

## Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin

Muhammad Yusuf Sayudi

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan, Indonesia

Email: yusufsayudi@gmail.com

### Artikel info

#### Artikel history:

Diterima : 27-10-2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 15-11-2021

Disetujui : 16-11-2021

**Kata Kunci:** motivasi intrinsik; motivasi ekstrinsik; supervise dan kinerja pegawai

**Keywords:** *intrinsic motivation; extrinsic motivation; supervision dan employee performance*

#### Abstrak

Salah satu organisasi Pemerintah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) Kota Banjarmasin yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dan merupakan garda terdepan serta menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat di bidang keagamaan karena tugasnya berkenaan dengan aspek hukum dan ritual yang sangat menyentuh kehidupan keseharian masyarakat di Kota Banjarmasin. Berdasarkan pengamatan awal, pencapaian kinerja pegawai KUA se-Kota Banjarmasin masih kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai mulai dari pengakuan terhadap hasil kinerja pegawai, kurangnya pengembangan pegawai, kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan, kualitas supervisi yang dilakukan bersifat formalitas, dan kondisi-kondisi kerja yang kurang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Unit analisis adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang berjumlah 78 orang dengan jumlah sampel sebesar 78 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS21. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Semakin meningkat motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta supervisi kepada pegawai KUA, maka semakin meningkat kinerja pegawai KUA di Kota Banjarmasin.

#### Abstract

*One of the government organizations under the auspices of the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia (Kemenag RI), namely the Office of Religious Affairs (KUA) of the City of Banjarmasin which is tasked with providing services to the community and is the front guard and spearhead in the implementation of service tasks to the community in the religious field because His duties are related to legal and ritual aspects that deeply touch the daily life of the people in Banjarmasin City. Based on initial observations, the performance of KUA employees throughout Banjarmasin is still less than optimal. The less than optimal performance of the employee is due to the lack of motivation given by the organization to employees starting from the recognition of the results of employee performance, lack of employee development, lack of extrinsic motivation provided, the quality of supervision carried out in a formality, and inadequate working conditions. This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation on employee performance, the effect of extrinsic motivation on employee performance, and the effect of supervision on employee performance at the Banjarmasin City Religious*

---

*Affairs Office. The research method used is quantitative research. The unit of analysis is the Civil Servant at the Office of Religious Affairs in Banjarmasin, totaling 78 people with a total sample of 78 respondents using saturated sampling technique. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS21 application. The results of the study state that intrinsic motivation affects employee performance, extrinsic motivation affects employee performance, supervision affects employee performance at the Banjarmasin City Religious Affairs Office. The more intrinsic motivation and extrinsic motivation and supervision of KUA employees increase, the performance of KUA employees in Banjarmasin City will increase.*

---

**Koresponden author: Muhammad Yusuf Sayudi**

Email: yusufsayudi@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2021



## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu ([Elbadiansyah](#), 2019). Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi. Peran organisasi tergantung dari kinerja orang-orang yang berada di dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu dan pengambil keputusan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu organisasi Pemerintah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) Kota Banjarmasin yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dan merupakan garda terdepan serta menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat di bidang keagamaan karena tugasnya berkenaan dengan aspek hukum dan ritual yang sangat menyentuh kehidupan keseharian masyarakat di Kota Banjarmasin.

Berdasarkan pengamatan awal, pencapaian kinerja pegawai KUA se-Kota Banjarmasin masih kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai mulai dari pengakuan terhadap hasil kinerja pegawai, kurangnya pengembangan pegawai, kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan, kualitas supervisi yang dilakukan bersifat formalitas, dan kondisi-kondisi kerja yang kurang memadai.

Pendapat ([Manullang](#), 2000) menyatakan bahwa jika organisasi tidak mencukupi dan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja, maka organisasi akan mendapat kesulitan dalam menarik pegawai-pegawai yang baik, serta perputaran dan kemangkiran akan meningkat serta sulitnya mencapai tujuan organisasi.

Gap research pada penelitian meliputi penggunaan variabel dan teknik sampling. Pada penelitian ([Putra & Boide](#), 2018) menggunakan variabel independen motivasi, supervisi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. ([Waruwu](#), 2017), ([Kalhoru, Jhatial, & Khokhar](#), 2017), ([Makki & Abid](#), 2017) menggunakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. ([Nur](#), 2013) menggunakan variabel independen motivasi dan supervisi. ([Shaikh, Pathan, & Khoso](#), 2018) menguraikan indikator motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Dari variabel independen yang

telah diuraikan diatas, belum dilakukan analisis secara bersamaan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan supervisi terhadap kinerja. Dengan uraian tersebut, menjadikan alasan untuk menganalisis ketiga variabel bersamaan terhadap kinerja pada penelitian ini.

Pada penelitian Handayani dan Martini ([Handayani & Martini, 2010](#)) menggunakan teknik sampling *purposive sampling* pada PNS Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah, ([Nasution, 2020](#)), menggunakan teknik *sampling purposive* pada PNS Departemen Perhubungan Sumatera Utara, dan ([Herawati, Suputra, & Budiasih, 2016](#)) menggunakan teknik sampling *purposive sampling* pada PNS Inspektorat Kabupaten Tabanan. Ketiga penelitian diatas, tidak menggunakan secara keseluruhan unit analisis PNS sebagai sampel, maka pada penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai sampel (teknik sensus) sebanyak 78 PNS pada KUA Kecamatan se-Kota Banjarmasin.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin, Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin, Untuk menganalisis pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir tentang berbagai konsep atau teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, supervisi dan kinerja pegawai. Serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan motivasi kerja pegawai juga supervisi agar produktifitas kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin semakin meningkat.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penggunaan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dibagikan kepada pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang bertempat di Jl. Pulau Laut, Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Unit analisis pada penelitian ini adalah individu yaitu Pegawai Negeri Sipil di Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang berjumlah 78 orang terdiri dari JFU Pelaksana sebanyak 32 orang, Penghulu sebanyak 19 orang, dan Penyuluh sebanyak 27 orang

Pengambilan sampel menggunakan teori ([Arikunto, 2017](#)) yang menyatakan bahwa jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya menjadi sampel. Berdasarkan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 78 pegawai kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 78 responden dengan teknik sampling jenuh.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS21. Menurut ([Rahardjo & Wuryani, 2021](#)), analisis regresi linear berganda berguna untuk mengukur besarnya pengaruh variabel dependen atau variabel yang lebih dari satu variabel terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Karakteristik Responden

Mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin adalah pegawai yang telah menikah. Banyaknya pegawai yang telah menikah disebabkan karena pegawai yang telah menikah lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja karena faktor kebutuhan keluarga yang tinggi dibanding yang lajang, sehingga bisa memotivasi dan mendorong pegawai lebih berkinerja dengan baik. Menurut ([Robbins, Judge, & Millett, 2015](#)) bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya

Pegawai laki-laki lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan. Pegawai laki-laki yang bekerja pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin didominasi oleh penghulu. Pegawai laki-laki juga lebih antusias untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau menjadi pimpinan sehingga bisa mendorong kinerja dengan baik. Selain itu, juga didukung oleh kemampuan, pemikiran dan pengetahuan yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Selaras dengan pendapat ([Robbins et al., 2015](#)) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungannya kinerja dengan perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, motivasi, bersosialisasi dan kemampuan belajar.

Mayoritas pendidikan pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin adalah pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana (S1). Pegawai yang berpendidikan S1 memiliki kemampuan dalam memperoleh dan menganalisa informasi yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selaras dengan pendapat ([Robbins et al., 2015](#)) yang menyatakan semakin kompleks suatu pekerjaan maka dalam pemrosesan informasi diperlukan kecerdasan dan kemampuan verbal. Oleh karena itu, tingkat pendidikan pegawai merupakan dukungan penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik sebab pegawai bertindak kritis dalam mengevaluasi kondisi pekerjaan.

Mayoritas pegawai yang bekerja adalah diatas usia 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di KUA sebagian besar berada pada usia produktif. Usia pegawai yang masih produktif memiliki kemampuan, keterampilan dan motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selaras dengan pendapat ([Robbins et al., 2015](#)) yang menyatakan bahwa usia produktif akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja sehubungan dengan pengalaman, penilaian, etika kerja baik, komitmen pada kualitas.

Mayoritas pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin adalah pegawai yang bekerja dengan masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun. Alasan sebagian besar bekerjanya dengan masa kerja tersebut karena pegawai sering mutasi jabatan antar KUA se-Kota Banjarmasin atau mengalami kenaikan jabatan pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Kenaikan jabatan kepada seluruh pegawai yang berkinerja baik merupakan salah satu motivasi kepada seluruh pegawai. Juga ([Robbins et al., 2015](#)) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri.

