



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DESA SUKAMULYA KECAMATAN SUKATANI KABUPATEN BEKASI

Munir Azhari¹, Romilah²

Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta
Email: azharimunir27@gmail.com, romilahmila84@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif korelasional. Dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, sebanyak lima puluh karyawan tetap yang telah bekerja selama setidaknya satu tahun menjadi responden. Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah memenuhi syarat. Peneliti menggunakan koefisien determinasi, uji t parsial, dan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi untuk motivasi kerja (X) sebesar 0,690, persamaan regresi linier sederhana yang ditemukan adalah $Y = 13,221 + 0,690x + e$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,690 unit per unit dengan peningkatan motivasi kerja satu unit. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima karena nilai t hitung (11,027) lebih besar daripada t tabel (1,676) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. secara tegas memenuhi tujuan penelitian. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat bertanggung jawab atas 71,7 persen variasi kinerja pegawai. Faktor-faktor lain di luar model yang diteliti memengaruhi 28,3 persen sisa. Secara deskriptif, karyawan Desa Sukamulya memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan Desa Sukamulya.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, metode kuantitatif.

ABSTRACT

In Sukamulya Village, Sukatani District, Bekasi Regency, the purpose of this study is to ascertain how employee performance is impacted by job motivation. In this work, a quantitative methodology combined with a descriptive correlational strategy was employed. Data was gathered via surveys from 50 permanent employees who had been employed for at least a year. Validity and reliability test findings guarantee the suitability of the employed research tool. The researcher employed the partial t-test, determination coefficient, and basic linear regression analysis to evaluate the hypothesis. According to the study's findings, employee performance is positively and significantly impacted by job motivation. $Y = 13.221 + 0.690x + e$ is the straightforward linear regression equation that was discovered, and the regression coefficient for work motivation (X) was 0.690. This means that for every unit increase in job motivation, employee performance (Y) will rise by 0.690 units. According to the partial t-test results, the alternative hypothesis (H_a) is accepted since the computed t-value (11.027) > the table t (1.676) and the significance value (0.000) < 0.05 support this conclusion. definitively addressed the goals of the study. A determination coefficient (R^2) of 0.717 means that work motivation accounts for 71.7% of

the variances in employee performance, with other factors influencing the remaining 28.3%. Employee motivation in Sukamulya Village is comparatively high, according to descriptive data. This study has demonstrated that a key determinant of Sukamulya Village employees' performance is their level of work motivation.

Keywords: *Work motivation, Employee performance, Human resources, quantitative approaches.*

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah harus memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Kinerja pegawai sangat bergantung pada pengelolaan SDM, yang diharapkan dapat memberikan prestasi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah. Dalam situasi ini, karyawan berperan sebagai aset utama dan melakukan tugas penting seperti memikirkan, merencanakan, dan mengawasi berbagai operasi organisasi. Memiliki motivasi yang memadai penting bagi karyawan agar mereka dapat bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah lebih cenderung kehilangan semangat, menyerah, dan kesulitan menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan motivasi karyawan sangat penting untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan pemerintah sangat bergantung pada lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Baik di tingkat nasional maupun lokal, sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan tugas pemerintahan. Aparatur desa memiliki peran yang sangat penting dalam pemerintahan desa karena merekalah yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan publik, pembangunan desa, dan upaya pemberdayaan masyarakat. Bagaimana pegawai desa bekerja sangat berpengaruh pada keberhasilan program. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur desa sangat penting untuk membangun tata kelola pemerintahan desa yang efektif, efisien, dan responsif terhadap keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor seperti kebutuhan ekonomi, rasa dihargai, pengakuan dari atasan, serta suasana kerja yang kondusif berkontribusi terhadap munculnya motivasi tersebut. Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai umumnya terlihat dari peningkatan semangat kerja, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Temuan awal dari observasi dan wawancara oleh Bapak Efendi selaku Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja sejumlah pegawai desa. Observasi menunjukkan pelayanan administrasi yang lamban, kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas, serta rendahnya kedisiplinan waktu kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai kemungkinan belum mencapai tingkat optimal. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji apakah terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja pegawai desa di wilayah tersebut.

Selain itu, temuan observasi lainnya yaitu diperoleh informasi yang merujuk pada Profil Desa Sukamulya Tahun 2024, menurut catatan kehadiran serta hasil evaluasi kinerja internal yang dihimpun secara berkala, terlihat adanya penurunan performa pegawai dalam beberapa bulan terakhir. Hal ini diperkuat oleh hasil survei tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan desa, yang menunjukkan skor rata-rata sebesar 70 dari skala 100, yang dikategorikan sebagai "cukup". Ini berarti perlu upaya serius untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai desa. Salah satu aspek penting yang perlu diperkuat adalah faktor internal, khususnya motivasi kerja, sebagai penunjang utama dalam peningkatan produktivitas dan pelayanan publik yang lebih optimal.

Meskipun berbagai langkah telah diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih ada sejumlah tantangan yang menghalangi pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Berbagai kendala internal, baik yang bersifat struktural maupun non-struktural, menghambat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif di Desa Sukamulya.

Salah satu penyebab utama rendahnya kinerja aparatur desa adalah tingkat motivasi kerja yang belum optimal. Motivasi yang kurang ini berdampak langsung pada semangat, inisiatif, dan

produktivitas pegawai, sehingga hasil kerja yang dicapai belum memenuhi standar yang diharapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi di Desa Sukamulya masih jauh dari ideal, di mana sebagian besar pegawai belum menunjukkan performa kerja maksimal yang diharapkan pemerintah desa dan masyarakat.

Pemerintahan Desa Sukamulya di Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi, melibatkan total 100 individu untuk menjalankan fungsi kelembagaan desa. Angka ini merefleksikan perpaduan antara perangkat desa inti dan partisipasi masyarakat, ini menunjukkan bahwa tata kelola desa bersifat inklusif. Mengingat setiap orang memiliki peran penting dalam pelayanan publik dan pelaksanaan program, motivasi kerja menjadi faktor penentu keberhasilan. Seseorang yang termotivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik, sedangkan motivasi yang rendah dapat berdampak negatif pada kualitas layanan dan kinerja lembaga desa secara umum.

Motivasi kerja sering menjadi salah satu variabel yang paling diperhatikan dalam penelitian tentang hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari fakta bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong utama untuk meningkatkan produktivitas individu di tempat kerja. Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh Hidayat (2020), motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang secara positif dan signifikan. Selain itu, Jannah, Arief, dan Tulhusnah (2023) menemukan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Arjasa, Kabupaten Situbondo dipengaruhi oleh motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja. Terlepas dari itu, hanya sedikit penelitian yang secara khusus memperhatikan perilaku ini di daerah pedesaan, terutama di Kabupaten Bekasi.

Motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama di kantor pemerintahan. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan adalah karena motivasi kerja adalah alasan utama untuk penelitian ini. Pegawai yang dimotivasi dengan baik diharapkan dapat melakukan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi benar-benar memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi mendorong karyawan mereka dengan cara yang tepat. Penulis memilih topik ini karena belum ada penelitian khusus di Kantor Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi. Akibatnya, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi awal untuk pengembangan studi serupa di daerah tersebut.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor penting yang mendorong seseorang untuk bertindak. "Motivasi" berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan. Arti ini menunjukkan bahwa dorongan, baik dari dalam maupun dari luar, biasanya mendorong setiap tindakan manusia.

Menurut Hamzah (dalam Umar & Norawati, 2022), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang. Kekuatan ini memengaruhi upaya, semangat, dan waktu yang mereka berikan untuk menyelesaikan tugas mereka. Menurut Robert dan Jackson (dalam Umar & Norawati, 2022), motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Faktor-faktor yang berbeda dapat berdampak pada setiap individu. Kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu dikenal sebagai motivasi kerja. Secara garis besar, motivasi berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan tujuan perusahaan berkaitan langsung dengan bagaimana karyawan bertindak di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Mamonto et al., 2024), motivasi didefinisikan sebagai tingkat energi yang dimiliki seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Dua sumber utama motivasi ini adalah dari dalam diri seseorang, yang sering dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, ambisi, dan keinginan untuk maju; dan dari sumber eksternal, seperti lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, dan insentif dari perusahaan. Ada tiga tingkat motivasi: rendah, sedang, dan tinggi. Setiap tingkat menunjukkan seberapa bersemangat dan terlibat seseorang dalam pekerjaan mereka. Dari perspektif ini, variasi individu dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja, serta pada hasil terkait pekerjaan lainnya, seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Dengan memahami motivasi pekerja, organisasi dapat membuat rencana yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

Menurut Kadarisman (dalam Jannah et al., 2023), motivasi kerja adalah sikap atau semangat yang ada dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan maksimal sesuai dengan perintah

dan kewajiban yang telah ditetapkan. Hasibuan (dalam Jannah et al., 2023) mencatat beberapa faktor yang mendorong kerja, seperti berikut: 1) Kebutuhan fisik, yang dipenuhi melalui kompensasi yang layak dan bonus bagi karyawan; 2) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, yang dipenuhi melalui fasilitas tempat kerja yang memberikan keamanan dan keselamatan, serta dana pensiun dan tunjangan kesehatan; dan 3) Kebutuhan sosial, yang dipenuhi melalui upaya untuk menjalin hubungan kerja yang baik dan adil. Beberapa faktor yang saling berkaitan sangat memengaruhi motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh metrik ini. Sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Menurut Afandi (dalam Farisi et al., 2020), ada beberapa hal yang memengaruhi motivasi kerja, di antaranya: 1) Kebutuhan untuk bertahan hidup: Ini adalah kebutuhan dasar yang mencakup makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lainnya. Rasa ingin memenuhi kebutuhan ini mendorong orang untuk bertindak aktif dan bekerja keras. 2) Kebutuhan akan masa depan yang lebih baik: Kebutuhan ini terkait dengan keinginan untuk menjalani kehidupan yang lebih cerah dan sejahtera. Kehidupan seperti itu dapat menciptakan suasana hati yang tenang dan harmonis serta menumbuhkan rasa optimisme. 3) Kebutuhan akan harga diri: Ini mencakup keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari orang lain dan dari lingkungan kerja. Meskipun hal ini tidak selalu terjadi, penghargaan harus didasarkan pada prestasi. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk menyadari bahwa tingkat tanggung jawab yang diharapkan dari seseorang dalam organisasi atau masyarakat berkorelasi positif dengan posisinya. 4) Kebutuhan untuk pengakuan terhadap prestasi kerja: Ini berarti mendapatkan pengakuan atas keberhasilan yang dicapai melalui penggunaan sepenuhnya kemampuan, keterampilan, dan potensi diri. Kebutuhan ini mencerminkan perwujudan penuh dari potensi setiap orang untuk mencapai hasil kerja terbaik.

Untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam, penulis akan menyoroti definisi serta arti dari motivasi kerja, yaitu sebagai sikap positif dan rasa puas yang disertai dengan keinginan berkelanjutan serta kesiapan untuk mengejar pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam lingkungan organisasi, di antaranya:

a. Absensi

Absensi mencakup waktu kerja yang hilang akibat sakit, kecelakaan, atau meninggalkan tugas untuk keperluan pribadi—baik yang diizinkan maupun yang tidak. Namun, hal-hal seperti tidak adanya tugas, cuti resmi, liburan panjang, serta pemutusan hubungan kerja tidak termasuk dalam kategori absensi.

b. Kerjasama

Kerjasama melibatkan partisipasi aktif dalam organisasi serta kesediaan karyawan untuk saling membantu dan bekerja sama, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, demi mencapai tujuan bersama.

c. Disiplin

Disiplin merujuk pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, menjalankan perintah dari pimpinan, mematuhi jam kerja, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja, antara lain:

- 1) Tingkat kepatuhan terhadap jam kerja.
- 2) Ketaatan dalam melaksanakan perintah dan mengikuti aturan yang ditetapkan.
- 3) Penampilan yang rapi dan sopan serta penggunaan atribut resmi instansi.
- 4) Penggunaan dan pemeliharaan perlengkapan kantor secara hati-hati.
- 5) Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan organisasi.

Memberikan motivasi kepada pegawai bukanlah hal yang mudah. Menurut Hasibuan (dalam Alhabsye, 2022), hal ini disebabkan oleh beberapa pertanyaan mendasar berikut:

- a. Apa yang sebenarnya menjadi pendorong utama seseorang untuk memiliki semangat dalam bekerja?

- b. Mengapa terdapat perbedaan motivasi kerja, di mana sebagian individu menunjukkan semangat dan kerja keras demi meraih prestasi tinggi, sementara yang lain meskipun memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan justru menunjukkan hasil kerja yang rendah?
- c. Alat atau pendekatan motivasi seperti apa yang seharusnya diterapkan agar pegawai bersedia bekerja lebih keras?

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan landasan untuk memahami dan mengevaluasi kinerja individu dalam lingkup organisasi. Konsep ini mencakup penilaian atas sejauh mana pegawai berkontribusi dan berprestasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, serta bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan secara efektif.

Menurut Mahsun (dalam Mamonto et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan dijalankan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam proses perencanaan strategis. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021:2) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Penekanan utama dalam konsep ini terletak pada pencapaian target dengan kualitas dan kuantitas yang optimal. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sutrisno (dalam Budiasa, 2021:2) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama, semua itu bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai manifestasi nyata dari usaha individu terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini menjadikan setiap karyawan memiliki capaian yang berbeda satu sama lain. Lebih lanjut, kualitas kinerja individu akan memberikan dampak besar terhadap keberlangsungan organisasi dalam meraih tujuannya. Kinerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, tetapi juga dapat menumbuhkan rasa kepuasan dalam pekerjaan. Namun demikian, kondisi ini kadang-kadang juga menimbulkan tekanan tersendiri yang sulit untuk dilepaskan oleh individu dari pekerjaannya.

