

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BAPPEDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

DRAFT SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Seminar Usulan Penelitian Dan Penyusunan Skripsi

OLEH :

NOVITA SARI
NIM : 15612279



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVITA SARI
NIM : 15612279
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,14
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN
MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BARENLITBANG PROVINSI KEPULAUAN
RIAU

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, Januari 2020
Penyusun,

NOVITA SARI
NIM : 15612279

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BARENLITBANG
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

NOVITA SARI
NIM : 15612279

Menyetujui

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Satriadi, S.AP.,M.Sc
NIDN. 1011106901/Lektor

Surya Kusuma, S.Si. M.Eng
NIDN. 1022038001 / Lektor

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi

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

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BARENLITBANG
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

NOVITA SARI
NIM : 15612279

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Hari Kamis Tanggal Enm Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Satriadi, S.AP.,M.Sc
NIDN. 1011106901/Lektor

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

Anggota

Sri Kurnia.S.E,Ak., M.Si.CA
NIDN. 1020037101 / Lektor

Tanjungpinang, 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

MOTTO

"Tidak ada yang tidak mungkin ketika kamu berusaha dan jangan berputus asa"

P E R S E M B A H A N

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua yang selalu memberikan semangatnya, selalu menjadi motivator terbaik di dalam hidup ini, terimakasih sudah mengajarkan untuk tetap bertahan tanpa putus asa.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Instriksik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. 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,SE.Ak.,M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Plt. Ketua Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Surya Kusuma, S.Si. M.Eng selaku Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
9. Kepala Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.

10. Sahabat-Sahabat penulis yang banyak mendorong dan memberikan informasi sehingga dapat selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

Novita Sari

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Motivasi	17
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi.....	22

2.1.2.3	Aspek-aspek motivasi	23
2.1.3	Motivasi Instrinsik	24
2.1.3.1	Definisi Motivasi Instrinsik.....	24
2.1.3.2	Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik	26
2.1.3.3	Indikator motivasi intrinsik	27
2.1.4	Motivasi Ekstrinsik.....	30
2.1.4.1	Definisi motivasi ekstrinsik.....	30
2.1.4.2	Fungsi motivasi ekstrinsik.....	31
2.1.4.3	Indikator motivasi ekstrinsik.....	31
2.1.5	Kinerja	33
2.1.5.1	Definisi Kinerja	33
2.1.5.2	Penilaian Kinerja.....	35
2.1.5.3	Faktor-faktor Kinerja	38
2.1.5.4	Indikator Kinerja	40
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	42
2.3	Hipotesis	43
2.3.	Penelitian Terdahulu	43
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
3.1.	Jenis Penelitian.....	49
3.2.	Jenis Data	49
3.3.	Populasi dan Sampel	50
3.4.1	Populasi	50
3.4.2	Sampel	50
3.4.	Metode Pengumpulan data.....	53
3.5	Defenisi Operasional Variabel	53
3.6	Teknik Pengolahan Data	55
3.7	Teknik Analisis Data.....	56
3.7.1	Uji Validitas.....	57
3.7.2	Uji Reliabilitas	58
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	59
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar Instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.....	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	72
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Agama	73
Tabel 4.6 Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	74
Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi	80
Tabel 4.10 Analisa Perhitungan Regresi	80
Tabel 4.11 Hasil Uji T	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan Dengan F- Test.....	84
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	42
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot.....	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner
- Lampiran 3 Tabel Induk
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 5 Plagiarsm
- Lampiran 6 Riwayat Hidup

A B S T R A K

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BARENLITBANG PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Novita Sari. 15612279. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau untuk mengetahui pengaruh motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Kepulauan Riau dan tujuan penggunaan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Hasil penelitian diketahui Nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 61,643 lebih besar dari 3,95 sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap Kinerja, kemudian dengan demikian maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. besarnya R Square berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,595. edangkan sisanya sebesar 43,5% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti disiplin dan kepemimpinan.

Kesimpulan yaitu bahwa dapat diketahui nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari pada 0,05 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Motivasi Interinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja

Pembimbing I : Satriadi, S.AP, M.Sc

Pembimbing II : Surya Kusuma, S.Si. M.Eng

A B S T R A C T

INFLUENCE MOTIVATION INSTRIKSIK AND MOTIVATION TO MOTIVATE THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF BARENLITBANG RIAU ISLANDS PROVINCE

Novita Sari. 15612279. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Instrinsik on the performance of employees at the Barenlitbang office of the Riaum Islands Province to determine the influence of extrinsic motivation to the performance of employees in the Barenlitbang office of Riau Islands province, and to know the influence of Interinsik and extrinsic motivation to the performance of employees in the office of Riau Isles province.

Quantitative research methods are a method of research based on the philosophy of positivism, used to examine on certain populations or samples, sampling techniques are generally done randomly, data collection using research instruments, quantitative/statistical data analysis with the aim to test a predetermined hypothesis. This study explained and described the influence of Instriksi motivation and extrinsic motivation to the performance of employees in the office of Bappeda Riau Islands and the purpose of using this method is to test the established hypothesis.

The results of known research the F value count greater than the F table that is 61.643 greater than 3.95 so that it can be known that intrinsic motivation and extrinsic motivation have an influence on performance, then thus a regression model can be said that intrinsic motivation and extrinsic motivation jointly have a significant influence on performance. The magnitude of R Square is based on analysis results with SPSS 25 0.595. The remainder of the 43.5% is influenced by other factors not examined in research such as discipline and leadership.

The conclusion is that it can be known that the significance value is smaller than 0.05 so it indicates that the independent variable is simultaneously affecting the dependent variable. This means that any changes to the independent variables that are intrinsic motivation and extrinsic motivation together will have an effect on performance.

Keywords: motivation Interinsik, extrinsic motivation, performance

Advisor I : Satriadi, S.AP, M.Sc

Advisor II : Surya Kusuma, S.Si. M.Eng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Dengan adanya pemberian motivasi kerja maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan adalah motivasi kerja.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan

seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan kerja memang sering dikaitkan dengan motivasi pimpinan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan (Barenlitbang) Provinsi Kepulauan Riau salah satu organisasi perangkat daerah yang memegang peranan yang sangat penting dalam hal perencanaan pembangunan. Dalam pelaksanaan pembangunan daerah, diperlukan adanya kemampuan dalam perencanaan untuk dapat mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang dimiliki.

Barenlitbang Provinsi Kepri dalam konteks reformasi perencanaan pembangunan daerah tersebut, salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan adalah peningkatan kinerja perencanaan pelaksanaan pembangunan daerah. Hal ini disebabkan karena di dalam sistem manajemen, keberhasilan pembangunan terletak pada sejauh mana adanya perencanaan yang sistematis, terpadu, terarah dan menyeluruh sesuai dengan kondisi obyektif di daerah. Untuk itu, Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan (Barenlitbang) sebagai unit kerja perencanaan yang menjalankan tugas pokok, fungsi, kewenangan serta tanggung jawab koordinasi di bidang perencanaan pembangunan daerah diperlukan kehadirannya untuk menunjang keberhasilan pembangunan daerah. Dengan deskripsi tugas yang demikian penting maka diperlukan Barenlitbang yang handal dengan didukung oleh kualitas dan kuantitas aparatur yang memadai untuk mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah.

Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lokasi penelitian berdasarkan laporan kinerja dan sistem (daftar kehadiran) pendukung ditemukan adanya masalah yaitu dimana masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja, pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan.

Permasalahan dari hasil observasi juga terlihat dalam pelaksanaan kerja yang kurang efisien. Banyaknya kegiatan-kegiatan yang mengalami keterlambatan dan menumpuknya jadwal kegiatan sehingga pelaksanaannya tidak efektif. Pegawai yang bertanggungjawab dalam kegiatan juga mengalami kesulitan yang dikarenakan jumlah Sumber Daya Manusia kurang memadai.

Terkait dengan permasalahan diatas salahs atu faktor yang bisa dideskripsikan yang menyebabkan terjadinya hal tersebut yaitu adanya pemotongan tunjangan kinerja akibat target anggaran yang tidak tercapai. Pemotongan tunjangan kinerja yang dikenakan ini akan berdampak pada kecenderungan menurunnya performa atas kinerja. Tunjangan kinerja yang bersifat tidak tetap ini yang memiliki komposisi berdasarkan kinerja yang dilakukan, sehingga mengakibatkan adanya beban kerja yang akan ditanggung oleh pegawai dan target yang akan direncanakan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau ?

