



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 9505-9520  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Kerja Internal Dan Eksternal Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Pada Pendidikan Tinggi Vokasi Kesehatan

Endang Komara<sup>1</sup>, Agus Mulyanto<sup>2</sup>, Neneng Yety Hanurawaty<sup>3✉</sup>, Yosephina Ardiani  
Septoati<sup>4</sup>, Ira Gustira Rahayu<sup>5</sup>  
Universitas Islam Nusantara  
Email: [nenengyetti@yahoo.com](mailto:nenengyetti@yahoo.com)<sup>3✉</sup>

### Abstrak

Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang harus dicapai dan terus dikembangkan. Komponen yang paling utama dan aktif dalam pencapaian dan pengembangan organisasi berasal dari Sumber Daya Manusia atau yang disebut pegawai. Pegawai bertugas sebagai perancang hingga pelaksana dan mempertahankan agar prestasi atau capaian organisasi stabil atau meningkat. Salah satu upaya mencapai tujuan organisasi adalah dengan produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai berbanding lurus dengan motivasi, dimana peran motivasi sangat berpengaruh terhadap daya juang pegawai untuk melakukan pekerjaannya secepat, sebanyak dan sebaik mungkin. Perlunya penelitian lebih lanjut mengenai penerapan motivasi internal dan eksternal dalam peningkatan produktivitas pegawai pada organisasi Pendidikan Vokasi Kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode survey yang dilakukan dengan kuesioner dan wawancara terhadap 5 orang tenaga pendidik dan 22 orang dosen. Hasil penelitian menunjukkan motivasi internal sebesar 82,91% dengan rentang kategori baik, dan eksternal sebesar 70,48% dengan rentang kategori baik, dan faktor kinerja sebesar 79,14% dengan rentang kategori baik. Pegawai secara internal mengharapkan dapat merasa aman, terjamin dari keselamatan dalam pekerjaannya, dan secara eksternal pegawai mengaharapkan apresiasi berupa ucapan dan perilaku, serta upah diluar Honor.

Kata Kunci : *Motivasi Interenal, Motivasi Eksterenal, Produktivitas Pegawai*

## Abstract

Every organization has a vision and mission that must be achieved and continuously developed. The most important and active components in achieving and developing the organization come from Human Resources or what are called employees. Employees serve as designers to implementers and maintain so that organizational achievements or achievements are stable or increase. One of the efforts to achieve organizational goals is employee productivity. Employee productivity is directly proportional to motivation, where the role of motivation is very influential on the fighting spirit of employees to do their work as quickly, as much and as well as possible. The need for further research regarding the application of internal and external motivation in increasing employee productivity in Health Vocational Education organizations. This study used a survey method which was conducted using questionnaires and interviews with 5 teaching staff and 22 lecturers. The results showed that internal motivation was 82.91% with good categories, and external motivation was 70.48% with good categories, and performance variables were 79.14% with good categories. Employees internally expect to feel safe, guaranteed from safety at work, and externally employees expect appreciation in the form of words and behavior, as well as wages outside of salary.

Keywords: *Internal Motivation, External Motivation, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi tidak cukup dengan hanya mencapai target yang mereka inginkan, suatu organisasi perlu terus mengembangkan visi dan misinya sehingga cita-cita tersebut akan terus berkembang dan harus terus dicapai demi peningkatan standar dan kualitas yang lebih baik. Peningkatan target dari sebuah organisasi yang terus berkembang juga mengharuskan seluruh komponen pendukungnya untuk terus berkembang. Pegawai dalam suatu organisasi harus selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Maka, pegawai dalam sebuah organisasi harus selalu melakukan perbaikan kinerja untuk dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai suatu prestasi kerja yang bermanfaat bagi organisasi. Prestasi kerja dapat membantu pegawai untuk membuka pengembangan dan peluang diri, dan organisasi, baik dalam tim maupun secara individu.

