

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PINRANG

*The Effect Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee
Performance At The Manpower And Transmigration Department Of Pinrang
Regency*

Nadia Kaltsum

Email : nadiakaltsum48@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration, Pinrang Regency. The data collection techniques used in this study are questionnaire techniques and documentation techniques. The sample in this study amounted to 43 respondents who are employees at the Department of Manpower and Transmigration of Pinrang Regency. The data analysis technique in this study used qualitative analysis and quantitative analysis using simple linear regression analysis. From the results of this study, it can be concluded that 1) Intrinsic motivation affects the performance of employees at the Office of Manpower and Transmigration PinrangRegency with regression equation $Y = 17,162 + 1,144X_1$. The magnitude of the influence of intrinsic motivation on employee performance at the Office of Manpower and TransmigrationPinrangRegency is 45.6% and the remaining 54.4% is influenced by other variables that are not included in this study, and 2) Extrinsic motivation affects the performance of employees in the Office of Manpower and Transmigration PinrangRegencywith regression equation $Y = 16,266 + 1,208X_2$. The magnitude of the influence of extrinsic motivation on employee performance at the Office of Manpower and Transmigration PinrangRegency amounted to 57.1% and the remaining 42.9% was influenced by other variables that were not included in this study.

Keywords: *intrinsic motivation, extrinsic motivation, employee performance*

Abstract

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuesioner dan teknik dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden yang merupakan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yaitu 1) Motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang dengan persamaan regresi $Y = 17,162 + 1,144X_1$. Adapun besarnya pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini; dan 2) Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang dengan persamaan regresi $Y = 16,266 + 1,208X_2$. Adapun besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sebesar sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : *motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja pegawai*



PENDAHULUAN

Motivasi menurut teori Herzberg (Luthans, 2011) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2006). Faktor motivasional ini mencakup: (1) Prestasi (*Achievement*), (2) Penghargaan (*Recognition*), (3) Tanggung jawab (*Responsibility*), (4) Kesempatan untuk maju (*Possibility of growth*), (5) Pekerjaan itu sendiri (*Work*), dan (6) Pertumbuhan dan perkembangan (*Growth*).

Pada dasarnya, tujuan dari instansi pemerintahan dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada pegawainya. Dua aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (intrinsik) dan aspek dari luar diri (ekstrinsik). Jika pegawai memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu ada pengawasan ketat dalam pekerjaan dan juga tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun diduga masih ada pegawai yang dalam bekerja belum sepenuhnya, juga masih ada pegawai yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri. Faktor-faktor ekstrinsik antara lain mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi), kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai. Selain gaji, di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang juga telah diberikan tunjangan kinerja sesuai grade yang sudah ditentukan. Ada beberapa staf yang belum menduduki jabatan fungsional tertentu, sehingga tunjangan kinerja yang diterima relatif kecil dibanding staf lain yang menduduki jabatan fungsional, dengan beban tugas yang hampir sama. Hal ini bila tidak ditangani dengan benar dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

Kinerja pegawai sangat membantu instansi pemerintahan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai pimpinan untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan dari instansi tersebut. Oleh sebab itu setiap instansi pemerintahan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menyadari pentingnya kinerja yang baik, maka kinerja memiliki arti hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. Perencanaan kinerja; b. Pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; c. Penilaian kinerja; d. Tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang yang beralamat di Jl. Jend. Sukawati No. 40, Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Januari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan Non PNS di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang yaitu sebanyak 40 pegawai PNS dan 20 pegawai Non PNS. Karena pada saat pembagian dan pengisian kuesioner, pegawai Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang yang hadir sebanyak 43 pegawai. Dengan demikian, banyaknya sampel penelitian ini adalah 43 responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Teknik kuesioner dilakukan dengan membagikan lembar kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertulis yang berkaitan dengan aspek yang diambil datanya dalam penelitian dan teknik dokumentasi berupa data tentang ketenagakerjaan dan jumlah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum, hasilnya diuraikan secara kualitatif dengan memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, terhadap data yang telah diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dipastikan jawaban responden berdasarkan total skor masing-masing jawaban. Dari data tersebut, dilakukan analisis deskriptif melalui perhitungan persentase dan sistem skor untuk mengetahui komposisi jawaban responden yang kemudian disempurnakan kevalidannya melalui teknik analisis kualitatif. Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan beberapa pengujian dengan menggunakan software SPSS sebagai alat bantu dalam menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	16	37,2
Perempuan	27	62,8
Usia		
20 – 25 Tahun	6	14,0
26 – 30 Tahun	10	23,3
31 – 35 Tahun	11	25,6
36 – 40 Tahun	10	23,3
> 40 Tahun	6	14,0
Lama Bekerja		
< 10 Tahun	25	58,1
11 – 20 Tahun	16	37,2
21 – 30 Tahun	1	2,3
31 – 40 Tahun	1	2,3
> 40 Tahun	0	0,0
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	6	14,0
Diploma	1	2,3
S1	35	81,4
S2	1	2,3
Jumlah	43	100

Berdasarkan Tabe.1 karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin diperoleh responden laki-laki sebanyak 16 orang (37,2%) dan responden perempuan sebanyak 27 orang (62,8%). Karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh responden yang usianya antara 20 – 25 tahun sebanyak 6 orang (14,0%), usia antara 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang (23,3%), usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 11 orang (25,6%), usia antara 36 – 40 tahun sebanyak 10 orang (23,3%) dan usia diatas 40 tahun sebanyak 6 orang (14,0%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh bekerja dibawah 10 tahun sebanyak 25 orang (58,1%), lama bekerja antara 11 – 20 tahun sebanyak 16 orang (37,2%), lama bekerja antara 21 – 30 tahun sebanyak 1 orang (2,3%), lama bekerja antara 31 – 40 tahun sebanyak 1 orang (2,3%) dan tidak ada responden yang lama bekerja diatas 40 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh responden yang lulusan

SMA/ SMK sebanyak 6 orang (14,0%), lulusan diploma dan S2 masing-masing hanya 1 orang (2,3%) dan lulusan S1 sebanyak 35 orang (81,4%).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi intrinsik	Item 1	0,471	0,254	Valid
	Item 2	0,652		Valid
	Item 3	0,426		Valid
	Item 4	0,437		Valid
	Item 5	0,513		Valid
Motivasi Ekstrinsik	Item 6	0,458	0,254	Valid
	Item 7	0,608		Valid
	Item 8	0,394		Valid
	Item 9	0,604		Valid
	Item 10	0,657		Valid
Kinerja Pegawai	Item 11	0,596	0,254	Valid
	Item 12	0,522		Valid
	Item 13	0,742		Valid
	Item 14	0,608		Valid
	Item 15	0,497		Valid
	Item 16	0,695		Valid
	Item 17	0,480		Valid
	Item 18	0,637		Valid
	Item 19	0,498		Valid
	Item 20	0,513		Valid

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh bahwa setiap item pernyataan memperoleh nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel (*r* hitung > 0,254). Dengan demikian, semua item pernyataan dapat dikatakan valid.

**Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi instrinsik	5	0,857	0,6	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	5	0,825		Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,830		Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh bahwa setiap variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4
Hasil Output SPSS Persamaan Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.162	4.352		3.944	.000
Motivasi Instrinsik	1.144	.195	.675	5.863	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,162 + 1,144X_1$$

Y = kinerja pegawai

X_1 = motivasi instrinsik

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4, menunjukkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi instrinsik diperoleh t hitung = 5,863 dengan nilai *sig.* sebesar $0.000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang.

Tabel 5
Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.443	2.766

a. Predictors: (Constant), Motivasi Instrinsik

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,456 = 45,6%. Ini berarti variabel motivasi instrinsik mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Output SPSS Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.979	1	262.979	34.379	.000 ^a
	Residual	313.626	41	7.649		
	Total	576.605	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Instrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 34,379 dengan nilai *sig.* $0.000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan kata lain motivasi instrinsik mampu menjelaskan besarnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang.

Tabel 7
Hasil Output SPSS Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.266	3.579		4.545	.000
	Motivasi Ekstrinsik	1.208	.164	.756	7.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,266 + 1,208X_2$$

Y = kinerja pegawai

X_2 = motivasi ekstrinsik

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 7, menunjukkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh t hitung = 7,387 dengan nilai *sig.* sebesar $0.000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang.

Tabel 8
Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.561	2.456

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,571 = 57,1%. Ini berarti variabel motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Output SPSS Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.238	1	329.238	54.570	.000 ^a
	Residual	247.367	41	6.033		
	Total	576.605	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 54,570 dengan nilai *sig.* $0.000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan besarnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum memberikan tanggapan “setuju”. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban tiap indikatornya. Pada variabel motivasi instrinsik, penilaian dilakukan dengan lima indikator, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, pencapaian dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif, diperoleh tanggapan responden “sangat setuju” sebanyak 24 orang (55,8%) dan tanggapan responden “setuju” sebanyak 19 orang (44,4%). Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dominan pegawai memberikan tanggapan “sangat setuju” terhadap motivasi instrinsik yang dimiliki.

Pada variabel motivasi ekstrinsik, penilaian dilakukan dengan lima indikator, yaitu kebijakan dan administrasi instansi, kondisi kerja, gaji, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif, diperoleh tanggapan responden “sangat setuju” sebanyak 17 orang (39,5%), tanggapan responden “setuju” sebanyak 24 orang (55,8%) dan tanggapan responden “netral” sebanyak 2 orang (4,7%). Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dominan pegawai memberikan tanggapan “setuju” terhadap motivasi

ekstrinsik yang dimiliki. Pada variabel kinerja pegawai, penilaian dilakukan dengan lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif, diperoleh tanggapan responden “sangat setuju” sebanyak 15 orang (34,9%), tanggapan responden “setuju” sebanyak 26 orang (60,5%) dan tanggapan responden “netral” sebanyak 2 orang (4,7%). Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dominan pegawai memberikan tanggapan “setuju” terhadap kinerja pegawai.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu data penelitian diuji kualitas berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil penelitian uji validitas diperoleh bahwa setiap item pernyataan memperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $> 0,254$). Dengan demikian, semua item pernyataan dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil penelitian uji reliabilitas diperoleh bahwa setiap variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas diperoleh bahwa setiap variabel memperoleh nilai *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (taraf signifikan 5%). Dengan demikian, semua item pernyataan dapat dikatakan berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian uji linearitas diperoleh bahwa hubungan linear variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai *Sig* lebih besar dari 0,05 ($0,345 > 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan linear secara signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai. Hubungan linear variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai *Sig* lebih besar dari 0,05 ($0,474 > 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan linear secara signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai.

Setelah memenuhi uji kualitas, maka dilakukan dengan menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang dirumuskan yaitu 1) Diduga motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dan 2) Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang secara simultan maupun parsial.

Bentuk pengaruh antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari harga koefisien regresi maupun koefisien korelasi yang bertanda positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang, dan sebaliknya jika variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang. Adapun besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang dengan persamaan regresi $Y = 17,162 + 1,144X_1$. Adapun besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang dengan

persamaan regresi $Y = 16,266 + 1,208X_2$. Adapun besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sebesar sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan Adapun saran dalam penelitian ini :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji. Diharapkan dari peningkatan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang.
2. Instansi harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi instrinsik dan ekstrinsik pegawai, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
3. Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi pegawai untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Mahfuzil. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.12 No.1 Maret 2019.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan. Pengukurannya ed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A.M, Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2010. *Organisasi dan Motivasi ; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu.
- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).



- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Robbins, Stephen P & Judge, Tymotheny A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang, P. Siagian. 2006. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung. Pabundu Tika.
- Syahrlianti. 2019. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi* e-ISSN : 2622-6383 Volume 2 Nomor 1 (2019) Januari.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widiantari, Anak Agung Istri Agung dan Santoso, R. Tri Priyono Budi. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal*. Vol. 14. No.2. 31 Agustus 2019 ISSN 1978-6069.