2. Apakah motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau
2. Pengaruh motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau
3. Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen terutama dalam penerapan motivasi, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Untuk Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar mampu meningkatkan kinerja organisasi
- b. Untuk penulis : penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia
- c. Untuk Kampus : sebagai masukan kepada penelitian selanjutnya dan menambah masukan terhadap manajemen sumber daya manusia

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau ini dibagi atas lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisikan tentang latar belakang masalah atau fenomena yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, pembatasan masalah, maksud, dan tujuan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan pustaka berisikan tentang kajian teori yang relevan atau berhubungan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian / perusahaan, serta berisikan mengenai hal-hal yang berkenaan dengan sejarah singkat perusahaan. Kegiatan perusahaan dan pokok pembahasan masalah, dimana penulis mencoba menjelaskan dan menguraikan secara deskriptif mengenai Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan

secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Adapun menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2016), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Handoko, 2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut (Dessler, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut (Simamora, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada seorang (pegawai). Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan

dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan SDM (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan, pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Jahari & Sutikno, 2008) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif

dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti, 2009). Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan

insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”

4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelolakaryawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.

12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi (Hasibuan, 2016) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Sutrisno, 2013) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2013) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang

lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka.

Sedangkan Menurut (Samsudin, 2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dan menurut (Pamela & Oloko, 2015) 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.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada beberapa hal yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian,

hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. 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 pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi

yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut (Siagian, 2014) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

1. Jenis dan sifat pekerjaan,
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
3. Organisasi tempat bekerja,
4. Situasi lingkungan pada umumnya,
5. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut (Malayu Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer 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

Motivasi negatif maksudnya manajer 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.

2.1.2.3 Aspek-aspek motivasi

Menurut (Munandar, 2011) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.2.4 Motivasi Instrinsik

2.1.2.4.1 Definisi Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari

umumnya karena kesadaran. Dalam buku lain, motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri individu. Tingkah laku individu itu terjadi tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor dari lingkungan (Prayitno, 2011). Menurut Thornburgh bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri sendiri (Prayitno, 2011).

Berdasarkan beberapa definisi di atas konsep motivasi intrinsik disebut dengan dorongan yang berasal dari dalam individu. Dimana dorongan tersebut menggerakkan individu untuk memenuhi kebutuhan tanpa perlu dorongan dari luar dan akan mempunyai rasa kepuasan dan senang dari dalam dirinya sendiri pada saat menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya.

Terdapat beberapa yang termasuk dalam motivasi intrinsik, antara lain (Putri, 2017) :

1. Adanya minat Minat memiliki pengaruh besar terhadap seseorang, karena apabila seseorang menaruh minat pada suatu hal, maka minat tersebut akan menjadi pengaruh yang sangat kuat untuk melakukannya dengan bersungguh-sungguh tanpa ada yang menyuruh.
2. Adanya keinginan Keinginan merupakan suatu hasrat yang dirasakan oleh seseorang untuk memperolehnya, sehingga diperlukan usaha untuk memperoleh apa yang diinginkan.
3. Adanya cita-cita Cita-cita merupakan suatu impian seseorang akan masa depannya. Motivasi berperan penting untuk meraih cita-cita, tanpa

motivasi akan sulit seseorang menggapai apa yang cita-citakan oleh seseorang

4. Adanya ketertarikan Ketertarikan merupakan rasa lebih suka pada sesuatu yang dirasakan dari dalam dirinya sendiri. Dengan adanya ketertarikan, seseorang akan mendalaminya dan ketertarikan tersebut berfungsi sebagai pendorong yang kuat untuk terlibat pada sesuatu yang membuat seseorang menjadi tertarik.
5. Adanya tujuan Tujuan merupakan suatu sasaran yang akan dicapai dan diinginkan dimasa yang akan datang. Dengan adanya tujuan akan menimbulkan keinginan seseorang untuk berusaha mendapatkan tujuannya. Tujuan tersebut akan menjadikan alat motivasi seseorang melakukan suatu hal yang dapat memenuhinya dengan cara melakukan suatu perbuatan atau perilaku

2.1.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik

Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Menurut (Amir Taufik, 2011)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

1. