

**PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI  
DAN USAHA MIKRO KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**MUHAMMAD FARUQ AL SYARA  
NIM : 14612142**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN USAHA MIKRO  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH :

**MUHAMMAD FARUQ AL SYARA**  
**NIM : 14612142**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN USAHA MIKRO  
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

**Nama : MUHAMMAD FARUQ AL SYARA**  
**NIM : 14612142**

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Evita Sandra, S.Pd.EK., M.M**  
NIDN. 1029127202 / Lektor

**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN.1011088902 / Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program studi

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/ Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN USAHA MIKRO  
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : MUHAMMAD FARUQ AL SYARA  
NIM : 14612142

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Tiga  
Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Evita Sandra, Spd.EK., M.M**  
NIDN. 1029127202/ Asisten Ahli

**Maryati, SP., M.M**  
NIDN. 1007077101/ Asisten Ahli

Anggota,

**Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M**  
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN. 1029127801/ Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : MUHAMMAD FARUQ AL SYARA  
NIRM : 14612142  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2.90  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Terhadap  
Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja  
Koperasi dan Usaha Mikro Kota  
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksa dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 Maret 2021

Penyusun

Muhammad Faruq Al Syara  
NIRM. 1410099612142

## PERSEMBAHAN



Ya Allah, waktu yang sudah ku jalani dengan jalan hidup, yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warnawarni kehidupanku. Kubersujud dihadapanmu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku, segala Puji bagimu ya Allah...

*Alhamdulillah, Alhamdulillah,  
Alhamdulillahirobbil'alamin...*

Sujud syukurku panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta yang tiada pernah hentinya selama ini memberiu semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku..

Ayah.. Ibu..terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.

## MOTTO

**“Boleh jadi kamu benci sesuatu ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”.**

**(Al-Baqarah:216)**

**“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat, orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun islam dan pahala yang diberikan kepada sama dengan nabi”.**

**(HR. Dailani dari Anas r.a)**

**“Hidup itu harus memilih, disaat kau tidak memilih, itulah pilihanmu”**

## KATA PENGANTAR

### *Assalamu'alaikum Warrahmatullahi'wabarrakaatu*

Alhamdulillah robbil'alamin. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Atas limpahan Rahmat, taufiq, dan karunia serta hidayahnya. Penulis dapat menyelesaikan Proposal penelitian ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA TANJUNGPINANG”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih banyak terdapat kekurangan yaitu dalam penyampaian materi, tata bahasa, maupun tata cara dalam penulisan. Untuk itu saran dan kritik dan bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusunan ini dapat diselesaikan atas bantuan dan motivasi serta bimbingan dari beberapa pihak. Berkenaan dengan hal tersebut pada kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak.CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si, Ak.CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak, M.Si.CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prmbangunan Tanjungpinang

4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.EK., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, memberikan motivasi dan serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
8. Bapak H. Hamalis selaku Kepala Dinas dan Ibu HJ. Herlina S, BSc, Sos. Selaku Sekretaris yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan Penelitian, memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Untuk kedua Orang tua ku Tercinta ibu dan bapak yang telah memberikan dorongan dan do'a. Sehingga usaha-usaha yang telah penulis lakukan mendapatkan ridho dari ALLAH SWT.
10. Untuk Bella Syntiea Fitriana terimakasih telah memberi dukungan, semangat dan do'a Nya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabatku yang sama-sama berjuang dari awal kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini yang telah banyak membantu dan

memberikan dorongan serta motivasi selama studi dan penulisan skripsi ini.

12. Untuk Rekan-rekan Mahasiswa Program studi Manajemen (Sore 1) Sekolah Ilmu Ekonomi Tanjungpinang dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, masukan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini selalu diberkahi dan dilindungi Allah SWT.Amin.

Tanjungpinang, 23 Maret 2021

Penulis

Muhammad Faruq Al Syara

NIM : 14612142

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
Kegunaan Ilmiah .....	8
Kegunaan Praktis .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.2 Tujuan, Aktivitas, dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	12

2.1.2 Motivasi Kerja Intrinsik .....	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Intrinsik .....	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi .....	15
2.1.2.3 Sumber Motivasi Kerja .....	17
2.1.2.4 Motivasi Intrinsik .....	19
2.1.2.5 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	21
2.1.2.6 Indikator Motivasi Intrinsik .....	21
2.1.2.7 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	24
2.1.3 Kinerja 25	
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	25
2.1.3.2 Fungsi Kinerja .....	26
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	27
2.1.3.4 Indikator Kinerja .....	29
2.2 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3 Hipotesis .....	31
2.4 Penelitian Terdahulu .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1.1 Jenis Penelitian .....	36
3.1.2 Jenis Data .....	36
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.1.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.1.5 Populasi .....	39
3.1.6 Sampel .....	39
3.1.7 Definisi Operasional Variabel .....	39
3.1.8 Teknik Pengolahan Data .....	40
3.1.9 Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	42
3.7.1.1 Uji Validitas .....	42
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.7.2 Uji Regresi Linear Sederhana .....	43

3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	44
3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.7.4 Uji Hipotesis .....	45
3.7.4.1 Uji T/ Uji Parsial .....	45
3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang .....	47
4.1.1.1 Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang .....	47
4.1.1.2 Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Badan Struktur Organisasi.....	49
4.1.2 Karakteristik Responden .....	52
4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
4.1.3 Distribusi Hasil Jawaban Responden .....	53
4.1.4 Analisis Data .....	61
4.1.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	61
4.1.4.1.1 Uji Validitas .....	61
4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.1.4.2 Uji Regresi Linear Sederhana .....	64
4.1.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	65
4.1.4.3.1 Uji Normalitas .....	65
4.1.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.1.4.4 Uji Hipotesis .....	68
4.1.4.4.1 Uji Parsial (Uji T) .....	68
4.1.4.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
4.2 Pembahasan .....	70
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran.....	74
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
 <b>LAMPIRAN</b>	
 <b>CURRICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Absensi Pegawai dan Honor Tanpa Keterangan Bulan Desember s.d Juli 2020/2021 .....	6
2.	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert .....	38
3.	Definisi Operasional Variabel .....	40
4.	Karakteristik Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	53
6.	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Intrinsik .....	54
7.	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Kinerja ...	58
8.	Hasil Uji Validitas.....	62
9.	Hasil Uji Realiabilitas .....	63
10.	Output Regresi Linear Sederhana .....	64
11.	Output Uji T .....	69
12.	Output Koefisien Determinai ( $R^2$ ) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	30
2.	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang.....	51
3.	Grafik P-Plot Uji Normalitas .....	66
4.	Grafik Histogram Uji Normalitas .....	67
5.	Output Uji Heteroskedastisitas .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 :	Tabulasi Data Responden untuk Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 :	Hasil Olah Data SPSS
Lampiran 4 :	Rekomendasi Penelitian
Lampiran 5 :	Hasil Cek Plagiat

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA TANJUNGPINANG**

Muhammad Faruq Al Syara, 14612142. STIE Pembangunan Tanjungpinang

[k.nzaki@yahoo.com](mailto:k.nzaki@yahoo.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro kota tanjungpinang. Indikator yang digunakan untuk motivasi kerja intrinsik adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk tumbuh, kemajuan dalam karir, pengakuan orang lain dan tanggung jawab, sedangkan indikator yang digunakan untuk kinerja adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerja sama antar pegawai.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan bantuan *SPSS*. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis (uji *t*) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Dari hasil analisa data para pelaku pegawai menunjukkan bahwa terdapat secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja intrinsik terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 7,261 > t_{tabel} 2,026$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian koefisien determinansi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,588 dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja adalah sebesar 58,8% sedangkan 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro kota tanjungpinang.

Kata kunci : Motivasi kerja intrinsik, kinerja pegawai, Objek Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd.EK., MM

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia, S.T., M.M

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF INTRINSIC WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF MANPOWER SERVICES OF COOPERATIVES AND MICRO BUSINESSES IN TANJUNGPINANG CITY***

Muhammad Faruq Al Syara, 14612142. STIE Pembangunan Tanjungpinang

[k.nzaki@yahoo.com](mailto:k.nzaki@yahoo.com)

*This study aims to determine the effect of intrinsic work motivation on the performance of employees of the cooperative and micro-enterprise office of Tanjungpinang city. The indicators used for intrinsic work motivation are job satisfaction, opportunities for growth, advancement in career, recognition of others and responsibilities, while the indicators used for performance are accuracy of task completion, suitability of working hours, level of attendance and cooperation between employees.*

*This research method uses descriptive quantitative research method with the help of SPSS. The analytical tests used in this research are validity test, rehabilitation test, simple linear regression test, normality test, heteroscedasticity test, hypothesis test (test) and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>).*

