

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka

Yoseph Jefrinus Wedhu

Universitas Nusa Nipa

email: Yosephwedhu@gmail.com

Antonius Philipus Kurniawan

Universitas Nusa Nipa

Vinsensius Ama Muda

Universitas Nusa Nipa

Abstract

This research was grounded on the issue that a pre-survey result indicated that employee performance at the Community and Village Empowerment Office of Sikka Regency was not optimal enough. This research aimed to (1) determine the description of intrinsic motivation, extrinsic and employee performance; (2) analyze the influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study was 35 employees of the the Community and Village Empowerment Office of Sikka Regency. Due to the limited population, this research was conducted using saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The descriptive statistical analysis that the intrinsic motivation and employee performance variables were categorized as good, while the extrinsic motivation variables were good enough. The results of the t-test statistics show that partially intrinsic motivation had a significant influence on employee performance while extrinsic motivation had an insignificant influence on employee performance. The statistical results of the F-test reveal that simultaneously all independent variables had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis indicate that the two independent variables in this research were able to explain the fluctuation of the employees' performance of the Community and Village Empowerment Office of Sikka Regency by 44.8%.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil prasurvei di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka bahwa kinerja pegawai belum cukup maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran motivasi intrinsik, ekstrinsik dan kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka berjumlah 35 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukan

variabel motivasi intrinsik dan kinerja pegawai dikategorikan baik sedangkan variabel motivasi ekstrinsik dikategorikan cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka sebesar 44,8%.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Dirianzani, Sugiono & Dewi, 2014).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan *leading sector* di bidang pemberdayaan masyarakat, berperan serta dalam mendukung keberhasilan visi dan misi Kabupaten Sikka tahun 2018–2023. Dimana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 16 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Sikka Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Akumulasi dari setiap kinerja pegawai akan menentukan kinerja keseluruhan dari organisasi. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja suatu organisasi adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu (Nuwa, dkk., 2020). Indikator kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja pegawai menurut Sutrisno dalam (Yantu, Agus dan Zulkifli, 2022) yaitu *quality*, *quantity*, *time lines*, *cost effectiveness*, *need a supervision* dan *internasional impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan prasurvei untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kabupaten Sikka. Hasil prasurvei dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei Kinerja Pegawai

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	0	0	0	0	11	33	25	100	9	45	178	225	79,11
2	<i>Quantity</i>	0	0	1	2	10	30	19	76	0	0	108	150	72,00
3	<i>Time Lines</i>	0	0	3	6	11	33	26	104	5	25	168	225	74,67
4	<i>Cost Effectiveness</i>	0	0	0	0	6	18	7	28	2	10	56	75	74,67
5	<i>Need For Supervision</i>	5	5	5	10	8	24	10	40	2	10	89	150	59,33
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	6	18	18	72	6	30	120	150	80,00
Jumlah												719	975	73,74

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Sikka belum cukup maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 719 dari skor ideal 975 atau dengan persentase 73,74%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 26,26% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kabupaten Sikka. Selanjutnya variabel kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana dua indikator terendah adalah: 1) *quantity* (72.00%), dan 2) *need for supervision* (59.33%).

Permasalahan kinerja pegawai disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Ghozali (2017) motivasi kerja merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motivasi kerja terdiri atas motivasi intrinsik (dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (dari luar diri). Tumbuhnya motivasi yang terjadi dalam diri pegawai menjadi hal yang fundamental atau mendasar dalam arah proses pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia, yang berupa kinerja pegawai yang dapat meningkat secara optimal (Dwikowati, 2019). Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka mengenai motivasi kerja secara intrinsik menunjukkan kondisi sebagai berikut dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja cukup baik namun kadang mereka merasa bosan karena melakukan pekerjaan yang sama saja ditambah dengan alat kerja yang kurang memadai.

Selain pengaruh dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga sangat ssangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melakukan suatu pekerjaan secara maksimal. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka mengenai motivasi kerja secara ekstrinsik menunjukkan kondisi sebagai berikut hubungan para pegawai cukup baik. Gaji yang diperoleh pegawai cukup namun mereka sangat berharap agar gaji yang diperoleh meningkat sesuai apa yang mereka kerjakan.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan penelitian motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Widiawaty, Rajindra & Haris (2020)., Kaltsum (2021)., Wahid (2018)., Potu, Vicktor & Irvan (2021)., Ulifah & Mahfudiyanto (2021)., Mujahid & Paradiba (2020).
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Dirianzani, Sugiono & Dewi (2014)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Anwar (2019)

		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	
2	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Anwar (2019)., Widiawaty, Rajindra & Haris (2020)., Kaltsum (2021)., Potu, Vicktor & Irvan (2021)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Dirianzani, Sugiono & Dewi (2014)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Mujahid & Paradiba (2020)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ulifah & Mahfudiyanto (2021)

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan research gap. Oleh karena itu, perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Silaen, dkk (2021:30) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara yang dikutip dari Tussyakban (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Selvin, Antonius & Victor, 2023). Menurut Bernardin & Russel dalam Rahayu (2017) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, interpersonal impact*.

Motivasi Intrinsik

Menurut Wahyuni, Edy & Andi (2022), motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif. Menurut Suhardi (2013) yang dikutip dari Irmawati (2018), motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Menurut Taufik (2007) yang dikutip oleh Irmawati (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu kebutuhan, harapan dan minat.

Menurut teori Herzberg dalam Rizky (2018) untuk mengukur indikator motivasi intrinsik pegawai sebagai berikut: prestasi, penghargaan, tanggung jawab dan promosi.

Motivasi Ektrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri individu yang menentukan kehidupan ke depan (Rizky, 2018). Menurut Irmawati (2018), motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul

karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya.

Menurut teori Herzberg dalam Rizky (2018), indikator-indikator motivasi ekstrinsik yaitu: (1) gaji, (2) lingkungan kerja, (3) jaminan sosial, (4) supervise dan (5) kebijakan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H2 : Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H3 : Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka berjumlah 35 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bisa maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) persentase skor total untuk variabel motivasi intrinsik adalah 81,50% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah 66,30% dengan kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 80,0% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	14,225	6,751		2,107	0,043	
	X1	0,670	0,146	0,625	4,591	0,000	0,931
	X2	0,109	0,116	0,127	0,935	0,357	0,931

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 di atas, uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,591 > 2,03$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0), dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Artinya jika variabel motivasi intrinsik semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,357. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,935 < 2,03$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Artinya jika motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,367	2	210,684	12,999	0,000 ^b
	Residual	518,633	32	16,207		
	Total	940,000	34			

Sumber: hasil olah data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,670 ^a	0,448	0,414	4,02583

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,448 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mampu menjelaskan

terhadap variasi naik turunnya Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebesar 44,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 55,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,591 > 2,03$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0), dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Herzberg yang dikutip dalam Lupita & Misbahuddin (2015) faktor motivational adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivational berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Widiawaty, Rajindra & Haris (2020); 2) Kaltsum (2021); 3) Wahid (2018); 4) Potu, Vicktor & Irvan (2021); 5) Ulifah & Mahfudiyanto (2021); 6) Mujahid & Paradiba (2020). Dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,357. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,935 < 2,03$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Aji (2021) motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status. Menurut Kurniasari (2020) motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Motivasi ekstrinsik juga merupakan sesuatu yang diberikan kepada atau bagi seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin (Indarwati, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujahid & Paradiba (2020) dalam penelitian dengan judul pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel} = 12,999 > 3,29$, maka H_0 ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Robbins dalam Silaen, dkk (2021:32) berpendapat bahwa kinerja individu di pengaruhi oleh *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi) dan *opportunity* (peluang). *Motivation* (motivasi) merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja

seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Widiawaty, Rajindra & Haris (2020); 2) Kaltsum (2021); 3) Potu, Vicktor & Irvan (2021). Dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) persentase skor total untuk variabel motivasi intrinsik adalah 81,50% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah 66,30% dengan kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 80,0% dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka sebesar 44,8%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : (1) kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka disarankan untuk (a) lebih memperhatikan hal yang berkaitan dengan motivasi intrinsik pegawai berupa prestasi pegawai, penghargaan, promosi jabatan agar motivasi intrinsik pegawai dalam bekerja menjadi sangat baik, (b) memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial kepada pegawai, lingkungan kerja, supervisi dan kebijakan perusahaan. Dengan memberikan jaminan sosial kepada pegawai, lingkungan kerja yang nyaman dan kebijakan perusahaan yang tidak mengekang pegawai sehingga pegawai lebih merasa nyaman dan semangat dalam bekerja, (c) selain memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka harus meningkatkan kinerja organisasi dengan memperhatikan efektivitas biaya, pengawasan pegawai dalam bekerja sehingga ketika kinerja pegawai menjadi sangat baik maka kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka juga akan meningkat. (2) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

Aji, A. P. (2021). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang-Siak*. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 12(1). 19-32.
- Dirianzani, L., Sugiono & Dewi, H. (2014). Analisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan borongan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi (Studi kasus: Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*. 2(5). 1124-1135.
- Dwikowati, A. K. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. 7(2). 1-9.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB*. 3(1). 130-137.
- Indarwati, S. (2022). *Pengaruh motivasi ekstrinsik dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (Studi pada pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Universitas Semarang.
- Irmawati. (2018). *Pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kaltsum, N. (2021). Pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(2). 248-256.
- Kurniasari, D. (2020). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Terrace Cafe dan Karaoke Yogyakarta)*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Bisnis Dan Ekonomika. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Lupita, R., & Misbahuddin, A. (2015). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. 4(1). 1-18.
- Mujahid & Paradiba H. N. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2(2). 114-121.
- Nuwa, dkk. (2020). Kinerja kerja pegawai ditinjau dari aspek kompetensi dan disiplin kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*. 3(2): 205-213.
- Potu, J., Viktor P. K. L., & Irvan T. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 9(2). 387-394.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 6(1). 177-182.
- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. 11(2): 19-27.

- Selvin, E., Antonius P. K., & Victor E. T. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*. 1(2). 121-132.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Tusyakban, W. N. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau Di Pekanbaru*. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ulifah, M & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *Journal of Business and Innovation Management*. 3(3). 299-312.
- Wahid, W. A. (2018). *Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyuni, D. T., Edy T., & Andi M. Z. F. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science (GovSci):Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 3(1): 63-73.
- Widiawaty, I. N., Rajindra & Haris, A. K. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*. 3(8): 390-400.
- Yantu, I., Agus H. B & Zulkifli S. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 5(1): 80-88.