

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation to Employee Performance in Agency Office Regional Revenue of Central Sulawesi Province

¹Inggriany Novita Widiawaty*, ²Rajindra, ³Haris Abd. Kadir
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu
(*Email Korespondensi: inggriany.novita@gmail.com)

Abstrak

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis, maka kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai F-hitung sebesar 55,073 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa nilai F-hitung tersebut lebih besar dari nilai F-tabel yaitu $55,073 > 3,090$. Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai t-hitung sebesar 7,258 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $7,258 > 1,984$. Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai t-hitung sebesar 2,033 pada tingkat signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $2,033 > 1,984$.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Abstract

After conducting analysis of research results and hypothesis testing, the conclusion in this study showed that intrinsic motivation and extrinsic motivation together or simultaneously have positive and significant impact on employee performance. It is backed by an F-count value of 55.073 at a significance level of 0.000 which is smaller than 0.05 which means that the F-count value is greater than the F-table value of $55.073 > 3.090$. An intrinsic motivation is positively and significantly impactful to employee performance. It is backed by a T-count value of 7.258 at a significance level of 0.000 which is smaller than 0.05 which means that the T-count value is greater than the T-table value of $7.258 > 1.984$. Extrinsic motivation has been partially positive and significant to the employee's performance. It is backed by a T-count value of 2.033 at a significance level of 0.045 which is smaller than 0.05 which means that the T-count value is greater than the T-table value of $2.033 > 1.984$.

Keywords: employee performance, Instrinsik motivation and extrinsic motivation

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk memperoleh produktivitas kerja yang maksimal, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Untuk itu pegawai perlu dorongan atau motivasi. Sering kali kita mendengar istilah motivasi. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu pegawai atau kemauan pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing pegawai. Karena sifatnya tersebut, maka untuk memberikan motivasi yang positif seorang *supervisor* atau pemimpin harus mengetahui dan bersifat peka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu pegawainya.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manajer organisasi penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Motivasi disuatu lembaga sangat dibutuhkan, sebab tanpa adanya motivasi suatu lembaga tidak akan berkembang dan pada akhirnya tujuan lembaga tidak tercapai, khususnya motivasi bagi pegawai, merupakan kunci utama bagi kesuksesan suatu lembaga. Motivasi bagaimanapun bentuknya sangat berperan sekali dalam perkembangan suatu lembaga atau organisasi, sebab dengan motivasi akan menjadikan proses kinerja pegawai menjadi lebih baik dan meningkat.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk ke dalam kinerja seseorang, dengan motivasi kita dapat memahami apa yang merangsang seseorang karyawan dalam bekerja. Maka seorang manajer dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan sedemikian rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk bekerja.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah motivasi kerja belum terealisasi sebagaimana mestinya, dimana pegawai bekerja belum mencapai hasil kerja yang optimal dan masih banyak pegawai yang bekerja belum memenuhi kualifikasi kerja yang semestinya, hal ini tentunya menunjukkan pegawai belum termotivasi, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja dan menimbulkan pemandangan yang kurang menarik, ruang yang kurang nyaman karena panas, lampu penerangan di ruangan kerja juga kurang terang dan kurangnya peralatan dan perangkat pendukung lainnya pada bagian-bagian tertentu.

METODE

Penelitian ini digolongkan jenis penelitian *explanatori (explanatory research)*. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yang berjumlah 100 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus dimana dari semua populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Model analisis digunakan menganalisis pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel (Y). Setelah itu hipotesis penelitian ini di uji F dan uji t. Spesifikasi model yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah formula regresi berganda untuk populasi. Soeprihanto, dan John (2004: 26) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon_i$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat/dependent
- β_0 = Konstanta/*intercept*
- $\beta_1 \beta_k$ = Koefisien Regresi Parsial
- $X_1 X_k$ = Variabel Bebas/*independent*
- ϵ_i = epsilon/kesalahan pengganggu (*disturbance's error*).