*From the results of the data analysis of the employee actors, it shows that there is a partially significant effect between the intrinsic work motivation variable and the performance variable. This is indicated by the value of tcount 7.261 > ttable 2.026 and a significant value of 0.000 < 0.05. From the results of the determination coefficient test (R<sup>2</sup>), the Adjusted R<sup>2</sup> value is 0.588, thus the magnitude of the influence given by the intrinsic work motivation variable on performance is 58.8% while 41.2% is influenced by other variables not included in this research method.*

*Based on the results of research and discussion in this study, it can be concluded that intrinsic work motivation partially has a significant effect on the performance of employees of the cooperative and micro-enterprise department of Tanjungpinang city.*

*Keywords: Intrinsic work motivation, employee performance, object of the Tanjungpinang City Manpower Cooperative and Micro Business Office*

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd.EK., MM  
Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia, S.T., M.M

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia atau penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, untuk itu suatu instansi sangat perlu membina dan menggunakan pegawai sebaik mungkin. Hal ini dapat disadari oleh seluruh pihak, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program kerja serta diperlukan sumber daya manusia yang

efektif untuk meningkatkan aktivitas tujuan organisasi. Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (pegawai) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap ke arah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan motivasi pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja pegawai ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik.

Perilaku kerja pegawai dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk kinerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi, sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berkaitan langsung kepada kinerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) yaitu motivasi ada dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti sumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber

dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Sehingga kinerja ialah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi oleh karena itu hasil kerja seorang pegawai merupakan proses manajemen/organisasi secara keseluruhannya dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Jadi guna meningkatkan kinerja pegawai agar dapat optimal maka diperlukan suatu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik perlu ditunjang adanya motivasi dari dalam diri pegawai atau motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya. Sikap mental para pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang yang merupakan salah satu kantor yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro yang menjadi kewenangan daerah. Teantunya setiap orang yang bekerja dalam institusi tersebut saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang di tuangkan dalam visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro dimana mereka bergabung. Tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri.

Motivasi dalam suatu organisasi pada dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi pekerjaan yang menstimulasi tanggungjawab dan kemajuan alam karir pegawai, *problem* inti dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro yaitu berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuahn mereka yang khas dan kepribadian yang unik untuk bekerja sama menuji pencapaian visi dan misi

dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini sesuai visi dan misi dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro, dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten sebalikinya dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan

Konsistensi dan ketekunan Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang terinspirasi dan dijiwai oleh visinya yang bertekad memperjuangkan nilai-nilai tanggungjawab dan professional dijabarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang akan menempatkan seluruh pegawai modal yang berharga dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan dan koperasi usaha mikro. Kepada pegawai akan diberikan perhatian sebaik-baiknya berupa promosi jabatan, peningkatan keterampilan melalui pelatihan Diklat, kenyamanan kerja dan lain-lain sebagainya

Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang No 11 Tahun 2016 dan Peraturan Walikota Tanjungpinang No 41 Tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi dinas tenaga kerja koperasi dan usaha mikro tanjungpinang membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, koperasi dan usaha mikro.

Fenomena pegawai yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Tanjungpinang dari 5 orang pegawai yang di wawancara, sebagian pegawai menolak mengikuti Diklat pengembangan diri dengan alasan meninggalkan keluarga, dan sebagian besar pegawai mengabaikan tugas pokok

dan fungsi (tupoksi) sehingga banyak pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak berjalan dan tidak terselesaikan, sedangkan fenomena organisasi yang terjadi kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang, yaitu prestasi kerja dimana masih rendahnya prestasi yang dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang hal ini dapat dilihat oleh pencapaian target antara lain “masih tingginya angka pengangguran kota tanjungpinang yaitu 9537 (9,3%)”, masih rendahnya kualitas hasil produk usaha mikro yang belum bisa bersaing dipangsa pasar. Dan tingkat kehadiran para pegawai dan juga honorer tanpa keterangan masih terlihat ada di setiap bulannya, berikut adalah absensi tanpa keterangan Desember s.d. juli 2020/2021:

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai dan Honor Tanpa Keterangan December s.d. juli 2020/2021**

<b>Bulan</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>
Desember – Janurari	5
Januari – Februari	4
Februari – Maret	2
Maret – April	3
April – Mei	2
Mei – Juni	2
Juni – Juli	5
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan desember – januari tanpa keterangan sebanyak 5 orang, januari – februari sebanyak 4 orang, februari – maret sebanyak 2 orang, maret – april sebanyak 3 orang, april – mei sebanyak 2

orang, kemudian dibulan mei – juni sebanyak 2 orang, dan juni - juli sebanyak 5 orang. Yang berarti disetiap bulannya selalu ada pegawai dan honor melalukan absensi tanpa keterangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat Judul tentang **“Pengaruh Motivasi kerja Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas permasalahan penelitian ini adaah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimana Motivasi Intrinsik pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang?
3. Bagaimana Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Intrinsik pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang.

3. Untuk mengetahui Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan usaha Mikro Kota Tanjungpinang.

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

##### **1.4.1 Kegunaan ilmiah**

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang. Dan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya

##### **1.4.2 Kegunaan praktisi**

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi atas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai sebagai kemajuan dunia usaha demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berguna bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi kerja, dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pendahuluan menguraikan permasalahan maupun fenomena yang dimuat ke dalam latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian juga termasuk dalam bab ini.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka memuat teori-teori yang berkaitan dengan variable yang diteliti atau yang dianalisis sebagai landasan serta kerangka berfikir dan juga memuat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi Penelitian menguraikan jenis penelitian, jenis data, sumber data metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan teknik pengolahan data serta analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian dan Pembahasan Bab ini merupakan inti dari penelitian, hasil pengolahan data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian dalam rangka penyusunan kesimpulan penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Penutup berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah diadakan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka menghadapi persaingan sekarang ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut Sutrisno (2015), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Werther dan Davis (Hidayat, 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas

tinggi menurut Ndraha (Sutrisno, 2015) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Menurut Sutrisno, (2015) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora (Sutrisno, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Dessler (Sutrisno, 2015) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Sementara itu, Schuler, et al (Sutrisno, 2015) mengartikan

manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

#### **2.1.1.2 Tujuan, aktivitas dan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen ini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (Sutrisno, 2015) tujuan MSDM meliputi

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler et al (Sutrisno, 2015) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut Yani (2012), fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (*planning*), menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

- b. Fungsi pengadaan (*procurement*), proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan
- c. Fungsi pengembang (*development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
- d. Fungsi kompensasi, proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan
- e. Fungsi pengintergrasian, proses mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan
- f. Fungsi pemeliharaan, proses untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

## **2.1.2 Motivasi Kerja Intrinsik**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi kerja**

Menurut Stephen P. Robbins (Priansa, 2011) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Pamela & oloko (Mujanah, 2019) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah

memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Hasibuan (Handa Gustiawan, 2019) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis motivasi**

Meurut Hasibuan, (2017) ada dua jenis motivasi positif dan motivasi negative sebagai berikut :

### 1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

### 2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Winardi (2016), Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor (Winardi, 2016) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

### **2.1.2.3 Sumber motivasi kerja**

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

#### **a. Motivasi Intrinsik**

Yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Motivasi intrinsik menurut Suwatno (2011) adalah hal yang menjadi aktif atau munculnya dorongan tersebut tidak dipengaruhi dari faktor luar, karena pada dasarnya setiap individu telah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Luthans (2011) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.

Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam kaitannya dengan tugas yang harus diselesaikan. Motivasi kerja intrinsik biasanya diterapkan oleh karyawan itu sendiri seperti

pencapaian prestasi kerja. Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan, kemauan menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan adanya kompetensi dalam organisasi dari pekerjaan individu yang dilakukan.

#### **b. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut F. Herzberg (Priansa 2011), ada dua faktor eksternal utama di dalam organisasi yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
2. Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

#### 2.1.2.4 Motivasi Intrinsik

Menurut Sardiman (2017) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Herzberg (Luthans 2011) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu:

1. Keberhasilan (*Achievement*)

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan

keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik.

Dari pengertian motivasi intrinsik diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi intrinsik adalah suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

### **2.1.2.5 Tujuan pemberian motivasi kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (Kurniasari, 2018) adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai.

### **2.1.2.6 Indikator Motivasi Intrinsik**

Indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg (Fransiska, 2014) sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan puas dengan adanya kesesuaian antara

kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

2. Kesempatan untuk tumbuh

Aktivitas kesempatan untuk tumbuh berupa kesempatan untuk mengikuti program peningkatan kualitas diri misalnya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi tersebut.

3. Kemajuan dalam karir

Perubahan dinamis yang melibatkan seluruh aspek individu sebagai hasil kematangan dan pengalaman baik secara internal maupun eksternal.

4. Pengakuan orang lain

Proses untuk mengetahui jati diri, menganggap diri menguasai suatu atau berhak menyandang sesuatu gelar atau julukan bisa datang dari diri sendiri ataupun orang lain.

5. Tanggung jawab

Sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.

Sedangkan menurut Hidayati (2017), indikator motivasi intrinsik ialah sebagai berikut :

1. Prestasi

Hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang telah dikerjakan dan diciptakan dengan baik secara individu atau kelompok berupa pengetahuan maupun keterampilan

2. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus di hadapi.

3. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan organisasi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak organisasi memberikan apa yang dihadapkan oleh para pegawai, namun disisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

4. Kesempatan untuk maju

potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

5. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggungjawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya peran memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak

6. Pertumbuhan dan perkembangan

Pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila sudah dilakukan selanjutnya pimpinan memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikan pangaktnya, dikirim mengikut pendidikan pelatihan lanjutan.

### **2.1.2.7 Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai**

Motivasi kerja dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya menegakkan dan meningkatkan kinerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang sangat maksimal. Sehingga para pegawai mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaanya. Perwujudan kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat bekerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi ini sebagai dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan

organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seorang. Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan atau jabatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai adalah hal penting diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi, tujuan organisasi dapat tercapai bila pegawainya memiliki kinerja yang baik. Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja seseorang di tentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, yang membuat pegawai kehilangan motivasi adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Gibson (Pasalong 2011:276)

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian kinerja**

Menurut Edison Emron, (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (Setyowati&Haryani 2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

#### **2.1.3.2 Fungsi kinerja**

Standar kinerja sebagaimana dijelaskan Abdullah M, (2014) memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai
2. Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi pegawai perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dhadapi, baik kuantitas maupun kualitas.

4. Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai kinerja yang ditetapkan

### **2.1.3.3 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja**

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi Da Silva Pereira (2013) sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang paling berkaitan antara lain satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu harus dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Werther dan Davis (Suwatno et al, 2011:196) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan pegawai yang dinilainya, sebagai berikut:

1. *Performance improvement*. Memungkinkan pegawai dan atasan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pembambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion
4. *Training and development need*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies, and job-design errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8. *Equal employment opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan
9. *External challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.

Syarat efektivitasnya penilaian kinerja menurut Cascio (Suwatno & Priansa, 2011) sebagai berikut

1. Penilaian
2. Keterkaitan
3. Kepekaan

4. Keterandalan
5. Kepraktisan
6. dapat diterima

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja menurut Fuad Mas'ud (Komara 2016) yaitu :

1. Kualitas

Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Sedangkan menurut Setiawan F (2014) indikator kinerja ialah sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu ketika bekerja dan juga ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

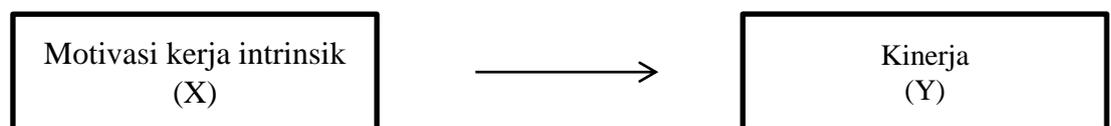
Hal ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerja sama antar pegawai

Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain guna menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Kerangka pemikiran

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

Keterangan:

Parsial  $\longrightarrow$

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Sebelumnya sudah pernah dilakukan penelitian mengenai Motivasi kerja intrinsik. Hasil penelitian yang dilakukan Wawan prahiawan volume 5 nomor 1 (2014) mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara menyatakan bahwa hasil analisis dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 diketahui bahwa persamaan regresi berganda  $Y =$ . Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu,  $(5,703 > 1,996008)$ . Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu,  $(3,304 > 1,996008)$ . Nilai koefisien determinasi ( $K_d$ ) = 71% menunjukkan besarnya pengaruh motivasi

intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu,  $(80,967 > 3,1359)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.

Selain itu penelitian yang dilakukan Rita Yuni Mulyanti volume 9 nomor 2 (2019) mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi grabbike yang beroperasi di kota dan kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi Grabbike Kota dan Kabupaten Bogor. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability samplin. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi grabbike di kota Bogor. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi grabbike di kota Bogor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik kinerja pengemudi akan semakin meningkat.

Penelitian ini juga telah dilakukan Drajat Verianto volume 20 nomor 3 (2018) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural

Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto, menyatakan Penelitian ini juga menganalisis pengaruh peran mediasi Organizational Citizenship Behavior dalam hubungan dengan motivasi intrinsik dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Purwokerto. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, survey dilakukan terhadap 95 responden yang merupakan karyawan KPP Pratama Purwokerto. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi metode mediasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja intrinsik, dan keadilan prosedural mempunyaipengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior; motivasi kerjaintrinsik dan keadilan prosedural mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja; Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja; Organizational Citizenship Behavior mampu menjadi variabel media pada hubungan antara motivasi kerja dan keadilan prosedural dengan kinerja.

Sebelumnya sudah pernah dilakukan peneliti Internasional oleh Arooj Makki volume 4 nomer 1 (2017) mengenai *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Job Performance*, menyatakan bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan penentu penting kinerja tugas karyawan karena mewakili tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja tugas karyawan dan juga bertujuan untuk mengetahui perbedaan pria dan wanita

terhadap kinerja tugas berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Inventarisasi Preferensi Kerja (Amabile, T. M., et al., 1994) dan Skala Prestasi Kerja (Goodman, & Svyantek, 1999) digunakan untuk mengumpulkan data. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan berkorelasi positif dengan kinerja tugas karyawan dan akan berdampak pada kinerja tugas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkorelasi positif dengan kinerja tugas karyawan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja tugas karyawan. Temuan juga menunjukkan bahwa wanita lebih termotivasi secara intrinsik dibandingkan dengan pria.

Penelitian ini juga telah dilakukan oleh Cheng-Wen Lee volume 8 nomer 2 (2018) mengenai *The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation on Employee Performance*, menyatakan bahwa Kompleksitas kondisi global saat ini mengimplikasikan peran dan prestasi seorang pemimpin yang sangat dominan dalam menjalankan bisnis. Setiap pemimpin perlu memahami dengan baik suatu kondisi untuk memulai perubahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi transformasional dan intrinsik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan batubara di Provinsi Kalimantan Utara. Hasil penelitian menyimpulkan masing-masing regresi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik hanya variabel motivasi intrinsik yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan batubara di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 0,641 (64,1%). Selanjutnya dari hasil perhitungan statistik didapatkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,375 artinya variabel kepemimpinan transformasional dan

motivasi intrinsik mampu menjelaskan variabilitas sebesar 37,5% kemudian variabel kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan batubara di Provinsi Kalimantan Utara, sedangkan sisanya sebesar 62,5%. dijelaskan oleh penyebab lain yang tidak ada dalam model.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2011:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini Dantes (2012). Dalam penelitian semacam itu, peneliti mencoba menentukan sifat situasi sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan. Biasanya penelitian deskriptif menggambarkan suatu permasalahan (keadaan) dengan menguraikan variabel penelitian agar lebih jelas dan mudah dipahami. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelesan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. Menurut Sujarweni (2015) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari *kuantifikasi* (pengukuran).

#### **3.2 Jenis Data**

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Penelitian kuantitatif lebih bersifat *explanation*

(menerangkan, menjelaskan), karena itu bersifat *to learn about the people* (masyarakat objek), sedangkan penelitian kualitatif lebih bersifat *understanding* (memahami) terhadap fenomena atau gejala sosial, karena *to learn about the people* (masyarakat sebagai subyek). Untuk melengkapi data yang dibutuhkan peneliti, maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus Istijanto dalam Sunyoto (2011), penelitian ini data primer data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kusioner yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang
2. Data Skunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen dalam sugioyo (2015), yang berupa jumlah pegawai, data pegawai, struktur organisasi dan visi misi organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Untuk pengumpulan data penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

## 1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*) dalam menjawab kuesioner ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala ini, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

**Tabel 3.1**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala *Likert***

NO	TANGGAPAN	NILAI
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	Netral	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiyono, 2015)

## 2. Metode kepustakaan

Studi pustaka, dimana data yang diperoleh dari teori, referensi atau literatur dan buku-buku pengetahuan yang menunjang serta data dokumentasi lainnya yang membahas pembahasan.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai dan honorer dengan jumlah 39 orang. Pegawai yang berstatus PNS berjumlah 26 orang dan honorer berjumlah 13 orang (sumber Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang).

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut Sugiyono (2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi PNS dan honorer sebanyak 39 orang pelaku Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang dengan sampel jenuh.

### **3.5 Defisini Operasional Variabel**

Operasional variabel mencakup pengertian untuk mendapatkan data yang akan dianalisis dengan tujuan untuk mengoperasionalkan konsep-konsep penelitian menjadi variabel penelitian serta cara pengukurannya. Adapun operasional yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variable**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran skla</b>	<b>Pernyataan</b>
<b>Motivasi Kerja Intrinsik (X)</b>	Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Kesempatan untuk tumbuh</li> <li>3. Kemajuan dalam karir</li> <li>4. Pengakuan orang lain</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol> Menurut Herzberg (Fransiska, 2014)	Likert	<b>1,2</b>  <b>3,4</b>  <b>5,6</b>  <b>7,8</b>  <b>9 dan 10</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan penyelesaian tugas</li> <li>2. Kesesuaian jam kerja</li> <li>3. Tingat kehadiran</li> <li>4. Kerja sama antar pegawai</li> </ol> Menurut Setiawan F (2014)	Likert	<b>1,2,3</b>  <b>4,5</b>  <b>6,7</b> <b>8,9</b> <b>dan 10</b>

Sumber: Penulis, 2021

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Pengelolaan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Misbahuddin (2013), Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Science*) karena program ini

memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

Menurut Misbahuddin (2013), pengelolaan data meliputi kegiatan berikut

a. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (raw data) atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan. Tujuan editing untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.

b. Coding

Coding atau pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka/ huruf-huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

c. Tabulasi

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan, khususnya dalam tabulasi silang.

#### d. Scoring

Pada kegiatan ini penelitian data dengan memberikan skor pada pertanyaan yang berkaitan dengan pengetahuan responden. Jawaban benar diberi skor 1 dan jawaban salah diberi skor 0.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Lexy J. Moleong dalam Misbahuddin (2013), analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

#### **3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correclation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan – pertanyaan. Suatu pertanyaan valid jika tingkat signifikansinya berada 0,05 Ghozali, (2012).

##### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner yang berupa Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozhali, 2013). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

### 3.7.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi diferensial terhadap pengambilan keputusan manajemen. (Sugiyono, 2010) menjelaskan bahwa analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan. (Kinerja)

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (÷) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.  
(Motivasi kerja intrinsik)

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Duwi Priyatno, 2012), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual.

##### 1. Metode Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Selain melihat penyebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot, uji normalitas tersebut juga dapat dilakukan dengan melihat bentuk dari grafik histogram.

2. Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika grafik histogram tersebut tidak menunjukkan suatu pola distribusi normal (tidak membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2012) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t / Parsial

Menurut (Sunyoto, 2011), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (*economic benefit*, *perceived value* serta *personal selling*) secara parsial terhadap variabel dependen (keputusan pembelian).

Penentuan hipotesis nilai dan hipotesis alternatif ialah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen ((Motivasi kerja intrinsik) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja).
2.  $H_a$  : artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen ((Motivasi kerja intrinsik) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja)

#### 3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

*R square* ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka dalam hal ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan

sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Dewi Priyatno, 2012), Karena dalam penelitian terdapat tiga buah variabel independen (Motivasi kerja intrinsik terhadap Kinerja) maka uji koefisien determinasi akan dilihat nilai *Adjusted R square*

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Da Silva Pereira, B. (2013). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Edison Emron. (2016). *Sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handa Gustiawan. (2019). No TitleEΛENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Hasibuan. (2017). *Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Retrieved from [http://eprints.unpam.ac.id/8260/3/BAB II.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/8260/3/BAB%20II.pdf)
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Ibrahim, R., & Fransiska, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 33581.
- Mujanah, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, 04(01), 1–14.
- Priansa, S. D. D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan F. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## CURICULUM VITAE



Nama : Muhammad Faruq Al Syara

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 06 Oktober 1996

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

No HP : 082288180645

Email : k.nzaki@yahoo.com

Alamat : Perum. Bintan Permai Blok E6 No 12

Pendidikan : SMA Negeri 3 Tanjungpinang (2014)  
STIE Pembangunan Tanjungpinang  
(2021)