang kuat dan kinerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut sudah menjawab rumusan masalah 1 dan 2.

### 3.4 Hasil Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil perhitungan regresi linier sederhana

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .576 | .191 | | 3.020 | .004 |
| | Motivasi | .647 | .099 | .643 | 6.501 | .000 |

Y = a + bX

Y = 0,576+ 0,647X

Nilai konstanta a (0,576) memiliki arti bahwa ketika X (motivasi) bernilai 0 maka Y (Kinerja) bernilai 0,576, sedangkan koefisien regresi b (0,647) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,647. Sehingga kesimpulan persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah ketika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat Sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### 3.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3.3 Hasil perhitungan koefisien determinasi

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .643[a] | .413 | .404 | .286 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Output SPSS*

Dari tabel Model Summary, dapat dilihat hasil dari R square adalah 0,413 = 41,30%. Nilai ini menunjukan bahwa pengaruh variabel X yaitu motivasi terhadap veriabel Y yaitu kinerja sebesar 41,30% dan besarnya variabel lain diluar penelitian ini mempengaruhi variabel X yaitu motivasi sebesar 58,70%.

### 3.6 Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3.4 Hasil uji hipotesis

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 3.454 | 1 | 3.454 | 42.269 | .000[b] |
| | Residual | 4.903 | 60 | .082 | | |
| | Total | 8.357 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

*Sumber : Output SPSS*

Sesuai dengan dasar perhitungan yang menyatakan jika f hitung (42,269) ≥ f tabel (4,001) maka $H_0$ ditolak. Kesimpulan yang bisa didapatkan yaitu Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

## 4. Kesimpulan

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kecamatan Lengkong Kota Bandung memiliki motivasi yang kuat, karena pada garis kontinum terlatak pada kategori tinggi yaitu sebesar 73,47%. Artinya, pegawai Kecamatan Lengkong sudah memiliki motivasi terhadap kinerja yang baik.
2. Kecamatan Lengkong Kota Bandung memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi, karena pada garis kontinum terletak pada kategori tinggi yaitu sebesar 72,80%. Artinya, pegawai Kecamatan Lengkong Kota Bandung telah menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,30% terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lengkong Kota Bandung dan sisanya yaitu sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**4.2 Saran**

**4.2.1 Saran Untuk Objek Penelitian**

Setelah terlaksananya penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang harus Peneliti kemukakan kepada organisasi terkait, saran tersebut adalah sebagai berikut:

a. Agar motivasi dapat berjalan secara optimal diupayakan agar masing-masing pegawai memiliki keinginan yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya, karena jika suatu pekerjaan dilakukan tanpa ada paksaan tentunya pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini akan terwujud jika pegawai tersebut menyukai pekerjaannya, sehingga dibutuhkan pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan/keahlian.
b. Organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dari segi kebutuhan (gaji) dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan prestasi karyawan. Dengan adanya imbalan dan kompensasi yang diberikan secara berkala, karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu pemberian pengembangan diri atau skill masing-masing pegawai juga sangat berguna dalam peningkatan kualitas kerja dari pegawai.
c. Guna meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja pegawai kiranya dapat diformulasikan berbagai kebijakan yang dapat dioperasionalkan, sehingga pegawai mampu meningkatkan konsentrasi dalam pencapaian kinerja. Konsentrasi dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang baik karena rasa aman dan nyaman yang dirasakan pegawai dilingkungan kerjanya sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.
d. Untuk meningkatkan kinerja organisai yang baik tentunya diperlukan sikap kooperatif atar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga perlu ditanamkan sikap kooperatif dalam diri masing-masing pegawai demi terwujudkan peningkatan kinerja yang lebih baik

**4.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

a. Kecamatan Lengkong Kota Bandung merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani masyarakat. Sebaiknya jika ingin meneliti tentang Kecamatan Lengkong melibatkan beberapa Kandatel. Agar hasil penelitian lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
b. Terdapat banyak teori mengenai motivasi dan kinerja pegawai. Sebaiknya jika ingin melakukan penelitian, gunakan teori lain agar lebih menghasilkan penelitian yang beragam.
c. Gunakan faktor lain selain motivasi agar mengetahui faktor yang paling besar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Daftar Pustaka**

[1] Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014

[2] Data Internal Kecamatan Lengkong Kota Bandung. (2014). Laporan Data Internal Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Bandung : Diskominfo

[3] Hasibuan, S.P. Malayu (2008) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : Pt. Bumi Aksara

[4] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung :PT Refika Aditama.Robbins, S dan Coulter, M. (2007). Manajemen, Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.

[5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-9).* Bandung :PT Remaja Rosdakarya Offest..

[6] Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

[7] Riduwan. (2009). *Metode & Teknis Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta

[8] Sutrisno , Edy. 2010 Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana

[9] Suwatno, dan D.J. Priansa, (2011). Manajemem SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta,