

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

JULIANTI MARTHINA MAKATITAL

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat

H.V.R. PATTIMUKAY

Program Studi Administrasi Publik
Pasca Sarjana Universitas Pattimura Ambon

ABSTRACT

This study aims to determine the condition of motivation and performance of the employees of the Education and Culture Office of West Seram Regency, to find out and analyze how much influence work motivation from external and internal aspects has on the performance of the employees of the West Seram Regency Education and Culture Office.

This study uses a quantitative approach method. The population in this study were all employees of the Education and Culture Office of West Seram Regency, totaling 42 employees, but only 30 samples were taken.

Descriptive analysis of the research data uses the frequency value and the average score, while the hypothesis testing tool uses multiple linear regression

Based on the results of the analysis, it is known that The condition of motivation and performance of the employees of the Department of Education and Culture of West Seram Regency is categorized as high but not yet optimal.

Work motivation from external and internal aspects on the performance of the Education and Culture Office of West Seram Regency shows that there is a positive and significant influence with a contribution of 18.5%, which means that 81.5% of the performance of the West Seram Regency Education and Culture Office's employees is affected. by factors other than employee motivation.

Keywords: External Motivation, Internal Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat, mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dari aspek eksternal dan internal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat yang berjumlah 42 orang pegawai, namun sampel hanya diambil 30 orang.

Analisis deskriptif data penelitian ini menggunakan nilai frekuensi dan skor rata-rata, sedang alat uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kondisi motivasi dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat berkategori tinggi namun belum optimal.

Motivasi kerja dari aspek eksternal dan internal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 18,5% yang berarti bahwa 81,5% kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor motivasi pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Eksternal, Motivasi Internal, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat merupakan Dinas Teknis Daerah yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Seram Bagian Barat. Adanya tanggung jawab tersebut sehingga dituntut pegawai memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara

berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh

aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Setiap pegawai yang ada di dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memafaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya

bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak pegawai yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataanya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan mereka telah diterapkan selama ini mempunyai efek yang positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari

sebagian pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : Mengetahui kondisi motivasi dan kinerja pegawai, menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dari aspek eksternal terhadap kinerja pegawai, menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dari aspek internal terhadap kinerja pegawai, menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi

kerja dari aspek eksternal dan internal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Titisari (2014: 27) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). (Rivai, 2013: 837).

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram

Bagian Barat agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang yang lebih baik/lebih menonjol kearah

tercapainya tujuan organisasi.

(Titisari, 2014: 74).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), indikator kinerja terdiri dari:

1) Mutu karyawan

Mutu karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas yaitu meliputi kesesuaian, kerapihan, dan kelengkapan.

2) Kehadiran

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, Departemen, Lembaga. Kesuksesan suatu lembaga pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai.

3) Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4) Keandalan

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

6) Pemanfaatan waktu kerja

Pengukuran ketepatan waktu ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dari aspek eksternal terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Seram Bagian Barat.

2. terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dari aspek internal terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat.

3. terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dari aspek eksternal dan internal terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat yang

berjumlah 42 orang pegawai. Namun sampel hanya diambil 30 orang, sesuai dengan teori Gay, LR dan Diehl, PL dalam (Suharsimi, 2010) bahwa apabila penelitian yang dikerjakan merupakan penelitian bersifat korelasi atau berhubungan, maka ukuran sampel sekurang-kurangnya adalah sebesar 30 subjek (unit sampel).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner (angket), Wawancara, dan Dokumentasi . Analisis data penelitian dilakukan dalam beberapa tahap.

Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Dan alat uji analisis data

menggunakan regresi linier berganda, yaitu bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara dua variabel independent (X1 dan X2) dengan variabel dependent (Y) yang akan dikenakan prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linier atau tidak.

HASIL PENELITIAN

Kondisi Motivasi Eksternal (X1)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa motivasi eksternal merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pegawai.

Tabel 1 berikut menunjukkan bahwa pernyataan pimpinan menjamin keamanan hak pegawai memperoleh tanggapan sangat setuju terbanyak, disusul kemudian dengan pernyataan sistem pembayaran gaji yang rutin di awal bulan, dan sistem kompensasi yang memadai.