Menurut Suwatno (dalam Darda et al., 2022), kinerja dapat dipahami sebagai bentuk unjuk kerja atau performance. Istilah ini juga merujuk pada pelaksanaan tugas, pencapaian hasil kerja, maupun prestasi kerja seseorang. Kinerja merupakan output dari serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manusia dan memiliki kaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap aspek ekonomi. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan bagaimana pekerjaan dilaksanakan serta hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tersebut. Tingginya kinerja pegawai berperan penting dalam mendorong produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu terus memberikan perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja para anggotanya demi mendukung kemajuan organisasi. Selain itu, peningkatan kinerja tersebut juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi membangun dan mengembangkan budaya kerja yang ada di dalamnya.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Ada sejumlah besar variabel yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang bekerja. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021:15): 1) Faktor individual, yang mencakup kemampuan dan keahlian individu, latar belakang, dan demografi; 2) Faktor psikologis, yang mencakup persepsi, sikap (attitude), kepribadian, pembelajaran, dan motivasi; dan 3) Faktor organisasi, yang mencakup gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

Kemampuan dan Keahlian; Pengetahuan; Rancangan Kerja; Kepribadian; Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas; Komitmen; dan Disiplin Kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Kasmir (dalam Budiasa, 2021:15).

Namun, menurut Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021:16), ada dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja: 1) Faktor individu: orang yang secara psikologis normal dan

memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya membuat mereka dapat berkonsentrasi dengan baik dan memanfaatkan sepenuhnya potensi mereka untuk menyelesaikan tugas sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. 2) Faktor lingkungan organisasi, yaitu kondisi kerja yang mendukung kinerja karyawan. Faktor-faktor ini termasuk uraian tugas yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang dinamis dan menghargai satu sama lain, kesempatan untuk maju dalam karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

(Alhabsye, 2020) kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa baik hasil kerja yang dicapai, tetapi juga melibatkan kualitas output serta kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Salah satu pendekatan penting dalam meningkatkan kinerja adalah melalui penetapan sasaran yang jelas. Penentuan sasaran ini memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karena mampu mengarahkan fokus kerja serta mendorong individu untuk bekerja lebih giat. Tiga alasan utama untuk pengaruh penetapan sasaran terhadap kinerja adalah sebagai berikut: 1) Penetapan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas ke arah tertentu daripada ke arah lainnya. 2) Karena sasaran yang telah diterima, orang cenderung mengarahkan upaya mereka secara proporsional terhadap kesulitan sasaran. 3) Sasaran yang sulit akan menghasilkan ketekunan dibandingkan dengan sasaran yang mudah.

Mengukur kinerja organisasi bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai indikator. Budiasa (2021) menjelaskan beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.
- 3) Pengetahuan, yaitu sejauh mana karyawan memahami prosedur dan informasi yang berkaitan dengan tugasnya.
- 4) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan tetap bertahan dalam situasi kerja.
- 5) Kerjasama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan dalam satu organisasi.
- 6) Kemandirian, yaitu kemampuan bekerja tanpa bergantung pada orang lain.
- 7) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk mengemukakan ide dan gagasan dalam pekerjaan.
- 8) Kehandalan, yaitu kemampuan menghadapi berbagai situasi dan masalah dalam pekerjaan.

Dibutuhkan indikator yang jelas dan dapat diukur untuk menilai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Bernardin dan Russel dalam Budiasa (2021:18), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Mereka adalah sebagai berikut: 1) Kualitas (mutu), yang merupakan penilaian kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu; 2) Kuantitas (jumlah), yang merupakan penilaian jumlah aktivitas atau pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seseorang; dan 3) Ketepatan waktu, yang merupakan penilaian kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas. 4) Efektivitas, yaitu seberapa efektif sumber daya perusahaan digunakan untuk mencapai hasil terbaik; 5) Pengawasan, yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari atasan; dan 6) Hubungan antar karyawan, yaitu tingkat kepercayaan diri, niat baik, dan kerja sama yang dibangun antara rekan kerja di tempat kerja.

Menurut Rivai (dalam Alhabsye. 2022:33), jenis-jenis penilaian kinerja dapat dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu:

- 1) Penilaian oleh atasan saja, yaitu proses penilaian yang dilakukan secara langsung oleh atasan. Metode ini cepat dan sederhana, tetapi berisiko menimbulkan penilaian yang tidak objektif karena adanya pertimbangan pribadi.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini, yaitu penilaian yang dilakukan bersama oleh atasan langsung dan atasan dari atasan tersebut. Cara ini dinilai lebih objektif dibandingkan penilaian oleh satu orang saja, meskipun individu dengan penilaian tinggi bisa saja memengaruhi hasil akhir.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf, yaitu atasan meminta satu atau lebih staf untuk berdiskusi bersama sebelum mengambil keputusan akhir. Penilaian tetap berada di tangan atasan langsung.

- 4) Penilaian oleh komite, hampir sama dengan penilaian oleh kelompok staf, namun dalam metode ini keputusan akhir tidak dibuat oleh atasan langsung, melainkan berdasarkan hasil suara terbanyak dari anggota komite.
- 5) Penilaian melalui peninjauan lapangan, metode ini serupa dengan penilaian oleh kelompok staf, namun ditambahkan keterlibatan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia. Wakil tersebut tidak bertindak sebagai penilai independen.
- 6) Penilaian oleh bawahan dan rekan sejawat, metode ini memungkinkan bawahan dan rekan kerja memberikan penilaian. Namun, karena berpotensi subjektif, metode ini biasanya hanya digunakan sebagai pelengkap untuk metode penilaian lainnya.

Dalam upaya mencapai efektivitas pelaksanaan pekerjaan, diperlukan lebih dari sekadar kemampuan teknis, aspek psikologis seperti keyakinan dan motivasi memegang peranan penting. Keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri dan tujuan organisasi dapat menjadi landasan yang mendorong individu untuk menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban. Hal ini pada akhirnya akan membentuk pola perilaku kerja yang lebih terarah dan berorientasi pada pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya dipandang dari output semata, tetapi juga dari sejumlah indikator penting seperti sikap kerja, tingkat kedisiplinan, kemampuan dalam bekerja sama, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Namun demikian, merealisasikan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi bukanlah hal yang dapat dicapai secara instan. Diperlukan serangkaian upaya yang sistematis dan berkelanjutan, yang melibatkan proses adaptasi terhadap dinamika internal maupun eksternal organisasi. Setiap elemen dalam organisasi harus mampu bersinergi dan saling berinteraksi secara harmonis agar tujuan bersama dapat tercapai. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi elemen krusial yang sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja secara keseluruhan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada kesesuaiannya untuk mengukur hubungan antarvariabel menggunakan data numerik yang selanjutnya dianalisis secara statistik. Sementara itu, jenis penelitian deskriptif korelasional dipilih untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan keberadaan, arah, serta tingkat keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hal ini sejalan dengan pandangan Arikunto (2010) yang menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan untuk memperoleh informasi tentang ada tidaknya hubungan antarvariabel serta seberapa erat hubungan tersebut.

Tujuan utama dari pendekatan korelasional dalam studi ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi. Tujuan ini sangat relevan karena dalam konteks pemerintahan desa, motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan kualitas layanan publik dan pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan. Dengan memahami tingkat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, pemerintah desa dapat merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan angket atau kuesioner tertutup dengan Skala Likert, yang dirancang untuk mengukur kedua variabel secara kuantitatif. Penentuan sampel penelitian dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu dengan memilih pegawai tetap yang telah bekerja kurang lebih satu tahun di Desa Sukamulya. Kriteria ini diterapkan agar responden memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga data yang diperoleh menjadi relevan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk memeriksa apakah data terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas ini menjadi penentu dalam pemilihan metode korelasi; jika data terdistribusi normal, analisis hubungan dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan jika data tidak normal, digunakan uji korelasi *Spearman Rank*. Uji korelasi *Pearson* digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel dalam data yang normal. Selain itu, untuk memastikan bahwa instrumen angket yang digunakan dapat diandalkan, dilakukan uji reliabilitas *Cronbach Alpha*, di mana nilai $\alpha \geq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut layak untuk digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

Sebanyak 50 orang menjadi responden yang dijelaskan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner, yang menghasilkan data karakteristik responden berdasarkan kelompok usia, lama masa kerja, jenis kelamin, serta tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui persentase responden menurut masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik menurut responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Keterangan | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki -laki | 25 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Perempuan | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025))

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani, terdapat keseimbangan gender. Sebanyak 25 responden (50%) adalah laki-laki dan 25 responden (50%) adalah perempuan. Komposisi yang seimbang ini membuat data penelitian lebih representatif terhadap jumlah pegawai yang diteliti.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025))

| Keterangan | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 30 | 34 | 68,0 | 68,0 | 68,0 |
| | 31 - 40 | 14 | 28,0 | 28,0 | 96,0 |
| | 41 - 50 | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 34 orang (68%), berada dalam kelompok usia 20–30 tahun. Kemudian, 14 orang (28%) berusia 31–40 tahun, dan hanya 2 orang (4%) yang berusia 41–50 tahun. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif awal, suatu periode di mana individu umumnya memiliki semangat, energi, dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Kondisi demografi ini sangat relevan dengan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani, sebab pegawai pada usia produktif awal cenderung lebih responsif terhadap berbagai faktor pendorong motivasi kerja.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik menurut responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Keterangan | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 35 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| | D3 | 6 | 12,0 | 12,0 | 82,0 |
| | S1 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025))

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik menurut responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

| Keterangan | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 Tahun | 27 | 54,0 | 54,0 | 54,0 |
| | 1 - 10 Tahun | 23 | 46,0 | 46,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar responden (27 orang atau 54%) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Sisanya, 23 responden (46%), telah bekerja antara 1 hingga 10 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih tergolong baru sebagai pegawai di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani. Kondisi ini dapat berpengaruh pada tingkat motivasi dan semangat kerja mereka, yang relevan dengan fokus penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Desa Sukamulya

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Motivasi Pegawai dan Kinerja Pegawai Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi, dapat dilihat dari hasil jawaban responden berikut ini:

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.5
Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja

| No | Indikator | STS | TS | KS | S | SS | Total | Mean |
|----|-----------|-----|----|----|----|----|-------|------|
| 1 | X1 | | 3 | 6 | 33 | 8 | 50 | 3,92 |
| 2 | X2 | | | 3 | 41 | 6 | 50 | 4,06 |
| 3 | X3 | | | 3 | 30 | 17 | 50 | 4,28 |
| 4 | X4 | | 3 | 1 | 37 | 9 | 50 | 4,04 |
| 5 | X5 | | | 6 | 31 | 13 | 50 | 4,14 |
| 6 | X6 | | 1 | 3 | 32 | 14 | 50 | 4,18 |
| 7 | X7 | | | 3 | 34 | 13 | 50 | 4,20 |
| 8 | X8 | | 2 | 9 | 24 | 15 | 50 | 4,04 |
| 9 | X9 | | 2 | 7 | 33 | 8 | 50 | 3,94 |
| 10 | X10 | | 2 | 8 | 31 | 9 | 50 | 3,94 |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, penilaian responden terhadap indikator-indikator motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Indikator X3 memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 4,28, dari 10 indikator, yang mencerminkan tingkat persetujuan paling kuat. Sementara itu, indikator X1 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,92. Seluruh total responden pada masing-masing indikator adalah 50 orang, dan nilai rata-rata berkisar antara 3,92 hingga 4,28.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.6
Penilaian Responden Variabel Kinerja Pegawai

| No | Indikator | STS | TS | KS | S | SS | Total | Mean |
|----|-----------|-----|----|----|----|----|-------|------|
| 1 | Y1 | | | 3 | 33 | 14 | 50 | 4,22 |
| 2 | Y2 | | | 2 | 38 | 10 | 50 | 4,16 |
| 3 | Y3 | | | 2 | 38 | 10 | 50 | 4,16 |
| 4 | Y4 | | 1 | 4 | 37 | 8 | 50 | 4,04 |
| 5 | Y5 | | | 1 | 39 | 10 | 50 | 4,18 |
| 6 | Y6 | | | 3 | 38 | 9 | 50 | 4,12 |
| 7 | Y7 | | | 5 | 34 | 11 | 50 | 4,13 |
| 8 | Y8 | | 1 | 4 | 35 | 10 | 50 | 4,08 |
| 9 | Y9 | | | 3 | 38 | 9 | 50 | 4,12 |
| 10 | Y10 | | | 6 | 32 | 12 | 50 | 4,12 |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Dalam Tabel 4.6, hasil evaluasi kinerja pegawai disajikan berdasarkan tanggapan 50 responden terhadap 10 indikator. Indikator Y1 memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22, sementara Y4 menunjukkan rata-rata terendah, yaitu 4,04. Rentang nilai rata-rata keseluruhan berada antara 4,04 sampai 4,22, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai umum dipersepsikan baik oleh responden.

Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | Pernyataan | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|--------------------|------------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X) | X1 | 0,460 | 0,279 | VALID |
| | X2 | 0,589 | 0,279 | VALID |
| | X3 | 0,327 | 0,279 | VALID |
| | X4 | 0,470 | 0,279 | VALID |
| | X5 | 0,662 | 0,279 | VALID |
| | X6 | 0,401 | 0,279 | VALID |
| | X7 | 0,396 | 0,279 | VALID |
| | X8 | 0,426 | 0,279 | VALID |
| | X9 | 0,479 | 0,279 | VALID |
| | X10 | 0,460 | 0,279 | VALID |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7, seluruh indikator dalam variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai r-hitung yang melampaui r-tabel sebesar 0,279. Hal ini menandakan bahwa seluruh butir pernyataan dari X1 hingga X10 memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid secara statistik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Variabel | Pernyataan | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|---------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,441 | 0,279 | VALID |
| | Y2 | 0,360 | 0,279 | VALID |
| | Y3 | 0,442 | 0,279 | VALID |
| | Y4 | 0,402 | 0,279 | VALID |
| | Y5 | 0,525 | 0,279 | VALID |
| | Y6 | 0,481 | 0,279 | VALID |
| | Y7 | 0,501 | 0,279 | VALID |
| | Y8 | 0,457 | 0,279 | VALID |
| | Y9 | 0,530 | 0,279 | VALID |
| | Y10 | 0,487 | 0,279 | VALID |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Tabel 4.8 menyajikan hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan 10 indikator (Y1–Y10). Nilai r-hitung seluruh indikator lebih besar dari r-tabel sebesar 0,279. Dengan demikian, semua indikator dinyatakan valid. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada Y9 (0,530) dan terendah pada Y2 (0,360), yang tetap melewati ambang batas validitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,787 | 10 |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk variabel motivasi kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai ini berada jauh di atas batas minimal 0,6 yang umumnya digunakan sebagai standar kelayakan dalam uji reliabilitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,789 | 10 |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,789. Nilai umum ini melampaui batas minimum yang digunakan, yaitu 0,6, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang dipakai memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0385071 |
| | Std. Deviation | 2,37399456 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,109 |
| | Positive | 0,109 |
| | Negative | -0,100 |
| Test Statistic | | 0,109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | 0,194 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : Data Output SPSS 31(Diolah 2025)

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,194 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa residu berdistribusi normal. Ini berarti tidak ada penyimpangan signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi kenormalan terpenuhi.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

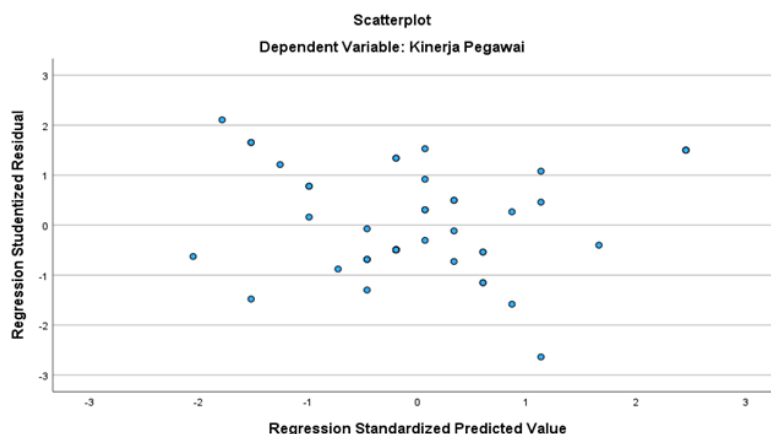
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .847 ^a | 0,717 | 0,711 | 1,652 | 2,080 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber : Data Output SPSS 31 (Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 2,080 berada dalam rentang 1,65 hingga 2,35, yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada model regresi. Artinya, data residual menyebar secara acak dan tidak saling berkorelasi, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam regresi linear.

3. Uji Homoskedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Homoskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS 31 (Diolah 2025)

Berdasarkan gambar *scatterplot* pada gambar 4, titik-titik sisa tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residu bersifat konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi homoskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13,221 | 2,559 | | |
| | Motivasi Kerja | 0,690 | 0,063 | 1,000 | 1,000 |

Sumber : Data Output SPSS 31 (Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai Toleransi sebesar 1,000 (> 0,1) dan VIF sebesar 1,000 (< 10) menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Motivasi Kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja, terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan program SPSS 31 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,221 | 2,559 | | 5,166 | 0,000 |
| | Motivasi Kerja | 0,690 | 0,063 | 0,847 | 11,027 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output SPSS 31 (Diolah 2025)

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,221 + 0,690x + e$$

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya. Nilai koefisien

regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,690. Ini artinya, jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,690 satuan. Maka, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (parsial)

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis t (parsial)
Sumber : Data Output SPSS 31 (Diolah 2025)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,221 | 2,559 | | 5,166 | 0,000 |
| | Motivasi Kerja | 0,690 | 0,063 | 0,847 | 11,027 | 0,000 |

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung sebesar 11,027 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .847 ^a | 0,717 | 0,711 | 1,652 |

Sumber : Data Output SPSS 31 (Diolah 2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai R Square sebesar 0,717. Ini berarti 71,7% variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi kerja). Dengan kata lain, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 71,7% terhadap kinerja pegawai, sementara 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,847 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Analisis dan Pembahasan

Sesuai dengan tujuan awal penelitian ini, fokus utamanya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi.

Interpretasi Hasil

Hipotesis penelitian ini menduga bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi. Berdasarkan analisis data, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis t (Parsial):

Nilai t hitung sebesar 11,027 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai thitung ($11,027 > t$ tabel (1.676) dan nilai signifikansi ($0,000 > 0,05$), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Interpretasi: Secara statistik, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi. Artinya, perubahan pada motivasi kerja pegawai akan signifikan mempengaruhi kinerja mereka.

2. Uji Koefisien Determinasi R^2

Nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,717 menunjukkan bahwa 71,7% variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi kerja). Angka ini tergolong tinggi, menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan kinerja pegawai di Desa Sukamulya. Sisa 28,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor individu lainnya yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,847 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, sesuai dengan kualifikasi koefisien korelasi Sugiyono (2023) yang menempatkan nilai 0,80 – 1,000 sebagai “Sangat Kuat”.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, sejalan dengan rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1) Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Desa Sukamulya, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Bekasi. Hal ini didukung oleh hasil uji t parsial (signifikansi 0,000; t hitung 11,027 > t tabel (1,676) dan yang secara jelas menjawab tujuan penelitian.
- 2) Motivasi kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan 71,7% variasi kinerja pegawai di Desa Sukamulya, menunjukkan dominasinya terhadap tinggi rendahnya kinerja. Sisa 28,3% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 3) Secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai Desa Sukamulya dinilai tinggi oleh responden, terutama pada aspek hubungan sosial dengan rekan kerja. Kinerja pegawai juga umumnya dianggap baik, khususnya dalam kuantitas dan pengetahuan kerja, menandakan adanya korelasi positif antara motivasi yang baik dan kinerja yang memuaskan di lingkungan desa tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.
- Alhabsye, Umaira S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Pematang Jering Kabupaten Muaro Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari).
- Alwy, Y., Muh, H., Trisnawati, H., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). *Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda Beserta Penerapannya*. Journal on Education, 6(02), 13331-44.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi, cet. ke-15). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta. Diakses dari sistem katalog perpustakaan Binadarma.
- Ar-Rasyid, M. I., & Artisti, V. N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 8514-8526.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Efendi, R. K. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa di Kantor Desa se-Kecamatan Ampel*. Business and Accounting Education Journal, 5(3), 295-311.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15-33.
- Fauzan. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara*. Tesis tidak diterbitkan. Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun instrumen penelitian & uji validitas-reliabilitas*. Health Books Publishing. – validitas.
- Irham, I., & Syam, A. W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Salassae Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba*. Economy Deposit Journal (E-DJ), 4(2), 385-391.
- Jannah, SK, Arief, MY, & Tulhusnah, L. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desa Bayeman, Desa Ketowan Dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo)*. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME) , 2 (3), 580-594.
- Malayu Hasibuan, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta : PT Bumi Aksara. 2005. h.2).
- Mamonto, R., Sulila, I., & Nani, Y. N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango*. Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik, 2(2), 231-243.
- Nawawi, Hadari. 1994. *Metode Penelitian Bidang Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar ilmu manajemen: Pengantar menguasai ilmu manajemen*. Anak Hebat Indonesia.
- Pridayanni, M., & Andayani, K. V. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 2(1), 209-217.
- Rahman, Yudi Ardian. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jurnal: Pendidikan Islam. Vol 4 No 2. Hal 1-22.
- Saleha, A. (2020). 1. *Pengertian Manajemen*. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Simarmata, R. M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Maluku Tengah*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(1), 3907-3922.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka*. Journal of Education Research, 5(4), 5599-5609.
- Sugiyono, (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Lengkap untuk Penelitian Bidang Sosial dan Pendidikan*. CV. Jejak.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). *Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry*. Manajemen Kreatif Jurnal, 1(3), 51-61.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru*. Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah), 5(1), 835-853.