## **B. Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

### **1. Motivasi Intrinsik (X1)**

Deskripsi tanggapan responden terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi intrinsik dengan nilai mean sebesar 3.03 masuk dalam kategori sedang. Nilai mean yang tinggi pada motivasi intrinsik adalah indikator advancement (pengembangan) sebesar 3.19 yang artinya pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin membutuhkan pengembangan dan kesempatan untuk ke jenjang yang lebih tinggi, apalagi dengan dukungan kesempatan mendapat promosi jabatan pada tingkat yang lebih tinggi akan memberikan motivasi pada diri karyawan semakin meningkat.

### **2. Motivasi Ekstrinsik (X2)**

Deskripsi tanggapan responden terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi ekstrinsik dengan nilai mean sebesar 2.99 masuk dalam kategori sedang. Nilai mean yang tinggi pada motivasi ekstrinsik adalah indikator wages (gaji) sebesar 3.03 yang artinya pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin dalam pekerjaannya membutuhkan kesesuaian gaji. Dengan kesesuaian gaji tersebut, pegawai lebih termotivasi dalam mencapai hasil kinerja yang lebih optimal.

### **3. Supervisi (X3)**

Deskripsi tanggapan responden terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel supervisi dengan nilai mean sebesar 3.00 masuk dalam kategori sedang. Nilai mean yang tinggi pada supervisi adalah indikator pelaksana sebesar 3.03 yang artinya pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin dalam pekerjaannya membutuhkan pelaksana supervisi yang berkualitas. Pelaksana supervisi tersebut artinya pribadi yang melakukan supervisi pada pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin memiliki pengetahuan yang mumpuni dan keterampilan yang baik.

### **4. Kinerja Pegawai (Y)**

Deskripsi tanggapan responden terhadap keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja pegawai dengan nilai mean sebesar 3.08 masuk dalam kategori sedang. Nilai mean yang tinggi pada kinerja pegawai adalah indikator efektivitas sebesar 3.08 yang artinya efektivitas kinerja karyawan semakin meningkat jika sesuai dengan standar dan SOP pada organisasi KUA.

## **C. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian**

Uji validitas pada indikator  $r$  hitung variabel motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), supervisi (X3), kinerja pegawai (Y) lebih besar dari  $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0.2227, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini valid (Sugiyono, 2012).

Uji reliabilitas berdasarkan nilai cronbach's alpha motivasi intrinsik (X1) sebesar 0.918, nilai cronbach's alpha motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0.880, nilai cronbach's alpha supervisi (X3) sebesar 0.901, dan nilai cronbach's alpha kinerja pegawai (Y) sebesar 0.933. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel atau handal (Ghozali, 2001).

#### D. Uji Asumsi Klasik

1. Pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan (Sugiyono & Susanto, 2015).
2. Nilai VIF dan Tolerance variabel motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan supervisi (X3) adalah  $VIF < 10$  dan  $> 0.1$ , maka tidak ada masalah multikolinearitas (Sugiyono & Susanto, 2015).
3. Nilai signifikan pada Linearity sebesar  $0.000 \leq 0.05$ , maka penelitian ini memenuhi syarat linearitas (Sugiyono & Susanto, 2015).
4. Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono & Susanto, 2015).

#### E. Analisis Regresi Linear berganda

Berdasarkan Tabel Unstandardized Coefficients maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Persamaan Regresi Linear Berganda**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            |
|---------------------|-----------------------------|------------|
|                     | B                           | Std. Error |
| (Constant)          | -1.234                      | 1.408      |
| Motivasi Intrinsik  | .225                        | .051       |
| Motivasi Ekstrinsik | .225                        | .110       |
| Supervisi           | .514                        | .118       |

Sumber: Output SPSS21, 2020

Berdasarkan Tabel Unstandardized Coefficients di atas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -1.234 + 0.225X_1 + 0.225X_2 + 0.514X_3$$

Penjelasan persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel Unstandardized Coefficients di atas sebagai berikut:

1. Nilai  $a = -1.234$  merupakan nilai konstanta yang artinya ketika motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan supervisi (X3) dianggap konstan atau tidak ada, maka besar nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -1.234.
2. Nilai  $bX_1 = 0.225$  merupakan nilai pada motivasi intrinsik (X1) artinya ketika motivasi intrinsik (X1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
3. Nilai  $bX_2 = 0.225$  merupakan nilai pada motivasi ekstrinsik (X2) artinya ketika motivasi ekstrinsik (X2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
4. Nilai  $bX_3 = 0.514$  merupakan nilai pada supervisi (X3) artinya ketika supervisi (X3) meningkat maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat.

## F. Uji Ketepatan Model (Uji F)

**Tabel 2. ANOVA**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1893.240       | 3  | 631.080     | 123.313 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 378.709        | 74 | 5.118       |         |                   |
| Total        | 2271.949       | 77 |             |         |                   |

Sumber: Output SPSS21, 2020

Berdasarkan Tabel ANOVA pada output SPSS21, nilai F hitung 123.313 > F tabel = 2.72828011 pada taraf signifikan 0.000 < 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan supervisi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan variabel yang memenuhi ketepatan model dan layak untuk di teliti.

## G. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1     | .913 <sup>a</sup> | .833     | .827              |

Sumber: Output SPSS21, 2020

Berdasarkan tabel 3, nilai Adjusted R Square sebesar 0.827 artinya motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan supervisi (X3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 82.7% dengan hubungan sangat kuat, sedangkan 17.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## H. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel serta nilai signifikan. t hitung merupakan output SPSS21 sedangkan t tabel merupakan nilai baku statistikan. Nilai t tabel dengan 78 responden pada taraf signifikan < 0.05 adalah 1.990847069.

**Tabel 4. Uji Hipotesis**

| Variabel                 | t Hitung | Sig. | Keterangan  |
|--------------------------|----------|------|-------------|
| Motivasi Intrinsik (X1)  | 4.414    | .000 | H1 Diterima |
| Motivasi Ekstrinsik (X2) | 2.042    | .045 | H2 Diterima |
| Supervisi (X3)           | 4.344    | .000 | H3 Diterima |

Sumber: Output SPSS21, 2020

## I. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang signifikan dan bernilai positif artinya semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, semakin meningkat juga kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

pegawai selaras dengan persamaan koefisien regresi yang bernilai positif pada nilai  $bX1$  yaitu 0.225 yang artinya bila motivasi intrinsik dinaikkan 1 poin pada pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin maka kinerja pegawai tersebut akan naik sebesar 0.225 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang terdorong secara intrinsik akan menyenangkan pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sikap mental pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang positif terhadap situasi kerja itu yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Jika motivasi intrinsik ini dikelola dengan baik oleh pegawai akan memberikan pengaruh pada produktifitas pekerjaan yang tinggi.

## 2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang signifikan dan bernilai positif artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai, semakin meningkat juga kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai relevan dengan persamaan koefisien regresi dengan nilai  $bX2$  adalah 0.225 yang bernilai positif artinya bila motivasi ekstrinsik dinaikkan 1 poin maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.225 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pada hasil penelitian ini juga dipengaruhi oleh petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang diatur sedemikian rupa oleh manajemen Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin, memudahkan pegawai dalam melaksanakan alur pekerjaan setiap hari. Pengawasan yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai mampu bekerjasama dalam tim serta gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Tercukupinya kebutuhan pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin dengan gaji yang diterima memberikan hasil pencapaian kinerja pegawai baik dari keberhasilan kinerja, kualitas kinerja dan target sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin.

## 3. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang signifikan dan bernilai positif artinya semakin baik kualitas supervisi pegawai, semakin meningkat juga kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai relevan dengan persamaan koefisien regresi dengan nilai  $bX3$  adalah 0.514 dan bernilai positif artinya bila supervisi dinaikkan 1 poin maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.514 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin juga dipengaruhi oleh kualitas supervisi yang dilakukan setiap kali datang. Kemampuan pelaksana supervisi dalam melaksanakan pekerjaannya ditanggapi baik oleh pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin sehingga hasil pencapaian kinerja pegawai baik dari keberhasilan kinerja, kualitas kinerja dan target sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin.

## J. Implikasi Hasil Penelitian

### 1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis pada hasil penelitian bahwa motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai relevan dengan teori ([Manullang, 2000](#)) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik. Hasil penelitian motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja relevan dengan penelitian ([Waruwu, 2017](#)) kepada pegawai Rumah Sakit, ([Kalhoro et al., 2017](#)) kepada karyawan Perbankan, dan ([Makki & Abid, 2017](#)) kepada karyawan perusahaan yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Implikasi teoritis dengan hasil penelitian motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai relevan dengan pernyataan ([Manullang, 2000](#)) bahwa motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai relevan dengan hasil penelitian ([Waruwu, 2017](#)) Pegawai Rumah Sakit, ([Kalhoro et al., 2017](#)) kepada karyawan perbankan, ([Makki & Abid, 2017](#)) kepada karyawan perusahaan, ([Shaikh et al., 2018](#)) kepada karyawan industry, Nabi et al. (2017) kepada karyawan perbankan yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja.

