



PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN ILIR TIMUR I KOTA PALEMBANG

THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SUB-DISTRICT HEAD OFFICE OF THE SUB-DISTRICT OF ILIR TIMUR I PALEMBANG CITY

Tarmizi Endrianto ^{1*)}

¹⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang

*Email Korespondensi: endrianto76@gmail.com

How to Cite :

Endrianto, T. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. *SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities*, 4(2) . DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.4.2.363-376>

ARTICLE HISTORY

Received [19 October 2023]
Revised [26 October 2023]
Accepted [14 November 2023]
Published [31 December 2023]

KEYWORDS

Intrinsic motivation,
ekstrinsic motivation,
performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner yang disebarakan kepada 42 responden sebagai jumlah sampel yang telah ditentukan terhadap populasi pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang yang berjumlah 42 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan melakukan uji Validitas dan Reliabilitas melalui SPSS serta menentukan nilai korelasi dan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Palembang. Hal ini diketahui pada hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 280.560 > F tabel sebesar 3.24 dengan sig 0.000 < 0.005. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik (X2) lebih berpengaruh dibandingkan dengan motivasi intrinsik dilihat dari nilai T X2 lebih besar dari T X (23,399 > 0.556). Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = -2.545 + 0.027X1 + 1.076X2$, hal ini menyatakan bahwa jika variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dianggap konstan atau 0 (nol), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -2.545. Serta pengujian hipotesis dengan hasil R Square sebesar 0,935 (93,5%) kedua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat, dan sisanya sebesar 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan tujuan dari instansi akan tercapai.

ABSTRACT

This research was conducted using quantitative methods through a questionnaire distributed to 42 respondents as a sample number that

has been determined for the population of employees in the District Office of Ilir Timur I Palembang City which amounted to 42 employees. This study uses data analysis by testing the Validity and Reliability through SPSS and determine the value of correlation and multiple linear regression using the help of SPSS version 20. The results of this study show that intrinsic motivation and extrinsic motivation simultaneously (together) have a significant effect on the employee performance of Ilir Timur I District Office, Palembang. It is known in the test results that the value of F is calculated as $280,560 > F$ table is 3.24 with sig $0.000 < 0.005$. The results of the t test show that extrinsic motivation (X2) is more influential than the intrinsic motivation seen from the value of $T X2$ is greater than $T X1$. ($23,399 > 0.556$). Based on the calculation of the multiple linear regression equation of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance, namely $Y = -2,545 + 0.027X1 + 1,076X2$, this states that if the variables of intrinsic motivation and extrinsic motivation are considered constant or 0 (zero), then employee performance will increase by -2,545. As well as hypothesis testing with an R Square result of 0.935 (93.5%) both variables affecting employee performance have a very strong influence, and the remaining 6.5% are influenced by other factors that are not thorough. This indicates that intrinsic motivation and extrinsic motivation affect employee performance. Where if the intrinsic motivation and extrinsic motivation are high then it will improve the performance of the employee optimally and the goals of the agency will be achieved..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah Negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumberdaya manusia merupakan penggerak organisasi tersebut. Sumberdaya manusia berperan sebagai pemikir, perencana seluruh aktivitas yang ada dalam dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau karyawan atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut, sumber daya manusia atau karyawan menempati posisi lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya (Notoatmodjo, 2014). Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut. Selain itu, manusia sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan.

Kualitas sumber daya manusia atau pegawai diukur dari kinerja (performance) atau produktivitas pegawai. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2014). Mangkunegara (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Hasibuan (2012) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2002). Faktor motivasional ini mencakup: (1) Prestasi (Achievement), (2) Penghargaan (Recognition), (3) Tanggung jawab (Responsibility), (4) Kesempatan untuk maju (Possibility of growth), (5) Pekerjaan itu sendiri (Work), dan (6) Pertumbuhan dan perkembangan (Growth). Faktor penyebab ketidakpuasan (dissatisfier) atau faktor higiene yang meliputi: (1) Kondisi kerja fisik (physical environment), (2) Hubungan interpersonal (interpersonal relationship), (3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (company and administration policy), (4) Pengawasan (supervision), (5) Gaji (salary), dan (6) Keamanan kerja (job security).

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai menimbulkan dan dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti hasil observasi, terdapat indikasi-indikasi permasalahan terkait pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang yang membuat lemahnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang yaitu sebagai berikut:

1. Sibuknya pegawai dengan urusan pribadi pada waktu jam kerja berlangsung. Serta masih ada pegawai yang pulang sebelum waktunya dimana jam masuk kerja dimulai dari pukul 08.00-16.00.
2. Pegawai yang datang kurang tepat waktu, diketahui bahwa jam masuk pegawai adalah pukul 08.00, namun sampai pukul 08.20 masih banyak pegawai yang belum datang, sementara ada masyarakat yang sudah menunggu.

3. Masih rendahnya kecakapan pegawai akan memberikan informasi yang ditanyakan oleh masyarakat dilihat berbelit-belit dalam menjelaskan prosedur yang ditanyakan.
4. Mekanisme kerja yang tidak sistematis, Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang cenderung tidak melaksanakan pekerjaan atau tugas sering tidak diselesaikan sampai selesai. Tetapi malah meminta bantuan atau bahkan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya.

Jika hal-hal seperti ini dibiarkan terus-menerus akan berdampak buruk pada kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu ditanamkan kembali pada pegawai kantor Camat Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang, perlu ditanamkan motivasi-motivasi kepada pegawai baik secara intrinsik maupun ekstrinsik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang dan dapat menjadi contoh bagi perangkat daerah lainnya.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa Inggris-nya, *to move*. Menurut Schunk, et al., (dalam Usman, 2014), "motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained." (Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan). Motivasi merupakan proses, bukan output atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamati secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun psikis (mental). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan keterampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan sebagainya semua kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan.

Menurut Hamalik (dalam Yani, 2012) motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sardiman (dalam Yani: 2012) definisi motivasi adalah perubahan energi dalam diri seorang yang ditandai dengan munculnya "felling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Salah seorang pakar bernama Herzberg menyumbangkan perannya dalam mengembangkannya teori motivasi, yang juga dikenal dengan "Model Dua Faktor". Teori ini lebih lanjut terbagi menjadi dua, yakni faktor motivasional dan faktor hygiene atau "pemeliharaan":

- a. Faktor Motivasional

Faktor motivasional merujuk pada aspek-aspek intrinsik seseorang yang mendukung pencapaiannya. Contohnya: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

- b. Faktor Hygiene

Faktor hygiene atau pemeliharaan berasal dari luar individu atau bersifat ekstrinsik. Faktor ini mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupannya.

Menurut Siagian (2004, dalam Dharmayati, 2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen (Hidayat & Tjahjono, 2015). Sedangkan Nawawi (2001) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakannya. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Herzberg dalam Tjahjono

(2003) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor motivator (faktor intrinsik) dan faktor hygiene (faktor ekstrinsik). Motivasi intrinsik terdiri dari 3 faktor, yaitu feelings of achievement (prestasi pekerjaan), recognition (pengakuan), dan increased responsibility (meningkatkan tanggung jawab).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Achievement (keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Recognition (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.

3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Responsibility (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Advancement (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Faktor kedua dalam teori Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation satisfier adalah faktor ekstrinsik (faktor hygiene) yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Motivasi ekstrinsik tersebut meliputi pay (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan working conditions (Herzberg dalam Gibson, 2009). Nawawi (2001) menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak

mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) yakni: gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan supervisi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur dari pay (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan working conditions.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut:

1. Quality Supervisor (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. Interpersonal Relation (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

3. Working Condition (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

4. Salary (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Company Policy (Kebijakan Perusahaan)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

Menurut Mangkunegara (2001, dalam Dharmayati, 2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, dalam Masram dan Mu'ah, 2015). Sedangkan menurut As'ad (1991, dalam Dharmayati, 2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Dessler (dalam Dharmayati, 2015) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kinerja, maka perlulah mengetahui indikator yang ada dalam kinerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 tentang target kinerja meliputi :

1. kuantitas
2. kualitas
3. waktu; dan/atau
4. biaya

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang? Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang? Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang?

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:4) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah. Sedangkan menurut Arikunto (2002:136) metode penelitian adalah cara yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena lebih mengutamakan sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Dimana metode pengukuran dan sampel untuk mengumpulkan data yang berbentuk angka serta dianalisa dengan objektif, valid dan realible.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah modl regresi anantara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui dsitribusi data normal atau tidak.

a. Jika nilai Asymp sig > 0.05 Maka data berdsitribusi normal.

b. Jika nilai Asymp sig < 0.05 Maka data berdsitribusi tidak normal.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

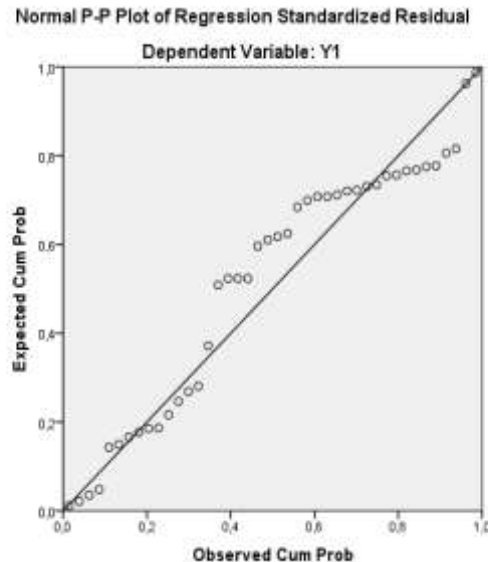
		Unstandardize d Residual
N		42
	Mean	0E-7
Normal	Std.	
Parameters ^{a,b}	Deviatio n	,70921720
Most Extreme	Absolute	,152
Differences	Positive	,131
	Negative	-,152
Kolmogorov-Smirnov Z		,983
Asymp. Sig. (2-tailed)		,289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,289 dan diatas nilai signifikansi (0,05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normality Probability Plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

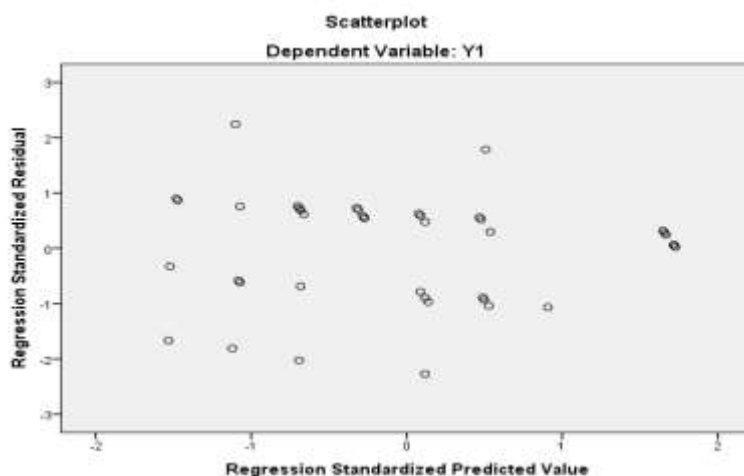


Gambar 1. Kurva P-P Plot Distribusi Penyebaran Data
Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan gambar di atas, memperlihatkan bahwa secara umum distribusi memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis liner diagonal titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. "Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi" (Situmorang *et al.*, 2010:100).



Gambar 2. *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data diolah, 2021

Pada Gambar 2 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-2,545	,503	-1,693	,098
1 X	,027	,048	,556	,581
2 X	1,076	,046	23,399	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil diolah SPSS 2021

Model hipotesis:

$$H_{o1} : \beta_i = 0$$

Tidak terdapat pengaruh motivasi intrinstik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang

$$H_{a1} : \beta_i \neq 0$$

Terdapat pengaruh motivasi intrinstik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang

$$H_{o2} : \beta_i = 0$$

Tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrinstik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang

$$H_{a2} : \beta_i \neq 0$$

Terdapat pengaruh motivasi ekstrinstik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Berdasarkan pada tabel hasil Uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai *p-value* 0,581 > 0,05 artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$, (0,556 < 2,023), dengan nilai signifikasi hitung (0,581) > 0,05, maka H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_{o1}) diterima. Variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, (23,399 > 2,023), dengan nilai signifikasi hitung (0,000) < 0,05 maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil hipotesis yang dalam pengujian ini adalah:

Tabel 3. Hasil Uji F (Hasil Uji Secara simultan)

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	296,711	2	148,355	280,560	,000 ^b
Residual	20,623	9	,229		
Total	317,333	11			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Model Hipotesis:

$$H_{a3} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Terdapat pengaruh motivasi intrinstik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang

$$H_{o3} : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan I terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang Karena nilai $F_{hitung} (280,560) > \text{nilai } F_{tabel} (3,24)$, dengan nilai signifikansi hitung $(0,000) > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya, berikut ini hasil persamaan regresi linier berganda:

Tabel 4. Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	S td. Error		
(Constant)	-2,545	,503	-1,693	,098
X1	,027	,048	,556	,581
X2	1,076	,046	23,399	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b_1X_1, b_2X_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Motivasi Intrinsik
- X_2 = Motivasi Ekstrinsik
- e = Standartd error

sehingga;

$$Y = -2,545 + 0,027 X_1 + 1,076 X_2 + 0,05$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 2,545. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar -2,508. Koefisien regresi pada variabel motivasi intrinsik sebesar 0,027, hal ini berarti jika variabel motivasi intrinsik bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,027. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi pada variabel motivasi ekstrinsik sebesar 1,076, hal ini berarti jika variabel motivasi ekstrinsik bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,076. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:97) uji determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan *SPSS 20.0for windows*. Adapun hasil koefisien determinasi R^2 :

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.932	.727

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai).

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,935 \times 100\% \\ &= 93,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan kepada tabel di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0,935 (93,5%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 93,5\% = 6,5\%$) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi danlain-lain.

KESIMPULAN

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} = 0,556$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,035$ dengan $p = 0,581 > 0,05$. Maka hipotesis H_0 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota.

Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Hal ini dapat dibuktikan bahwa motivasi

intrinsik berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai thitung sebesar $t = 23,399$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,035$ dengan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Maka hipotesis H_{a2} diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang dan dapat disimpulkan pula hipotesis H_{a2} diterima.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Hal ini dibuktikan melalui regresi nilai β motivasi intrinsik sebesar $\beta = 0,027$ berpengaruh positif dan motivasi ekstrinsik dengan $\beta = 1,076$ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik untuk menjelaskan kinerja pegawai Fhitung sebesar $280,560$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar $3,24$, yang artinya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $(R^2) 93,5\%$ dan dapat disimpulkan pula hipotesis H_{a3} diterima. Jadi semakin tinggi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diterima maka kinerja dari pegawai pun juga akan lebih tinggi lagi..

DAFTAR PUSTAKA

- A Adamy Marbawi. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljksuemawe: Unimal Press.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit Benjamin, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Hasibuan S.P Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas, Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Masram, Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.
- Riduwan dan Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Siregar, Sofiyan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
(<https://ejournal.gunadarma.ac.id>) diakses 24 Oktober 2020