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Motivasi Eksternal (X1)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)				
		SS	S	N	TS	STS
X1.1	Saya senang bekerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan	33,3	50,0	16,7	-	-
X1.2	Sistem kompensasi yang memadai memotivasi saya dalam bekerja	56,7	43,3	-	-	-
X1.3	Saya sangat bersemangat bekerja karena sistem pembayaran gaji yang rutin di awal bulan	66,7	33,3	-	-	-
X1.4	Saya bersungguh-sungguh berkerja karena adanya supervisi yang baik	40	20	40	-	-
X1.6	Ada ketenangan dalam bekerja karena pimpinan menjamin keamanan hak pegawai	70	30	-	-	-
X1.7	Memiliki status yang berperan penting dalam pekerjaan membuat saya lebih bertanggung jawab dalam bekerja	40	46,7	13,3	-	-
X1.8	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat lebih tertantang dalam bekerja	40	20	40	-	-
Rata-rata Skor		4,10 (Tinggi)				

Sumber : data diolah 2022

Pernyataan terendah atau terbanyak memperoleh tanggapan netral dari responden adalah terkait supervisi dan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum kondisi motivasi eksternal pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat menunjukkan skor 4,1 atau berkategori tinggi. Hal ini berarti motivasi eksternal pegawai belum

berada pada taraf sangat tinggi, sehingga masih perlu ditingkatkan.

Kondisi Motivasi Internal

Motivasi internal diukur berdasarkan keinginan pegawai untuk dapat hidup, keinginan pegawai untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan pegawai untuk memperoleh penghargaan, keinginan pegawai untuk berkuasa, serta keinginan bekerjasama.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Motivasi Internal (X2)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)				
		SS	S	N	TS	STS
X2.1	Saya bekerja karena memenuhi kebutuhan untuk dapat hidup	16,7	13,3	53,3	16,7	-
X2.2	Saya bekerja keras karena untuk memenuhi Kebutuhan keluarga	30	70	-	-	-
X2.3	Saya bekerja karena adanya keinginan untuk dapat memiliki kendaraan pribadi	16,7	6,7	60	-	16,7
X2.4	Saya selalu berupaya bekerja mencapai target waktu karena keinginan untuk memperoleh penghargaan	30	53,3	16,7	-	-
X2.5	Saya sangat senang mendapatkan pujian dari pimpinan	16,7	23,3	60	-	-
X2.6	Saya selalu siap menghadapi tantangan pekerjaan	33,3	6,7	60	-	-
X2.7	Saya senang memimpin tim kerja karena adanya keinginan untuk berkuasa	16,7	53,3	6,7	6,7	16,7
X2.9	Saya senang menjalin kerjasama dengan tim kerja	-	40	60	-	-
Rata-rata Skor		3,67 (Tinggi)				

Sumber : data diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan keinginan untuk memperoleh bahwa pernyataan pegawai selalu pernyataan pegawai selalu siap menghadapi tantangan pekerjaan tanggapan sangat setuju terbanyak, disusul kemudian pernyataan bekerja keras karena untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan selalu berupaya bekerja mencapai target waktu karena keinginan untuk memperoleh penghargaan. Dari delapan pernyataan motivasi internal yang valid terdapat dua pernyataan yang memperoleh tanggapan sangat tidak setuju yaitu pegawai bekerja karena adanya keinginan untuk dapat memiliki kendaraan pribadi dan senang

memimpin tim kerja karena adanya keinginan untuk berkuasa.

Secara umum kondisi motivasi internal pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat menunjukkan skor 3,67 atau berkategori tinggi. Hal ini berarti motivasi internal pegawai belum berada pada taraf sangat tinggi, sehingga masih perlu ditingkatkan.

Kondisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dalam penelitian diukur berdasarkan mutu pegawai, kehadiran, kerjasama, keandalan, tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu kerja

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)				
		SS	S	N	TS	STS
Y1	Mutu pegawai yang dinilai bisa diandalkan	13,3	70	16,7	-	-
Y4	Pegawai yang dinilai sering membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	26,7	3,3	70	-	-
Y5	Pegawai yang dinilai mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerjanya.	40	56,7	3,3	-	-
Y6	Pegawai yang dinilai memiliki keandalan di atas rata-rata	6,7	10	80	3,3	-
Y7	Pegawai yang dinilai mampu penyelesaian tugas sesuai yang diharapkan	23,3	10	66,7	-	-
Y8	Pegawai yang dinilai sangat bertanggung jawab	10	63,3	13,3	13,3	-
Y9	Pegawai yang dinilai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	20	3,3	56,7	13,3	6,7
Y10	Pegawai yang dinilai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	20	16,7	63,3	-	-
Rata-rata Skor		3,66 (Tinggi)				

Sumber : data diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan pegawai yang dinilai mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerjanya. memperoleh tanggapan sangat setuju terbanyak dari pimpinan, disusul kemudian pernyataan pegawai yang dinilai sering membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja dan pegawai yang dinilai mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diharapkan.

Selain itu beberapa pernyataan ditanggapi tidak setuju oleh pimpinan bahwa benar jika beberapa pegawai yang dinilai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sangat bertanggung jawab, dan memiliki keandalan di atas rata-rata.