Implikasi teoritis dengan hasil penelitian supervisi yang mempengaruhi kinerja pegawai relevan dengan pernyataan oleh ([Bahtiar, 2009](#)) bahwa supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja dan efisiensi kerja. Juga relevan dengan hasil penelitian ([Putra & Boide, 2018](#)) kepada Karyawan Perusahaan, ([Nur, 2013](#)) kepada Perawat Rumah Sakit, ([Handayani, S., & Martini, 2010](#)) kepada Pegawai Dinakertransduk, ([Nasution, 2020](#)) kepada Pegawai Departemen Perhubungan, ([Herawati et al., 2016](#)) kepada Pegawai Inspektorat yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kinerja.

### 2. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial pada motivasi intrinsik pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi intrinsik juga semakin meningkat kinerja pegawai, dan bisa terjadi sebaliknya. Untuk mendorong pegawai semakin meningkat kinerja adalah dengan memberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya bersaing mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi. Dengan memberikan peluang kepada seluruh pegawai, menjadikan seluruh pegawai semakin termotivasi dalam diri pegawai untuk meraih kenaikan jabatan tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi yang sesuai dengan target organisasi.

Pada motivasi ekstrinsik berdasarkan hasil penelitian terlihat positif dan signifikan, artinya pemberian motivasi ekstrinsik pada pegawai KUA akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun dengan dorongan dari luar diri pegawai adalah alur SOP pekerjaan yang jelas. Ini diperlukan karena di KUA banyak bidang pelayanan masyarakat yang bisa saja membuat pegawai bingung, dan petunjuk yang jelas ini

mempermudah pegawai menyelesaikan pekerjaannya, serta bisa melayani masyarakat dengan alur yang jelas sehingga masyarakat tidak bolak balik di KUA. Dengan membuat aturan proses SOP ini, kuantitas kinerja pegawai semakin meningkat.

Supervisi pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan artinya semakin baik penerapan supervisi, kinerja pegawai KUA juga semakin meningkat. Supervisi yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Supervisi ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai jika benar-benar dilakukan, pelaksana supervisi harus terampil dalam melakukan supervisi, bisa memberikan masukan kepada pegawai, dan mampu memotivasi pegawai berkinerja dengan lebih baik setelah diadakan supervisi.

Untuk mendorong kinerja pegawai, keberhasilan pencapaian kinerja pegawai, hasil kinerja yang berkualitas harus di maksimalkan motivasi-motivasi dari diri dan luar diri pegawai, serta supervisi yang efektif. Target kinerja individu maupun organisasi dievaluasi sehingga pegawai mencapai target kinerja tersebut sesuai kemampuannya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dikemukakan pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Artinya, semakin meningkat motivasi intrinsik, maka semakin meningkat produktivitas kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin; 2) Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Artinya, semakin meningkat motivasi ekstrinsik, maka semakin meningkat produktivitas kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin; 3) Supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Artinya, semakin baik pelaksanaan supervisi, maka semakin meningkat produktivitas kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin.

### Bibliografi

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Bahtiar, Y. (2009). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.
- Handayani, S., & Martini, I. (2010). Analisis Pengaruh Supervisi, Fasilitas dan Konflik Antara Pekerjaan ~ Keluarga Terhadap Aktivitas Karyawan Serta Keterkaitannya Pada Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah. Portal Nasional Republik Indonesia, 1–17. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol 17, No.*
- Handayani, S. B., & Martini, I. (2010). Analisis Pengaruh Supervisi, Fasilitas Dan Konflik Antara Pekerjaan~ Keluarga Terhadap Aktivitas Karyawan Serta Keterkaitannya Pada Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manaemen Akuntansi, 17(29)*, 1–17.
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(7)*, 1953–1980.
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating The Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Work Performance: Study Of Bank Officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies, 7(1)*, 121.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science, 4(1)*, 38–43.
- Manullang, M. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA, 2(2)*, 120–127.
- Nur, Q. M. (2013). Hubungan Motivasi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Patient Safety Di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin (Thesis Magister, Universitas Hasanudin). *Diperoleh Dari Http://Repository. Unhas. Ac. Id*.
- Putra, R. B., & Boide, B. (2018). Influence Motivation, Supervision and Work Discipline on Employee Performance PT. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi, 6(2)*, 86–91.
- Rahardjo, A. P., & Wuryani, E. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2018). *Jurnal Akuntansi AKUNESA, 10(1)*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.

Shaikh, S. H., Pathan, S. K., & Khoso, I. (2018). The Impact Of Extrinsic Motivation On Employees' Performance: A Comparative Analysis Of Food And Textile Industries In Sindh, Pakistan. *International Business Research*, 11(12), 61–66.

Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan STIKES Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203–212.