Selanjutnya formula tersebut dijabarkan kedalam penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- β_0 = Konstanta/*intercept*
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi Parsial
- X_1 = Motivasi Intrinsik
- X_2 = Motivasi Ekstrinsik
- ϵ_i = epsilon/kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

HASIL

Pengujian Instrumen Penelitian

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket/ kuesioner, yaitu keharusan angket/kuesioner tersebut untuk *valid* dan *reliabel*. Suatu angket/kuesioner dikatakan *valid* apabila pernyataan pada angket/kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket/kuesioner tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan *reliabel* (andal) apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Validitas (*Validity*)

Menurut pendapat Sugiyono (2004:24). Validitas sebuah tes menunjukkan sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas diperoleh dari mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item (*corrected item-total corelatin*). Hasil korelasi bagian total inilah yang diuji signifikansinya untuk menentukan valid tidaknya item tersebut terhadap faktornya, item yang mempunyai korelasi positif di atas nilai r kritis tabel (0,30) menunjukkan bahwa item tersebut valid.

Hasil pengujian instrumen dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, dengan 28 jumlah pernyataan kuisisioner valid, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien *corrected item-total corelation* lebih besar atau sama dengan 0,30, seperti yang terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	<i>corrected item-total corelation</i>	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik (X1)		
	X1.1	0,456	Valid
	X1.2	0,349	Valid
	X1.3	0,370	Valid
	X1.4	0,302	Valid
	X1.5	0,483	Valid
	X1.6	0,592	Valid
	X1.7	0,597	Valid
	X1.8	0,395	Valid
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)		
	X2.1	0,398	Valid
	X2.2	0,392	Valid
	X2.3	0,448	Valid

	X2.4	0,573	Valid
	X2.5	0,622	Valid
	X2.6	0,642	Valid
	X2.7	0,357	Valid
	X2.8	0,644	Valid
	X2.9	0,622	Valid
	X2.10	0,371	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)		
	Y1.1	0,611	Valid
	Y1.2	0,555	Valid
	Y1.3	0,611	Valid
	Y1.4	0,613	Valid
	Y1.5	0,724	Valid
	Y1.6	0,647	Valid
	Y1.7	0,470	Valid
	Y1.8	0,452	Valid
	Y1.9	0,463	Valid
	Y1.10	0,379	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Uji Keandalan atau Reliabilitas (*Reliability*)

Menurut Sugiyono (2002 : 110) Instrumen penelitian selain valid, juga harus reliabel (dapat diandalkan) instrumen dapat dikatakan reliabel jika alat tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dengan kondisi yang berbeda, dengan kata lain reliabilitas menunjukkan sejauhmana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali obyek yang sama.

Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan *koefisien Alpha Cronbach* (α). Suatu instrumen disebut reliabel apabila *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Nunnally dalam Zeithami, Berry & Parasuraman (1996:7).

Hasil pengujian reliabilitas data dengan 100 orang responden Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, menunjukkan angka bahwa baik variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y), menghasilkan nilai *koefisien alpha cronbach* di atas 0,60.

Pengujian reliabilitas hasilnya lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,667	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,792	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,849	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Regresi Berganda *Multikolinearitas*

Menurut Santoso (2000:206) untuk melihat ada tidaknya *multikolinearitas* dalam penelitian ini dapat dilihat melalui hasil perhitungan nilai *variance inflating faktor* (VIF), dimana apabila nilai *variance inflating faktor* dengan angka toleransi mendekati 1 maka data yang tersajikan tidak terjadi *multikolinearitas*. Dari hasil pengolahan data yang dikumpulkan di lapangan menunjukkan bahwa variabel yang dianalisis nilai *inflating faktor* dan angka toleransinya menunjukkan tidak terjadi *multikolinearitas*, dengan nilai VIF adalah 1,508, maka nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinearitas* adalah : jika nilai *tolerance* < 0,10 ; maka terjadi *multikolinearitas*, tetapi jika nilai *tolerance* > 0,10; maka tidak terjadi *multikolinearitas*.

Hasil uji *multikolinearitas* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan nilai *cut off* antara variabel independen, karena nilai > 0,10, maka tidak terjadi *multikolinearitas*, seperti terlihat pada

Tabel 5 (lampiran) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji *Multikolinieritas*

Colinearity Statistics		
Variabel Independen	Toleransi	VIF
Motivasi (X1)	0,670	1,493
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,670	1,493

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3 di atas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 5 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala *multikolinieritas* antara variabel independen.

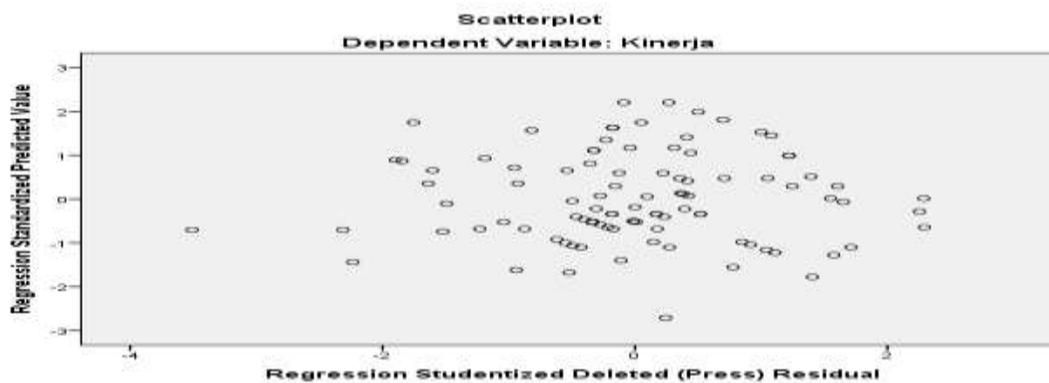
Uji Asumsi Regresi Berganda *Heteroskedastisitas*

Uji asumsi *heteroskedastisitas* ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi *residual absolut* sama (*homoskedastisitas*) atau tidak sama (*heteroskedastisitas*) untuk semua pengamatan.

Menurut Sudarmanto (2004: 56) apabila asumsi tidak terjadinya *heteroskedastisitas* ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.

Untuk lebih jelasnya hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas*

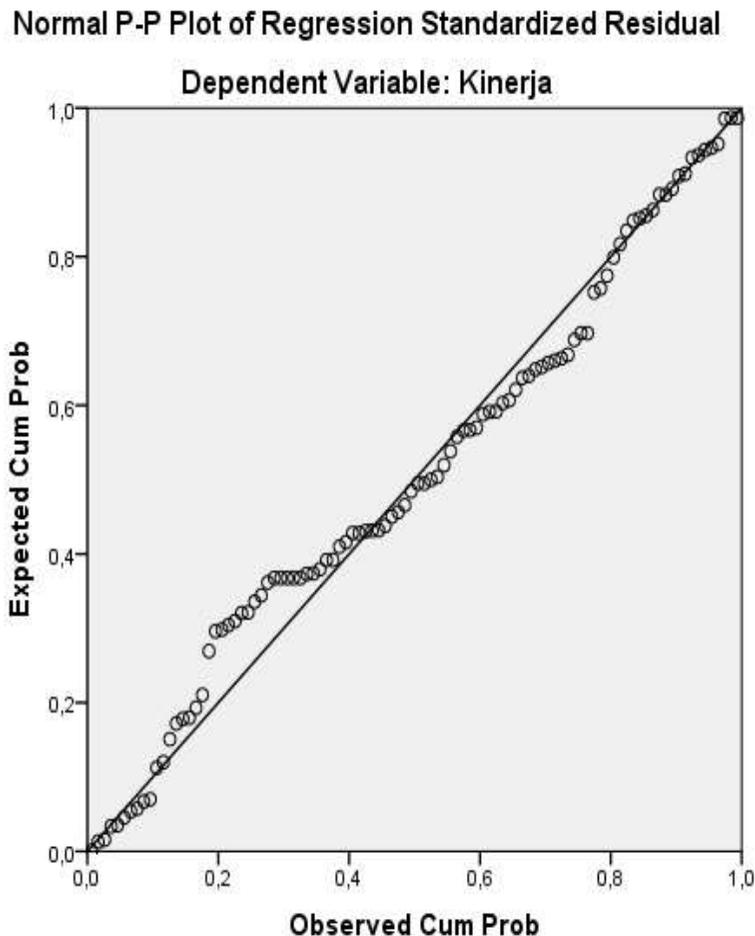


Berdasarkan diagram *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di bawah maupun di atas angka 0 sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya (motivasi dan lingkungan kerja).

Uji Asumsi Regresi Berganda *Normalitas*

Menurut Santoso (2000:84) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksinya dapat melihat pada penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut :

Gambar 2. Uji Asumsi Normalitas



Dari hasil analisis grafis pada Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal sehingga asumsi normalitas dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda, paling tidak akan membahas tentang koefisien korelasi, koefisien determinasi, persamaan regresi, koefisien regresi, dan juga koefisien korelasi parsial untuk regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Menurut Sudarmanto (2004:72) data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, kemudian di analisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, sementara analisis kualitatif sendiri dipergunakan guna menjelaskan pembuktian dari analisis kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2007:86) Pembuktian dengan analisis kualitatif dimaksudkan untuk menguji variasi dari alat model regresi linear berganda yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi (*Model Regrssion*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi, seperti yang terlihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda
Dependent Variabel Y = Kinerja pegawai

Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t Hitung	t Tabel	Sig
C = Constanta	0,569	0,360		1,580		0,117
X1 = Motivasi Intrinsik	0,701	0,097	0,616	7,258	1,984	0,000
X2 = Motivasi Ekstrinsik	0,181	0,089	0,173	2,033	1,984	0,045
R = 0,729	F-Hitung = 55,073					
R-Square = 0,532	F-Tabel = 3,090					
Durbin Waston = 1,984	Sig. F = 0,000					

Sumber : Hasil olahan data Tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada tabel 4 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,569 + 0,701 (X_1) + 0,181 (X_2)$$

Pada persamaan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel bebas (X) yaitu motivasi intrinsik (X1) positif dan motivasi ekstrinsik (X2) positif, nilai koefisien variabel bebas yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas (X), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, demikianpun sebaliknya. Maka dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan dimana :

1. $a = 0,569$, artinya jika variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) sama dengan 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,569;
2. $b_1 = 0,701$, artinya koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 0, 701, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin variabel motivasi intrinsik (X1), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0, 701, dengan asumsi variabel motivasi ekstrinsik (X2) konstan atau sama dengan 0 (nol).;
3. $b_2 = 0,181$, artinya koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0, 181, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin variabel motivasi ekstrinsik (X2), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0, 181, dengan asumsi variabel motivasi intrinsik (X1) konstan atau sama dengan 0 (nol).

Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan interval koefisien 0,70 – 0,899 (Sugiyono, 2004). Demikian halnya pada *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa 53,2% Kinerja pegawai ditentukan oleh variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2), sehingga terdapat 36,8% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel Kinerja pegawai dan yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi, disiplin kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi.

Pembuktian Hipotesis Pertama : Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Berpengaruh Simultan dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dalam pengujian menunjukkan hasil F-hitung sebesar 55,073 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F-hitung (55,073) lebih besar dari nilai F-tabel; adapun nilai F-tabel (signifikansi 5% dengan $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 100-2-1 = 97$) adalah sebesar 3,090, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai akan lebih menimbulkan rasa percaya diri dan memberikan rasa bangga tersendiri bagi pegawai dalam bekerja.