Secara umum kondisi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram

Bagian Barat menunjukkan skor 3,66 atau berkategori tinggi. Hal ini berarti kinerja pegawai belum berada pada taraf sangat tinggi, sehingga masih perlu ditingkatkan.

Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi klasik) yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari objek penelitian, maka dengan menggunakan teknik

analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti yang dimuat menggunakan program SPSS pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Analisis Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.491 ^a	.241	.185	.43012

Sumber: Data diolah, Agustus 2022

Dari Tabel 4. menjelaskan bahwa koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,491 dan koefisien determinasi *Adjusted R²* (*Adj R squared*) yang diperoleh sebesar 0,185 yang berarti 18,5% perubahan yang terjadi pada variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja yang terdiri dari Motivasi Eksternal (X1), dan Motivasi Internal (X2) sementara sisanya sebanyak 81,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor yang diteliti. Hal ini wajar mengingat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Tabel 5.
Analisis Koefisien Regresi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	.185	1.198	
Motivasi Eksternal	.598	.289	.365
Motivasi Internal	.279	.213	.232

Sumber: Data diolah, Agustus 2022

Dari hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier

berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,185 + 0,598 X_1 + 0,279 X_2$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai dari Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (konstan).

Berikut ini dilakukan uji hipotesis adanya pengaruh secara simultan maupun parsial Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.

a. Uji Pengaruh secara Simultan

Untuk menguji hipotesis ketiga yaitu keberartian pengaruh faktor-faktor Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, digunakan uji F.

Tabel 6.
Analisis Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	1.589	2	.795	4.295	.024 ^b
<i>Residual</i>	4.995	27	.185		
<i>Total</i>	6.584	29			

Sumber: Data diolah, Agustus 2022

Berdasarkan uji signifikansi pada tabel 6, terlihat bahwa $F_{hitung} = 4,295$ dengan taraf signifikan

0,024. Karena nilai Sig. F hitung = $0,024 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ yang merupakan taraf nyata yang

digunakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah signifikan sehingga dapat dipertanggungjawabkan dalam mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara variabel bebas Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis kemukakan mengenai adanya pengaruh secara simultan terbukti kebenarannya, atau dengan kata lain secara bersama-sama faktor Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat (Y).

b. Uji Pengaruh secara Parsial

Bila ditinjau secara parsial, maka pengaruh masing-masing faktor Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai diuji dengan menggunakan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai sig. t_{hitung} dengan nilai taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau pada tingkat akurasi 95%.

Selanjutnya jika dibandingkan antara nilai sig t_{hitung} dengan nilai taraf nyata $\alpha = 5\%$ untuk masing-masing variabel bebas sesuai pada tabel berikut ini:

Tabel 7.
Analisis Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	.154	.879
Motivasi Eksternal	2.068	.048
Motivasi Internal	1.313	.200

Sumber: Data diolah, Agustus 2022

Dari uji t di atas, terlihat bahwa secara parsial hanya Motivasi Eksternal yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi Internal berpengaruh namun tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa tanpa dibarengi Motivasi Internal, faktor Motivasi Eksternal dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat, sedangkan Motivasi Internal hanya dapat memberikan pengaruh yang signifikan jika dibarengi dengan Motivasi Eksternal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disimpulkan sebagai berikut:

Kondisi motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat, baik motivasi eksternal maupun internal berkategori tinggi namun belum optimal.

Motivasi kerja dari aspek eksternal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dengan koefisien regresi sebesar

0,598. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan satu satuan Motivasi Eksternal (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat sebesar 0,598.

Motivasi kerja dari aspek internal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dengan koefisien regresi sebesar 0,279. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan satu satuan Motivasi Internal (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Seram Bagian Barat sebesar 0,279.

Pengaruh motivasi kerja dari aspek eksternal dan internal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 18,5% yang berarti bahwa 81,5% kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Barat dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan, 2014, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Dessy, Anwar, 2012 *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Amelia, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu, 2011, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*, Raja Wali, Jakarta.

- Kurniawan, Albert, 2014, *Metode Riset Untuk Ekonomi Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Bupati Seram Bagian Barat Nomor 31 Tahun 2016 tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prawirosentono, Suryandi, 2002, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Putu Ayu Asri Wulandari, I Wayan Bagia, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas, Prospek: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526
- Robbins, Stephen P, 2009, *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robyardi, Erfan, 2018, Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk. Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol. 14 No.4, FEB Univ. PGRI Palembang.
- Siswanto, H.B, 2005, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikanto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*, edisi revisi 2010. Rineka Cipta, Jakarta.
- Teguh, Ambar & Rosida, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Titisari, Purnamie, 2014, *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2011, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta.