



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Vanessa Olda ^{1*}, Agussalim M ¹, Rice Haryati ¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding author: Vanessa Olda

✉ vanessaaoldaa@gmail.com

Artikel Info

Direvisi: 12/04/2026

Diterima: 06/05/2026

Dipublikasi: 10/05/2026

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Keywords:

Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui indikator mana pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat; (2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan populasi 218 pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan sampel 141 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah motif dengan nilai TCR sebesar 76,68%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Abstract

The purpose of this study: (1) To find out which indicators of work motivation variables are the most dominant affecting the performance of employees at the West Sumatra Province Education Office; (2) To find out whether work motivation affects the performance of employees at the West Sumatra Province Education Office. The data of this study used primary data obtained from the distribution of questionnaires with a population of 218 employees in the West Sumatra Province Education Office and a sample of 141 respondents. Data analysis techniques using simple regression analysis, t test, and the coefficient of determination. The results of the data analysis showed that the most dominant indicator of work motivation affecting the performance of employees in the West Sumatra Province Education Office was a motive with a TCR value of 76.68%. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Province Education Office. The magnitude of the contribution of the influence of work motivation on employee performance at the West Sumatra Province Education Office was 37.4% while the remaining 62.6% was influenced by other variables not examined.

Pendahuluan

Motivasi adalah suatu pendorong utama bagi karyawan dalam pekerjaannya. Motivasi dari setiap individu harus ditumbuhkan sesuai dengan peran-peran tertentu yang harus dilakukan masing-masing individu untuk mencapai tujuan dari institusi. Menurut Mulia Nasution (2015) motivasi adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan akhir dan hasil baik. Akan tetapi terbitnya hal-hal tersebut dalam organisasi atau institusi belum menjamin pegawai termotivasi untuk bekerja secara baik tanpa adanya kepuasan kerja, karena tanpa kepuasan kerja, motivasi tidak akan berkembang. Pada akhirnya cepat atau lambat kinerja pegawai

akan menurun.

Jadi motivasi adalah faktor penggerak dalam setiap individu yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja individu tersebut. Motivasi ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu. Begitu juga motivasi dalam diri pribadi setiap pegawai dalam setiap instansi ditentukan oleh unsur penggerak yaitu motivasi, sehingga menimbulkan pengaruh pada perilaku pegawai yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat. Selain memberikan motivasi kepada setiap pegawai, suatu instansi pemerintah juga harus mengadakan penilaian prestasi kerja pada pegawainya guna untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawainya.

Untuk memperbaiki suatu kinerja, diperlukan upaya untuk pengidentifikasian yang tepat dan strategi efektif untuk melihat penyebab perubahan pada kinerja karyawan. Hal ini penting untuk dilakukan pengawasan dari perusahaan.

Dibutuhkan suatu standar pedoman yang terukur pada saat melakukan penilaian kinerja, hal ini agar prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Misalnya yaitu penjabaran secara jelas dan terperinci mengenai deskripsi pekerjaan atau jabatan termasuk tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki seorang karyawan maupun atasan di perusahaan

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mendapat tugas untuk melaksanakan penyelenggaraan pendidikan. Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat penulis melakukan penelitian tentang fungsi dan tugas setiap pegawai apakah fungsi dan tugas tersebut sudah sesuai dengan yang diembankan oleh pegawai pada bidang masing-masing jabatannya. Di dalam susunan organisasi dinas pendidikan, terdapat struktur dimana kepala dinas yang menjadi pimpinan instansi. Kemudian bidang-bidang dibawahnya mendapatkan tugas dan fungsi tata kerja Dinas Pendidikan Kota Padang, sesuai dengan peraturan nomor 22 tahun 2009.

Peningkatan kualitas pendidikan di Provinsi Sumatera Barat selalu diharapkan oleh semua lapisan masyarakat, agar pendidikan ini tentulah menjadi fokus kegiatan kependidikan pada dinas pendidikan Sumatera Barat. Pemerintah Sumatera Barat senantiasa berusaha dengan berbagai metode peningkatan kualitas pendidikan melalui pelatihan, pengembangan, seminar-seminar untuk tenaga pendidik, perbaruan kurikulum, sarana dan prasarana dari tingkat pendidikan formal dan non formal. Pemprov Sumatera Barat menetapkan 5 hari jam kerja dalam seminggu dan pada awal tahun 2017 Pemko Padang telah menerapkan sistem absen secara online, dengan menyetor sidik jari di mesin absensi. Itu salah satu wujud nyata upaya untuk mendukung kemajuan Dinas Pendidikan Sumatera Barat tersebut.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang dibutuhkan untuk memotivasi individu untuk melakukan serangkaian tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai akan memenuhi atau memuaskan kebutuhan itu (Munandar, 2015).

Rivai dan Mulyadi (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Motif

Motif merupakan hal pendorong rasa ingin dan upaya yang menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja.

b. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.

c. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Kinerja

Kinerja menurut Kartini (2011:22) kinerja atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Lembaga Administrasi Negara dalam Sinungan (2011:50) menulis bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan.

Menurut Hasibuan (2010:99), dalam memberikan gambaran dasar penilaian kinerja maka dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

a. *Tangible standart*

Merupakan sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari standar dalam bentuk fisik, seperti standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Dan standar dalam bentuk uang yang terdiri dari standar penghasilan dan standar prestasi

b. *Intangible standar*

Merupakan sasaran yang tidak dapat ditetapkan oleh alat ukur atau standarnya, seperti standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk merepresentasi kinerja seorang karyawan menurut pendapat Flippo (1990) dalam Mas'ud (2010):

1. Kualitas kerja

Menunjukkan tingkat kerja yang mendekati sempurna dalam melakukan aktivitas sesuai yang diharapkan

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, sejumlah siklus yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Pemanfaatan SDA di perusahaan agar mendatangkan manfaat dan menghindari pemborosan.

5. Komitmen Kerja

Seorang karyawan menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang besar di perusahaan dia bekerja

Hipotesis

H1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

H2. Diduga indikator Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui Studi Lapangan (*field research*) yaitu, penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Studi Pustaka (*library research*) adalah usaha mendapatkan data lewat sumber referensi buku yang berkaitan dengan topik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis kepada pegawai Dinas Pendidikan di Provinsi Sumatera Barat

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan di

Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 218 orang yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Populasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No.	Unit Bagian/Bidang	Jumlah
1.	Bidang Sekretariat	70
2.	Bagian Perencanaan	19
3.	Bidang Pembinaan SMA	36
4.	Bidang Pembinaan SMK	35
5.	Bidang Pembinaan SLB	24
6.	Bidang Pengawas Sekolah	34
Total		218

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Perhitungan sampelnya memakai slovin (Sugiyono, 2014:27):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran populasi
- e = toleransi kelonggaran atas kesalahan yaitu 5% atau 0,05.

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 218 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e)^2}$$

$$n = \frac{218}{1 + 218(0,05)^2}$$

$$n = \frac{218}{1,545}$$

$$n = 141$$

Teknik *probability sampling* dipakai pada saat mengambil sampel penelitian, dalam hal ini anggota populasi diberikan kesempatan sama untuk bisa dipilih sebagai sampel. Perhitungannya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah Sampel yang Digunakan

No	Bagian	Populasi	Sampel	Total
1.	Bidang Sekretariat	70	70/218x141	45
2.	Bidang Perencanaan	19	19/218x141	12
3.	Bidang Pembinaan SMA	36	36/218x141	23
4.	Bidang Pembinaan SMK	35	35/218x141	23
5.	Bidang Pembinaan SLB	24	24/218x141	16
6.	Bidang Pengawas Sekolah	34	34/218x141	22
Total				141

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *Product Moment*. Syarat uji validitas adalah jika r hitung > r tabel, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. Adapun nilai r tabel untuk df= 139 (n-2) adalah 0,139.

Berikut adalah hasil pengujian validitas variabel penelitian dengan SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motif	1	0.240	0.139	Valid
	2	0.217	0.139	Valid
	3	0.501	0.139	Valid
	4	0.560	0.139	Valid
	5	0.504	0.139	Valid
Harapan	6	0.508	0.139	Valid
	7	0.437	0.139	Valid
	8	0.444	0.139	Valid
	9	0.437	0.139	Valid
	10	0.450	0.139	Valid
Insentif	11	0.415	0.139	Valid
	12	0.529	0.139	Valid
	13	0.648	0.139	Valid
	14	0.408	0.139	Valid
	15	0.393	0.139	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan tentang motivasi kerja memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari r tabel 0,139 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuantitas Kerja	1	0.472	0.139	Valid
	2	0.326	0.139	Valid
	3	0.435	0.139	Valid
Kualitas Kerja	4	0.444	0.139	Valid
	5	0.540	0.139	Valid
	6	0.489	0.139	Valid
Ketepatan Waktu	7	0.448	0.139	Valid
	8	0.519	0.139	Valid
	9	0.507	0.139	Valid
Efektivitas	10	0.213	0.139	Valid
	11	0.445	0.139	Valid
	12	0.419	0.139	Valid
Komitmen Kerja	13	0.480	0.139	Valid
	14	0.459	0.139	Valid
	15	0.397	0.139	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan tentang kinerja pegawai memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari r tabel 0,139 sehingga dinyatakan valid.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\alpha < 0,6$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		
	Alpha Cronbach	Kriteria Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,703	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,705	0,6	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* kedua variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dikatakan handal untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

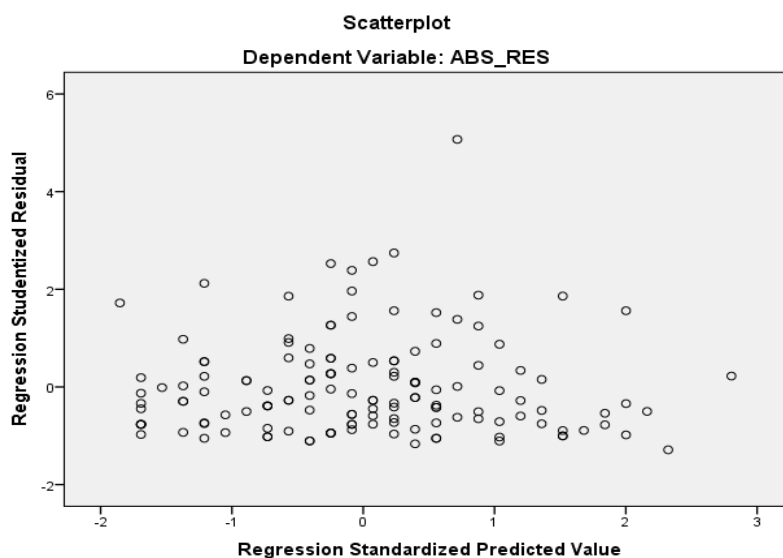
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		141	141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.46	55.50
	Std. Deviation	6.226	6.106
Most Extreme Differences	Absolute	.057	.072
	Positive	.041	.072
	Negative	-.057	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.680	.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745	.466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *asympt. sig.* yang diperoleh adalah sebesar 0,745 untuk variabel motivasi kerja dan 0,466 untuk variabel kinerja pegawai. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara normal.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik seperti gambar berikut.



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik data tersebar secara tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas. Data juga tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.237	3.672		.055	.000
Motivasi Kerja	.600	.066	.612	.115	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22,237 + 0,600 X$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 22,237, artinya jika tidak ada motivasi kerja (X= 0) maka nilai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 22,237.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar 0,600 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, dimana jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,600 satuan.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dengan SPSS 20 terlihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.370	4.848

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,374. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis secara parsial maka dilakukan uji statistic t. Adapun hipotesis statistiknya adalah:

- H₀ : Diduga motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
- H₁ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

H₀ ditolak dan H₁ diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$, hal ini variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.237	3.672		6.055	.000
	Motivasi Kerja	.600	.066	.6129	11.5	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja. Nilai t hitung Motivasi Kerja yang dihasilkan adalah sebesar 9,115. Dengan df = 141-2 =139 diperoleh t tabel sebesar 1,655. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau 9,115 > 1,655. Kemudian nilai sig yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka keputusan uji adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Pembahasan

1. Indikator Dominan dari Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Tingkat Capaian Responden, diketahui bahwa Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat termasuk dalam kategori baik. Dimensi motif memiliki nilai rata-rata 3.83 dengan penilaian Tingkat Capaian Responden (TCR) paling tinggi yaitu sebesar 76,68%. Sedangkan dimensi insentif memiliki nilai rata-rata 3.62 dengan penilaian Tingkat Capaian Responden (TCR) paling rendah yaitu sebesar 72,48%. Begitu juga dengan penilaian variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang memperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,00%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga termasuk dalam kategori baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat motivasi individu atau kelompok yang diberikan dalam tugas seseorang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam Hasibuan (2014), insentif kerja diukur menggunakan tiga aspek. Pertama, motivasi adalah pendorong keinginan untuk bekerja. Setiap stimulus memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal yang mendorong pada seorang individu baik motif atau nalar yang mendorongnya menggambarkan tingkat mencapai sesuatu.

Kedua, harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan tindakan tertentu. Karyawan didorong untuk melakukan upaya tingkat tinggi jika mereka yakin bahwa upaya tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja. Penilaian yang baik akan mendorong penghargaan organisasi (memberi karyawan harapan) seperti bonus atau promosi. Dan imbalannya akan memenuhi tujuan pribadi karyawan tersebut.

Ketiga, insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung yang dihasilkan variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 9,115. Dari hasil perbandingan dapat dilihat bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,115 > 1,655$. Kemudian nilai sig yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Maka hasil keputusan uji hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2017), Andayani (2018)

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis Tingkat Capaian Responden menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tergolong baik. Indikator motivasi kerja yang dominan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah motif dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,68%.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera. Koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan arah positif artinya, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Dari kesimpulan penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Pihak Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat perlu mengevaluasi besarnya gaji yang diberikan perusahaan agar lebih sesuai dengan hasil kerja pegawai. Hal ini bertujuan agar pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya komitmen, evaluasi kinerja, pelatihan, kepuasan kerja dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Pabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anoraga, Panji. 2016. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arif Munandar, 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badeni. 2015. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Chukwuma. Edwin Maduka and Obiefuna Okafor. 2014. "Effect of Motivation on. Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi".
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2009. *Manajemen Operasi (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta; BPFE.
- Gujarati dan Porter. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri. 2015. *Komitmen Organisasi*. New Jersey : Prentice Hall
- Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Manguluang, Agussalim. 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Mas'ud Hasan Abdul Qohar. 2010. *Kamus Ilmu Populer*. Jakarta: Bintang Pelajar.
- Mulyadi. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta
- Munandar, Sunyoto. (2015). "*Psikologi Industri dan Organisasi*". Jakarta: UI-Press
- Nasution, Mulia, 2015. *Manajemen Personalia Dalam Perusahaan*. Djambatan : Jakarta.
- Nawawi. 2012. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta. Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial*.
- Rivai dan Mulyadi, 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian. 2010. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan S.K (2013). *Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Perspective*. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-203.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Winardi, J. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- Wirawan. 2015. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplkasi dan Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.