

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN BANJARMASIN

Mahfuzil Anwar
manwar_stimi@yahoo.co.id

STIMI BANJARMASIN

Abstract,

One of the important dimensions in understanding performance concept in motivation dimension, where performance is the function of motivation and skill. Some literature stated there are two motivation on individual self, intrinsic motivation and extrinsic motivation. Motivation formed from employee attitude in facing working situation in organization. The research method that used in this research is: 1) Based on the formulated research purpose, this research use level of explanation pattern, research that have purpose to explain position of factors that have been studied and correlation between one factor to other factor. 2) Population and sample of the whole employee of Banjarmasin Religion Education and Training Bureau are 60 employees. 3) This research analysis uses double linear regression. The result of this research are: 1) the result of the test that have done to answer hypothesis I shows partially intrinsic motivation does not give significant effect to employee performance on Banjarmasin Religion Education and Training Bureau. 2) The test result shows there is significant effect on partial extrinsic motivation to employee on Banjarmasin Religion Education and Training Bureau. 3) The test result shows there is significant effect on simultaneous intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance on Banjarmasin Religion Education and Training Bureau.

Key Words: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Performance

Abstrak,

Salah satu dimensi penting dalam memahami konsep kinerja adalah dimensi motivasi, dimana kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Beberapa literatur menyebutkan terdapat dua motivasi dalam diri individu, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah: (1) Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) (2) Populasi dan sampel seluruh pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin sebanyak 60 orang. (3) Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Hasil uji yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis I

menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. (2) Melalui uji hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. (3) Hasil UjiF menunjukkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja

Teori motivasi pada penelitian ini menggunakan teori dua faktor dari Herzberg (Robbins, 2001; 212) yang mengemukakan: "Faktor motivasi menjadi dua kelompok yaitu faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik. Faktor motivasi intrinsik terdiri atas prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan, yang dikaitkan dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Faktor motivasi ekstrinsik terdiri atas kebijakan pimpinan, penyelia, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja, yang dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*). Kontribusi utama teori ini adalah dapat meningkatkan kepekaan bagi para pimpinan, bahwa memperlakukan pegawai dengan baik semata belum cukup untuk memotivasi para pegawai tersebut,

namun pimpinan harus dapat memanfaatkan kapasitasnya sebagai pemimpin, keterampilan, serta bakat para pegawai melalui desain kerja secara efektif.

Perumusan Masalah pada penelitian ini sebagai berikut: a) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin? b) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin? c) Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin ?

Tujuan Penelitian ini sebagai berikut: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2007; 2), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Mangkunegara (2007; 67) mengemukakan Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan padanya. Bernandin dan Russell dalam Gomes (1995; 135) memberi batasan mengenai performansi sebagai “*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during, a specified time periode*” (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian performansi adalah “*a way of measuring the contributions of individuals to their organization*” (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan

- Pelatihan Keagamaan
Banjarmasin.
- b. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.
- c. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan faktor-faktor yang diteliti serta hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain. (Sugiyono, 2002;10). Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. (Sugiyono, 2002; 72). Populasi

adalah keseluruhan subjek penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006; 130-131). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin, yang berjumlah 60 orang.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner, digunakan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.
- b. *Interview* yaitu dilakukan dengan mewawancarai kepala-kepala seksi dengan tujuan untuk mendapatkan penjelasan kualitatif mengenai sumber daya manusia dilingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.
- c. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian pada Balai

Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Teknik Analisa Data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002; 142).

Model analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu: Motivasi Internal

(X1) dan Motivasi Eksternal (X2); sedangkan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Bentuk rumusan persamaan matematis dari analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \varepsilon$$

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

B1-2 = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Motivasi Ekstrinsik

ε = Faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

1. Usia responden

Tabel 1 Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase
1	26 – 30	6	10,00
2	31 – 35	14	23,33
3	36 – 40	21	35,00
4	41 – 45	9	15,00
5	46 – 50	6	10,00
6	> 50	4	6,67
Jumlah		60	100,00

Sumber: Data diolah penulis

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden yang berumur 26-30 tahun 6 orang

(10,00%), 31-35 tahun 14 orang (23,33%), usia 36-40tahun sebanyak 21 orang (35,00%), usia 41-45 tahun

terdapat 9 orang (15,00%) usia 46-50 tahun 6 orang (10,00%) dan usia diatas 50 tahun sebanyak 4 orang (6,67%). Dari data tersebut ternyata sebanyak 21 orang (35,00%) berusia 36-40 tahun, hal ini menunjukkan

2. Jenis kelamin responden

Tabel 2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Laki-Laki	40	66,67
2	Perempuan	20	33,33
Jumlah		60	100,00

Sumber: Output Statistik SPSS

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 40 orang (66,67%) adalah laki-laki dan 20 orang (33,33%) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih besar dibandingkan dengan

3. Status Perkawinan

Tabel 3 Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Kawin	42	70,00
2	Tidak Kawin	18	30,00
Jumlah		60	100,00

Sumber: Output Statistik SPSS

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan sebanyak 42 orang (70,00%)

bahwa Balai Pendidikan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin, mayoritas pegawainya berada pada usia produktif sehingga lebih berpotensi untuk lebih dikembangkan lagi.

pegawai perempuan, hal ini disebabkan bahwa laki-laki lebih banyak diperlukan dan mempunyai banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

menunjukkan status perkawinan sudah kawin dan 18 orang (30,00%) status perkawinan tidak kawin.

4. Masa Kerja

Tabel 4 Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase
1	1 - 5	12	20,00
2	6 - 10	8	13,33
3	11 - 15	20	33,33
4	16 - 20	11	18,33
5	21 - 25	5	8,33
6	> 25	4	6,67
Jumlah		60	100,00

Sumber: Output Statistik SPSS

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (20,00%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang (13,33%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 20 orang (33,33%), masa kerja 16-20 tahun 11 orang (18,33%), masa kerja 21-25 tahun sebanyak 5 orang (8,33%) dan masa

kerja diatas 25 tahun sebanyak 4 orang (6,67%). Hal ini menunjukkan bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin mempunyai pegawai yang mayoritas memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 20 orang (33,33%), yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama.

5. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	S3	0	0
2	S2	14	23,33
3	S1	38	63,33
4	D-3	0	0
5	SLTA	8	13,33
Jumlah		60	100,00

Sumber: Output Statistik SPSS

Dari tabel tersebut terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S2 sebanyak 14 orang

(23,33%), S1 sebanyak 38 orang (63,33%), dan SLTA sebanyak 8 orang (13,33%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan

Keagamaan Banjarmasin berpendidikan Strata 1 (S1) 38 orang (63,33%). Tingkat pendidikan responden ini berpengaruh pada kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan responden akan semakin mudah memahami hal-hal yang sehubungan dengan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Hasil Analisis Deskriptif

a. Motivasi Intrinsik (X₁)

Hasil distribusi frekuensi dari 60 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian menunjukkan bahwa:

1. Mayoritas responden setuju dengan indikator Prestasi (X_{1.1}) dan indikator Penghargaan (X_{1.2}), yang terdiri dari pimpinan memberi imbalan atas prestasi yang dicapai, pujian diberikan pimpinan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan bekerja menginginkan balas jasa.

2. Mayoritas responden setuju dengan indikator Pekerjaan (X_{1.3}), yang terdiri dari pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian, pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan, dan menginginkan system rolling dalam pekerjaan.
3. Mayoritas responden setuju dengan indikator Tanggung Jawab (X_{1.4}), yang terdiri dari menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab, sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Mayoritas responden setuju dengan indikator Kemajuan dan Pertumbuhan (X_{1.5}), yang terdiri dari mengalami tantangan dalam pekerjaan, lembaga memiliki prospek yang baik terhadap jenjang pekerjaan, dan berusaha menggali potensi diri untuk maju dalam pekerjaan.

b. Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Hasil distribusi frekuensi dari 60 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian menunjukkan bahwa:

1. Mayoritas responden setuju dengan indikator Kebijakan Pimpinan ($X_{2.1}$), indikator Penyelia ($X_{2.2}$), Indikator Hubungan antar pribadi ($X_{2.3}$), yang terdiri dari interaksi dan komunikasi dengan pimpinan cukup baik, hubungan dengan rekan kerja cukup harmonis, dan sering mengalami konflik dengan pimpinan dan rekan kerja.
2. Mayoritas responden setuju dengan Indikator Gaji ($X_{2.4}$), dan indikator Kondisi kerja ($X_{1.5}$), yang terdiri dari kondisi gedung cukup memadai, kenyamanan ditempat kerja, dan fasilitas sarana dan prasarana cukup mendukung pekerjaan.

c. Kinerja Pegawai

Hasil distribusi frekuensi dari 60 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian

menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator Sifat kooperatif (Y_5), yang terdiri dari mampu bekerjasama dalam tim, menghargai pendapat rekan kerja, dan selalu membina hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Koefisien Determinasi

Sesuai hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS versi 17 diperoleh nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 6. Ringkasan Model Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.327	1.66938

Sumber: Output Statistik SPSS

Berdasarkan Tabel diatas besarnya *R Square* (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,349 atau 34,9%. Artinya variabel

Kinerja Pegawai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen (Motivasi Intrinsik dan

Ekstrinsik) sebesar 34,9%. Sedangkan sisanya (100% - 34,9% = 65,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model yang tidak dijelaskan (tidak diteliti) dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dan sebagainya.

Nilai R sebesar 0.591 artinya hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai cukup kuat. *Standard Error*

of Estimate (SEE) menunjukkan angka 1.66938 dimana semakin kecil angka SEE akan membuat model regresi semakin baik.

Koefisien Regresi

Tabel berikut menunjukkan bahwa persamaan matematis yang bisa dibentuk dari pengaruh antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin, adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constanta	6.874	2.077		3.309	0.002
X ₁	-.294	.177	.177	-.1.659	.103
X ₂	.675	.129	.560	5.239	.000

Sumber: Output Statistik SPSS

Tabel 8. Regresi Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	85.335	2	42.667	15.310	.000 ^a
Residual	158.848	57	2.787		
Total	244.183	59			

Sumber: Output Statistik SPSS

Pengujian Hipotesis Pertama

(Uji t)

Hipotesis I yang dikemukakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan

dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin, untuk menjawab hipotesis I, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima dan sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,5$ hipotesis ditolak. Berdasar tabel 7 terlihat bahwa t_{hitung} motivasi intrinsik (X_1) sebesar 1.659 dan signifikansinya 0,103, t_{tabel} dilihat melalui rumus $(n-k) = (60-3) = 57$ dengan tingkat signifikansinya 0,05 ditunjukkan oleh angka 2,002. Pada tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 1.659 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) (1.659 < 2,002) dan tingkat signifikansinya 0,103 $> 0,05$, oleh karena hipotesis I dinyatakan ditolak atau dengan kata lain motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Hipotesis II yang dikemukakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin, untuk menjawab hipotesis II, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 7 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,5$ hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa t_{hitung} motivasi ekstrinsik (X_2) sebesar 5.239 dan signifikansinya 0,000, t_{tabel} dilihat melalui rumus $(n-k) = (60-3) = 57$ dengan tingkat signifikansinya 0,05 ditunjukkan oleh angka 2,002. Pada tabel 7 tersebut diperoleh t_{hitung} sebesar 5.239 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) (5.239 > 2,002) dan tingkat signifikansinya 0,000 $< 0,05$, oleh karenanya hipotesis II dinyatakan diterima atau dengan kata lain motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji F)

Hipotesis III Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. Untuk menjawab hipotesis III ini, digunakan uji F, kriteria pengujian adalah jika nilai Signifikansi F $<$ dari 0.05 dan $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika Signifikansi F $>$ dari 0.05 dan

$F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Hasil tabel 8 diperoleh bahwa F_{hitung} 15.310 dan signifikansinya .000. F_{tabel} diperoleh melalui rumus $(k-1) (n-k) = (3-1)(60-3) (2;57)$ ditunjukkan oleh angka 3.159, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15.310 > 3.159$) dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), oleh karenanya hipotesis III Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin dinyatakan diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil uji_t yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis I menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.
2. Hasil penelitian melalui uji_t menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

3. Hasil Uji_F menunjukkan secara bersama-sama (simultan) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.
4. R Square (R^2) atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,349 atau 34,9%. Artinya variabel Kinerja Pegawai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik) sebesar 34,9%. Sedangkan sisanya 65,1% ($100\% - 34,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model yang tidak dijelaskan (tidak diteliti) dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui Motivasi Ekstrinsik

merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Latihan Keagamaan Banjarmasin. Untuk itu kegiatan motivasi dari luar ini perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar dapat lebih meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Latihan Keagamaan Banjarmasin. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan yang masih belum cukup tinggi dan masih banyaknya ketidak sesuaian antara pendidikan formal dengan jabatan yang dipegang, untuk itu perlu pembenahan pada Balai Pendidikan dan Latihan Keagamaan Banjarmasin terutama pada peningkatan tingkat pendidikan dan menambah tingkat pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai.
3. Penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan hasil

penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan alat analisis yang berbeda maupun dengan menambah variabel bebas, seperti budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, maupun promosi jabatan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Furnham, Andrian and K. V. Petrides. "Deciding on Promotion and Redundancies", *Journal of Psychology*, Vol 21 No 1. 2006 pp. 6-18.
- Gitosudarmo, M. Indriyo dan Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Cardoso Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

- Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husnan Suad, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: UGM Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nasution, 2002. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pratista Arief. *Aplikasi SPSS 10.05 dalam Statistik dan Rancangan Percobaan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.