Pembuktian Hipotesis Kedua : Motivasi Intrinsik (X1) Berpengaruh Parsial dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat uji hipotesis kedua bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki t-hitung sebesar 7,258 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05, artinya signifikan, di mana nilai t-hitung (7,258) lebih besar dari nilai t-tabel; adapun nilai t-tabel (pengujian 2 sisi, signifikansi 0,05 dengan $(df) = 100 - 2 - 1 = 97$) adalah sebesar 1,984. Signifikan di sini berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi intrinsik akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pembuktian Hipotesis Ketiga : Motivasi Ekstrinsik (X2) Berpengaruh Simultan dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat hasil uji hipotesis ketiga bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai t-hitung sebesar 2,033 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya signifikan, di mana nilai t-hitung (2,033) lebih besar dari nilai t-tabel, adapun nilai t-tabel (pengujian 2 sisi, signifikansi 0,05 dengan $(df) = 100 - 2 - 1 = 97$) adalah sebesar 1,984. Signifikan di sini berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Proses peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah melalui kegiatan-kegiatan personalia yang menyangkut motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik digunakan dalam penilaian kepada pegawai untuk keputusan promosi jabatan saja tetapi juga untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat dan memenuhi tujuan yang direncanakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2), ternyata mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dengan kontribusi R sebesar 0,729 atau sebesar 72,9% atau berada pada tingkat hubungan yang kuat dengan interval koefisien 0,70 – 0,799.

Menurut Sugiyono (2004:82), artinya bahwa kinerja pegawai dalam organisasi ini mempunyai hubungan (pengaruh) yang baik terhadap tugas yang diberikan. Dapat jelaskan bahwa motivasi intrinsik mampu untuk mempengaruhi aktifitas para pegawai dari segi prestasi, penghargaan, tanggung jawab dan promosi melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan organisasi, selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan partisipasi kerja pegawai karena pemberian gaji, status, jaminan sosial, supervisi, dan kebijakan perusahaan/instansi kepada para pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab akan membuat suasana kerja yang kondusif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang semakin efektif dan efisien.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, ternyata mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana nilai t-hitung $X1 = 7,258$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,000$ ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi

Sulawesi Tengah.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat jelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, peran pemimpin Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah perlu ditingkatkan dengan memberikan perhatian secara pribadi kepada pegawai, pendekatan secara emosional, memberikan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi dan berusaha maksimal dalam bekerja untuk di promosikan kesalahsatu jabatan, memberikan kesempatan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kreativitas sebagai aktualisasi diri bagi pegawai, dengan adanya perhatian pemimpin terhadap pegawainya misalnya memberikan ide-ide kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas, memberikan dorongan, membantu pegawai yang mengalami kesulitan, memberikan pujian serta bonus bagi pegawai yang bekerja dengan baik. Hal ini akan lebih menimbulkan rasa percaya diri dan memberikan rasa bangga tersendiri bagi para pegawai dalam bekerja. Sehingga dengan sendirinya pegawai terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien, hal ini pula akan menimbulkan loyalitas seorang pegawai terhadap pimpinan. Maka dengan demikian fungsi dan tugas Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat terlaksana dengan baik.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, ternyata mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana nilai t hitung $X_2 = 2,033$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,045$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil analisis dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dapat jelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pada umumnya seorang tenaga kerja menginginkan penguatan dan umpan balik dari pimpinan Instansi sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku Pegawai yang positif sebagai hasil pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya perhatian yang diberikan oleh pimpinan instansi diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan lebih baik, lebih produktif dan semangat dalam bekerja, sehingga para pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai F -hitung sebesar 55,073 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa nilai F -hitung tersebut lebih besar dari nilai F -tabel yaitu $55,073 > 3,090$. 2) Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai t -hitung sebesar 7,258 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa nilai t -hitung tersebut lebih besar dari nilai t -tabel yaitu $7,258 > 1,984$. 3) Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai t -hitung sebesar 2,033 pada tingkat signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa nilai t -hitung tersebut lebih besar dari nilai t -tabel yaitu $2,033 > 1,984$.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Hendaknya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi intrinsik bagi pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tersebut yaitu: meningkatkan rasa nyaman dalam pekerjaan dengan cara memberikan

