

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan DIY

Oleh:

Muhammad Fazrul Falah

5150111417

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi internal karyawan terhadap kinerja karyawan mengetahui pengaruh motivasi eksternal karyawan terhadap kinerja karyawan di Dinas kebudayaan DIY. Penelitian dilakukan di dinas kebudayaan DIY dengan mengambil responden adalah karyawan dinas kebudayaan DIY. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang dari jumlah 167 karyawan dinas kebudayaan DIY. Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu, usaha kerja dan dukungan organisasi atau motivasi dari orang disekelilingnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi internal terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Yogyakarta. Namun demikian, masih ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Yogyakarta. Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Wicaksono (2014), dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)”, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,577$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi internal (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Kebudayaan Yogyakarta. Kontribusi motivasi internal untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,147. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika motivasi internal dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Motivasi eksternal (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Kebudayaan Yogyakarta. Kontribusi motivasi eksternal untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,014. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi eksternal tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, kinerja karyawan.

The Effect of Work Motivation on The Performance of Employees In The DIY Culture Service

Muhammad Fazrul Falah
5150111417

This study aims to determine the effect of internal and external motivation of employees on employee performance in the DIY Cultural Service. The research was conducted at the DIY cultural office by taking respondents from the DIY cultural office employees. The research was conducted by distributing questionnaires to 30 people from a total of 167 employees of the DIY cultural office. There are three main factors that affect performance, namely individual, work effort and organizational support or motivation from those around them. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between internal motivation on employee performance of the Yogyakarta Cultural Office. However, there are other variables that can affect the performance of the Yogyakarta Cultural Office employees. These results are in line with research from Wicaksono (2014), in a journal entitled "The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Case Study at PT. Stars International Surabaya City)", showing that motivation variables have a positive and significant effect on employee performance with value $\beta = 0.577$. It can be concluded that internal motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) Yogyakarta Cultural Office. Contribution of internal motivation to explain employee performance is (ΔR^2) 0.147. Based on this, it can be concluded that internal motivation has a positive and significant effect on the performance of the Yogyakarta Cultural Service employees and it can be concluded that the first hypothesis is accepted. If internal motivation is carried out and implemented properly by all employees, employee performance will also increase. External motivation (X2) does not have a positive and significant effect on employee performance (Y) Yogyakarta Cultural Office. Contribution of external motivation to explain employee performance is (ΔR^2) 0.014. Based on this, it can be concluded that external motivation does not have a positive and significant effect on the performance of the Yogyakarta Cultural Office employees and it can be concluded that the second hypothesis is rejected. There are still other variables that affect employee performance.

Keywords: motivation, employee performance.