Organisasi Pendidikan merupakan salah satu organisasi yang memiliki banyak target yang harus dikembangkan dari waktu ke waktu. Berdasarkan teori-teori tersebut terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat menjadi tolak ukur bagaimana suatu organisasi dapat meningkat, menurun, atau stabil terhadap target dan persaingan diluar sana. Organisasi Pendidikan Vokasi yang terletak di Kota Cimahi merupakan Pendidikan Vokasi yang didalamnya terjadi kesenjangan kinerja (*performance gap*). Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, terdapat banyak faktor kritis dimana kesenjangan tersebut terjadi karena kurangnya motivasi pada pegawai yang mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai. Beberapa hal yang dapat menurunkan motivasi seseorang dalam dunia kerja adalah kurangnya rasa puas, rasa dihargai, tingginya tekanan, perilaku individu, dan aspek lainnya (Handoko, 2001).

Faktor nyata yang dialami Sebagian besar pegawai adalah keinginan untuk mendapatkan apresiasi dari apa yang telah mereka lakukan terhadap organisasi tersebut ketika mereka melakukan atau mendapat sebuah prestasi kerja dari usaha dan kerja keras mereka. Rasa ingin dan butuhnya untuk dihargai menjadi faktor besar yang dapat meningkatkan bahkan menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja. Meningkat dan menurunnya motivasi seseorang akan berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja yang dapat dilakukan oleh individu. Motivasi tidak hanya didapat dari dalam diri, namun sangat besar potensinya didapat dari luar, salah satu tugas dari pemimpin dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan motivasi kerja pada pegawainya agar dapat seluruh pegawai tidak merasakan kurangnya rasa dihargai (Handoko, 2001).

Survey yang telah dilakukan pada suatu Organisasi Pendidikan Vokasi yang bergerak di bidang Kesehatan di wilayah Cimahi, Jawa Barat memberi hasil bagaimana rendahnya tenaga pendidik dengan tingkat Pendidikan doktoral dengan persentase sebesar 9,5%, disusul dengan kurangnya tenaga dengan jabatan lektor kepala sebesar 19%, lektor 38,1%, dan terdapat 23,8% yang masih berada pada jabatan fungsional asisten ahli, yang dimana sisanya berada pada dosen dengan jabatan fungsional umum. Selain itu tenaga kependidikan yang bersifat sementara dengan gelar sarjana sebanyak 14%, diploma 1 dan diploma 3 sebesar 2%, dan sebanyak 84% sisanya menduduki tingkat Pendidikan SD sampai dengan SMA, dimana target yang diharapkan adalah sebesar 16% untuk sarjana, dan 35% diploma.

Data tersebut dapat menggambarkan bagaimana kondisi SDM dalam organisasi Pendidikan Kesehatan khususnya Kesehatan Lingkungan Bandung yang masih perlu banyak ditingkatkan dan diperbaiki dari berbagai aspek yang ada untuk membangun SDM yang tersedia untuk dapat mengerjakan kewajiban dan meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi bersama. Berdasarkan hal tersebut perlu disadari oleh pemimpin, bahwa peran pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan bagi pegawai, penting juga untuk diketahui bahwa pemimpin harus mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dirasakan oleh seluruh pegawai untuk dapat menyeimbangkan rasa kewajiban dan keinginan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan penelitian mengenai penerapan pemberian motivasi secara internal dan eksternal dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih lanjut di bidang Pendidikan tinggi vokasi khususnya di bidang Kesehatan yang meliputi 1) bagaimana peran motivasi secara internal dan eksternal terhadap produktivitas atau kinerja pegawai di Jurusan Kesehatan Lingkungan Bandung? 2) Adakah peran motivasi kerja secara internal dan eksternal dalam peningkatan produktivitas pegawai?

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan berjenis kualitatif dimana metode yang dilakukan adalah dengan survey yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi lainnya. Penelitian ini menampilkan bagaimana motivasi yang diberikan akan meningkatkan produktivitas pegawai di Pendidikan tinggi vokasi kesehatan. Populasi dalam penelitian adalah tenaga pendidik tinggi vokasi Kesehatan dan tenaga pendidik (dosen), dan sampel yang diambil adalah tenaga kependidikan dan tenaga pendidik (dosen) di wilayah Cimahi. Sampel yang digunakan berjumlah 22 orang dosen, dan 5 orang tenaga kependidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### a) Karakteristik Subjek

Sebanyak 29 orang yang terdiri dari 7 tenaga kependidikan dan 22 dosen sebagai subjek dari pendidikan tinggi vokasi kesehatan di wilayah Cimahi berdasarkan jenis kelamin, variasi tugas, Pendidikan, dan lama kerja yang terdapat dalam table 1:

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan jenis Kelamin, Variasi Tugas Tingkat Pendidikan, Lama Bekerja :

No	Karakteristik	Jumlah	%
1.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	18 orang	62 %
	b. Perempuan	11 orang	38 %
2.	Variasi tugas		
	a. Dosen	22 orang	75,9%
	b. Tata usaha	7 orang	24.1%
3.	Tingkat pendidikan		
	a. S.3	3 orang	10,3%
	b. S.2	19 orang	65.5%
	c. S.1	1 orang	3 %
	d. D.4	2 orang	6.8 %
	e. D.3	1 orang	3%
	f. SMA	3 orang	10.3 %
4.	Lama bekerja		
	a. 1 - 5	3 orang	10.3 %
	b. 6 - 10	10 orang	34.5%
	c. 11 - 15	2 orang	6.7 %
	d. > 15	13 orang	44.8 %

Table 1 menunjukkan sebanyak 18 pegawai atau 62% memiliki jenis kelamin laki-laki dimana 19 orang diantaranya dosen atau sebesar 75%, 19 orang dengan Pendidikan pascasarjana atau sebesar 65,5% dengan masa kerja 13 orang 44,8%.

b) Deskripsi Faktor Motivasi Kerja Internal

Parameter faktor motivasi kerja internal ditunjukkan dengan  $X_1$  yang kemudian diukur atas tujuh pernyataan. Table tersebut menunjukkan tanggapan subjek terhadap indicator kebutuhan pegawai:

Tabel. 2 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Internal Parameter Kebutuhan Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kepentingan primer, sekunder, dan tersier	130	89.65	4.35	Sangat Baik
2.	Saya bekerja untuk pendapatan yang layak	99	68.27	3.40	Cukup
3.	Menjadi pegawai pemerintahan membuat saya lebih terjamin	118	81.38	4.09	Baik
4.	Saya memerlukan rasa tenang, aman dengan jaminan keselamatan	131	90.34	4.51	Sangat Baik
5.	Saya beradaptasi dengan lingkungan dengan baik	122	84.14	4.20	Baik
6.	Saya tidak merasa berkecil hari bila mengalami kegagalan	117	80.69	4.05	Baik
7.	Lingkungan kerja saya selalu menghargai	111	76.55	3.83	Baik
Kebutuhan Pegawai		828	81.57	4.06	Baik

Tabel 2 menampilkan rerata 81,57 %, yang berarti bahwa parameter dalam kebutuhan pegawai berada pada rentang nilai yang baik.

c). Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Internaln Parameter Kemampuan Pegawai

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek mengenai indikator motivasi kerja internal  $X_1$  akan diukur dengan empat buah pernyataan mengenai kemampuan pegawai:

Tabel 3 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Internaln Parameter Kemampuan Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Terdapat tupoksi dan penjelasan di Politeknik Kesehatan Bandung yang dapat meringankan pengerjaan.	125	86.21	4.30	Sangat Baik
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai uraian kerja yang ada.	119	82.07	4.12	Baik
3.	Saya membutuhkan keterampilan dan kemampuan kerja dalam menyelesaikan tugas saya.	123	84.27	4.24	Sangat Baik
4.	Saya membutuhkan upaya peningkatan kemampuan dengan Pendidikan dan pelatihan.	126	86.90	4.35	Sangat Baik
Kemampuan Pegawai		493	84.26	4.25	Sangat Baik

Data tersebut menampilkan nilai rerata sebesar 84,26% yang mana berarti parameter tersebut berada dalam rentang kategori yang sangat baik.

d) Total Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Internal Parameter Kebutuhan Pegawai Dan Kemampuan Pegawai

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek mengenai parameter motivasi kerja internal  $X_1$  akan diukur dengan pernyataan mengenai kebutuhan kemampuan

pegawai:

Tabel 4. Total Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Internal Parameter Kebutuhan Pegawai Dan Kemampuan Pegawai

No	Parameter	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
a.	Kebutuhan Pegawai	828	81.57	4.06	Baik
b.	Kesanggupan Pegawai	493	84.26	4.25	Sangat Baik
Motivasi Kerja <i>Internal</i>		660,5	82.91	4.13	Baik

Data tersebut menampilkan nilai rerata sebesar 81,57% yang mana berarti parameter motivasi kerja internal dengan parameter kebutuhan pegawai dan kemampuan pegawai sebesar 84,26% dengan kategori yang baik dan kemampuan kerja berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 82,91%.

#### e) Deskripsi Faktor Motivasi Kerja Eksternal

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek mengenai parameter motivasi kerja eksternal akan diukur dengan lima buah pernyataan mengenai lingkungan pekerjaan:

Tabel 5 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Kondisi Lingkungan Pekerjaan

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Sarana dan prasarana yang tersedia di tempat saya memadai.	87.0	60.00	3.01	Cukup
2.	Perbaikan atas kerusakan perlengkapan dilakukan sesegera mungkin.	90.0	62.07	3.08	Cukup
3.	Upaya penyegaran dilakukan dengan perputaran pegawai.	104.0	71.72	3.57	Baik

4.	Alat yang disediakan merupakan alat dengan metode yang mutakhir.	84.0	57.93	2.91	Cukup
5.	Tersedia temoat ibadah, temoat berisitirahat dan makan.	102.0	70.34	3.51	Baik
<u>Kondisi Lingkungan</u>		467.0	64.41	3.22	Cukup
<u>Pekerjaan</u>					

Data tersebut menampilkan nilai rerata sebesar 64,41% dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi internal dalam faktor kondisi lingkungan kerja sebesar 64.41% yang dikategorikan dengan rentang cukup.

f) Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Pengakuan/ Perasaan Diikutsertakan

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek n subjek mengenai parameter motivasi kerja eksternal  $X_2$  akan diukur dengan empat buah pernyataan mengenai pengakuan/perasaan:

Tabel 6 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Pengakuan/ Perasaan Diikutsertakan

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Saya selalu mendapatkan apresiasi berupa pujian bila telah mengerjakan suatu pekerjaan yang memuaskan.	77	53.10	2.66	Cukup
2.	Saya dapat ikut serta dalam membuat rencana ketercapaian yang diinginkan oleh pemimpin.	96	66.21	3.31	Cukup
3.	Saya mengetahui keinginan yang dimiliki	102	70.34	3.50	Baik

atasan saya dalam hal prestasi kerja.

4. Atasan akan menilai positif disetiap inisiatif yang disampaikan oleh pegawai	91	62.76	3.15	Cukup
---	----	-------	------	-------

Pengakuan/Perasaan Diikuti sertakan	366	63.10	3.15	Cukup
-------------------------------------	-----	-------	------	-------

Data tersebut memperlihatkan rerata nilai sebesar 63,10% yang mana berarti nilai dengan faktor pengakuan/perasaan diikuti sertakan sebesar 63.10% yang berada dalam rentang kategori cukup.

g) Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Pemberian Apresiasi Atas Pelaksanaan Tugas

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek mengenai parameter motivasi kerja eksternal  $X_2$  akan diukur dengan enam buah pernyataan mengenai apresiasi atas pelaksanaan tugas:

Tabel 7 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Apresiasi dalam Pelaksanaan Tugas

N	Pernyataan	Jumlah	Persentas	Skor	Kategori
o		Nilai	e	Nilai	
1.	Saya ingin apresiasi dari atasan untuk pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik.	94	64.83	3.25	Cukup
2.	Saya menginginkan <i>feedback</i> terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	106	73.10	3.65	Baik
3.	Saya ingin mendapatkan kebebasan dalam bekerja.	96	66.21	3.29	Cukup
4.	Saya ingin berprestasi dalam bekerja.	106	73.10	3.65	Baik

5.	Saya ingin mendapatkan kesempatan meningkatkan jenjang Pendidikan atau pelatihan dengan bantuan biaya.	111	76.55	3.81	Baik
6.	Saya ingin dilibatkan dalam pembuatan keputusan	99	68.28	3.40	Cukup
Pemberian Apresiasi Atas Pelaksanaan Tugas		612	70.34	3.51	Baik

Data tersebut memperlihatkan bahwa rerata nilai sebesar 70,34% yang mana nilai tersebut dikategorikan dalam rentang baik untuk parameter penghargaan dalam pelaksanaan tugas.

#### h) Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Honor

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek mengenai parameter motivasi kerja eksternal  $X_2$  akan diukur dengan empat buah pernyataan mengenai Honor:

Tabel 8 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Honor

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Saya ingin adanya revisi terhadap tunjangan diluar Honor.	122	84.14	4.20	Sangat Baik
2.	Saya ingin ada kendaraan khusus/dinas untuk memudahkan dalam tugas luar	112	77.24	3.87	Baik
3.	Saya ingin adanya <i>outing</i> kantor.	116	80.00	4.01	Baik

Data di atas menampilkan nilai rerata sebesar 78,62% yang mana nilai tersebut berada pada rentang kategori baik untuk parameter Honor.

#### i) Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Promosi/ Pengembangan Potensi

Kuesioner tersebut untuk mencari tahu bagaimana tanggapan subjek mengenai

Copyright@ Endang Komara , Agus Mulyanto, Neneng Yety Hanurawaty, Yosephina Ardiani

Septoati, Ira Gustira Rahayu

parameter motivasi kerja eksternal  $X_2$  akan diukur dengan empat buah pernyataan kesempatan promosi atau pengembangan potensi individu:

Tabel 9 Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal Parameter Promosi/ Pengembangan Potensi

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Saya ingin mendapatkan promosi dalam suatu jabatan.	113	77.93	3.89	Baik
2.	Saya ingin mengembangkan diri.	110	75.86	3.79	Baik
3.	Saya berkesempatan mempelajari hal baru.	105	72.41	3.64	Baik
4.	Saya dapat memanfaatkan Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan saya sekarang.	101	69.65	3.50	Baik
Promosi dan Pengembangan Potensi		429	73.96	3.70	Baik

Tabel diatas menampilkan nilai rerata sebesar 73,96% yang mana nilai tersebut berada pada rentang kategori baik dalam parameter kesempatan promosi/pengembangan individu.

j) Total Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal

Berikut tabel data secara keseluruhan mengenai faktor motivasi eksternal yang terlihat dalam table berikut:

Tabel 10 Total Rangkaian Data Faktor Motivasi Kerja Eksternal .

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
a.	Kondisi Lingkungan Pekerjaan	467	64.35	3.22	Cukup
b.	Pengakuan/Perasaan Diikutsertakan	366	63.11	3.15	Cukup
c.	Pemberian Apresiasi Atas Pelaksanaan Tugas	612	70.16	3.51	Baik
d.	Honor /Upah	456	78.62	3.93	Baik
e.	Promosi dan Pengembangan Potensi	493	74.09	3.70	Baik

Motivasi Kerja <i>Eksternal</i>	2394	70.048	3.49	Baik
---------------------------------	------	--------	------	------

Data di atas menampilkan nilai rerata sebesar 70,048% yang mana nilai tersebut berada pada rentang kategori baik.

#### k) Deskripsi Faktor Kinerja

Paparan mengenai Kinerja dengan parameter produktivitas kerja terlampir pada table berikut:

Tabel 11 Rangkaian Data Faktor Kinerja Parameter Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan cepat.	122	84.14	4.22	Sangat Baik
2.	Saya dapat menentukan tugas mana yang didahulukan.	120	82.76	4.13	Baik
3.	Saya senang dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas yang beragam.	113	77.93	3.91	Baik
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.	115	79.31	3.98	Baik
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan.	115	79.31	3.97	Baik
6.	Saya melaksanakan tugas sesuai panduan yang ada	117	80.69	4.11	Baik
Produktivitas Kerja		720	80.69	4.06	Baik

Data tersebut menampilkan nilai rerata sebesar 80,69% yang mana nilai tersebut tergolong dalam kategori baik.

#### l) Rangkaian Data Faktor Kinerja Parameter Kepuasan Kerja

Paparan mengenai Kinerja dengan parameter kepuasan terlampir pada table berikut:

Tabel 12 Rangkaian Data Faktor Kinerja Parameter Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
1.	Tupoksi saya di Politeknik Kesehatan Bandung ini sejalandengan ketertarikan saya.	113	77.93	3.90	Baik
2.	Tupoksi saya di Politeknik Kesehatan Bandung ini	110	75.86	3.80	Baik

	dapat memuaskan kebutuhannya.				
3.	Saya menyukai tugas yang harus saya kerjakan.	119	82.07	4.12	Baik
4.	Saya merasa puas dengan jabatan atau bagian yang saat ini saya pegang.	112	77.24	3.85	Baik
5.	Saya merasa puas dengan seberapa konstan pekerjaan yang saya laksanakan.	111	76.55	3.83	Baik
6.	Saya merasa puas dengan keleluasaan untuk menentukan pekerjaan yang saya inginkan.	110	75.86	3.78	Baik
<b>Kepuasan Kerja</b>		<b>664</b>	<b>77.59</b>	<b>3.88</b>	<b>Baik</b>

Data diatas menampilkan nilai rerata sebesar 77,59% yang mana nilai tersebut dapat dikategorikan dalam rentang kategori baik.

#### m) Deskripsi Distribusi Frekuensi Faktor Kinerja Pegawai

Paparan mengenai Kinerja dengan parameter produktivitas, kepuasan, prestasi, dan disiplin kerja terlampir pada table berikut:

Tabel 13 Total Deskripsi Distribusi Frekuensi Faktor Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Nilai	Persentase	Skor Nilai	Kategori
a.	Produktivitas Kerja	702	80.69	4.06	Baik
b.	Kepuasan Kerja	664	77.59	3.88	Baik
<b>Kinerja Pegawai</b>		<b>1366</b>	<b>79.14</b>	<b>3.95</b>	<b>Baik</b>

Data di atas menampilkan nilai rerata sebesar 79,14% yang mana nilai tersebut berada dalam rentang kategori baik.

## B. PEMBAHASAN

### a) Deskripsi Subjek Tentang Motivasi Kerja Internal

Cara untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan memuaskan keinginan pegawai yaitu pemberian apresiasi, Honor yang sesuai dan meningkat seiring prestasi kerja yang dicapai, pemberian motivasi secara langsung, yang mana menurut Sondang P. Siagian (1985:128), demi mencapai tujuan dari organisasi yang baik diperlukan pemuasan keinginan pegawai yang bisa diberi dari motivasi kerja agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Sistem yang dapat diterapkan adalah dengan memberikan *feedback* terhadap pegawai dimana pegawai dengan

produktivitas yang baik dapat diberi apresiasi berupa perkataan, perilaku, peningkatan upah, bonus yang sebanding dengan apa yang telah mereka capai (Rahmawati, 2013).

#### **b) Deskripsi Faktor Motivasi Kerja Eksternal**

Kuesioner yang telah diisi oleh subjek kemudian dibandingkan atau ditambah dengan pernyataan dari wawancara yang digunakan sebagai data dukung penelitian hingga didapat hasil bahwa parameter motivasi kerja eksternal berdistribusi baik sebesar 70,16% dengan pernyataan mengenai apresiasi, upah dan promosi dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tiga hal tersebut memberi atau memegang pengaruh paling besar terhadap produktivitas pegawai. Subjek merasa bahwa *feedback* dapat berpengaruh sangat besar terhadap motivasi kerja mereka dimana pegawai ingin mendapatkan apresiasi P3 kepada dosen dengan prestasi pembuatan artikel jurnal, apresiasi terhadap seluruh kerja yang mereka lakukan yang dapat berkontribusi sangat baik atau sangat bermanfaat bagi organisasi agar pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada, dan malah berlomba-lomba untuk mengerjakan tugas yang ada. Perlunya pengembangan diri dengan program studi juga memegang peranan penting dimana pegawai dapat meneruskan tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi untuk mengembangkan dirinya demi organisasi yang mereka tempati (Utami, 2017).

#### **c) Deskripsi Distribusi Frekuensi Faktor Kinerja Pegawai**

Pengumpulan data dari kuesioner dan proses wawancara terhadap subjek yang mana subjek merupakan tenaga pendidik dapat ditarik kesimpulan dimana nilai rerata sebesar 79,14% dalam parameter penilaian kinerja dengan rentang kategori baik. Berdasarkan parameter produktivitas dan kepuasan kerja berada dalam rentang kategori yang baik. Motivasi kerja merupakan motivasi yang didapatkan dengan pengaruh lingkungan kerja, baik dalam bentuk tekanan atau apresiasi terhadap pegawai. Motivasi kerja memegang pengaruh yang sangat besar terhadap ketercapaian tujuan dari suatu organisasi, dimana semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai maka semakin besar produktivitas pegawai untuk melaksanakan tugas dengan cepat, tanggap, dan baik. Sebaliknya, semakin kecil dorongan atau motivasi, maka semakin kecil juga tingkat produktivitas pegawai terhadap pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Menurun atau meningkatnya tingkat motivasi seseorang utamanya seorang pegawai dapat terlihat dari bagai mana ia mengerjakan pekerjaannya. Sunyoto dalam Sindang Siagian menjelaskan bahwa prestasi kerja seorang pegawai menjadi awal peningkatan dari karirnya, dimana pimpinan akan besar memberi peluang terhadap pegawai untuk memberikan promosi jabatan, sehingga faktor tersebut dapat menjadi pendorong untuk pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Siagian, 2014: 13).

Tingkat motivasi kerja secara internal memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja atau produktivitas SDM pada organisasi pendidikan tinggi vokasi dengan nilai sebesar 82,91%, dan motivasi eksternal menjadi pengaruh yang besar juga terhadap produktivitas dan kerja SDM

pada organisasi pendidikan tinggi vokasi sebesar 70,48%

Motivasi internal yang dirasakan pegawai adalah pengharapan rasa aman, terjaminnya keselamatan kerja, sedangkan secara eksternal pegawai mengharapkan apresiasi baik dalam perlakuan maupun ucapan terima kasih dari atasan atas pekerjaan yang memberikan hasil memuaskan dan keinginan mendapatkan upah diluar honor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, C. and Syarif, R. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI', *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), pp. 8–15.
- Dery 2001, *Organizational Behaviour Structure and Process* four Edition. Terjemahan Djoerban W, Organisasi dan Manajemen Dan proses, Jakarta, Erlangga
- Dwirainingsih, Y. (2022) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Batik', *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 20(1), pp. 87–94. doi: 10.54911/litbang.v20i1.185.
- Haeruddin, M. I. M. *et al.* (2021) 'Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif.', *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), pp. 260–277. doi: 10.37339/e-bis.v5i1.534.
- Hasibuan Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ketut dewi sumaryathi, N. and Gustiayumanuatidewi, I. (2020) 'The Effect of Compensation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediator', *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(1), pp. 367–373. Available at: [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com).
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke Tiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, H. P. B. S. S. (2022) 'Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), pp. 49–58.
- Rahmawati, D. (2013) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung', *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), pp. 1–16. Available at: <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>.
- Sari, H. F., Ekawarna, E. and Sulistiyo, U. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), pp. 1204–1211. doi: 10.31004/edukatif.v4i1.2113.
- Utami, N. D. (2017) 'Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja (studi pada divisi industri pt. barata indonesia gresik)', *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 5, pp. 1–8.

- Raja Maruli Tua Sitorus, 2020, Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Robbins, P. Stephen, 2013, Manajemen, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri arnadi Putera, Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Susanti, S., & Wasnury, R. (2014). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
- Suwodo, Diah Indriani dan Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>