fasilitas peralatan kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan, sikap positif mendorong pegawai agar lebih ikut andil di instansi dengan cara pengikutsertaan pegawai dan memberi pembinaan dalam pekerjaan yang diberikan oleh instansi, memberikan pemahaman terkait pekerjaan dengan cara meningkatkan kinerja terlebih dahulu sehingga instansi akan memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang baik. 2) Mengingat pentingnya penerapan motivasi ekstrinsik bagi instansi, oleh karena itu Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, disarankan untuk lebih meningkatkan penerapan motivasi ekstrinsik yaitu: meningkatkan penerapan keamanan kerja dengan cara memberikan pengetahuan dan informasi terkait keamanan dan keselamatan kerja secara formal dan jelas, menanamkan pemahaman lebih dalam terkait status pegawai dengan cara memberikan keyakinan dan kebanggaan menjadi pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. kebijakan instansi lebih intensif mengambil tindakan tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan dengan cara memberikan surat peringatan dan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan, mutu dari supervisi teknis meningkatkan pengawasan dari atasan dengan cara lebih intensif dalam memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi pegawai khususnya untuk tugas yang baru, mutu dari hubungan interpersonal baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai, meningkatkan komunikasi antar pegawai dengan cara berdiskusi atau bertukar pikiran antar pegawai terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Kamajaya Putra Dan Agus Frianto. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan KerjaArticle (PDF Available)· *Jurnal* Bisnis dan Manajemen (BISMA). June 2018 with1,255 Reads. DOI: 10.26740/bisma.v6n1.p59-66.
- Ardana, K.I., Mujiati N. Utama, M.W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Reneka Cipta. Jakarta.
- Budianto, Ferdinand dan Roby Sambung. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya) *Jurnal* Sains Manajemen ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume II, Nomor 2, September 2013.
- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa). 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Erlangga. Jakarta.
- Gouzali, Salim. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. (Cet. Kedua). Djambatan. Jakarta.
- Gujarati. D. 2003. *Basic Econometrics*, Fourth Edition, Singapura: McCraw-Hill.
- Hamzah,B.Uno. 2008. *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthan, Fred. 2011. *Manajemen Kantor Behavior : An Evidence – Based Approach New York. The Mc Grow Hill Companies, Inc*.
- Mangkunegara, AP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Jilid Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- McGregor, D. 2005. *The Human Side Enterprise, Cambridge*: Massachusetts Institute of Technology.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprojo dan Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Sanafiah Faisal, 2002. *Metode Penelitian Sosial. Edisi*, Kelima Bumi Aksara, Jakarta.
- Santoso. S. 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Sardiman, A.M. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN.
- Srimulyo, Koko. 2004. Analisis pengaruh Faktor-Faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. *Tesis* tidak diterbitkan. Surabaya Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Sudarmanto, Gunawan. 2004. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis. Penerbit*. CV. Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono, dan Eri Wibowo. 2001. *Statistik Untuk Penelitian*. cetakan kedua puluh ALFABETA. Bandung.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Soekidjo. Notoatmojo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2004. Statistik : *Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Syafriadi. 2016. Analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Amanah Ray Medan. *Jurnal Dunia Ilmu* vol. 2. No. 4 Desember 2016.
- Wahyuningsih, Tri. 2003. "Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan" *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 7 No.1 Juni 2003: 44-55.
- Winardi. 2006. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.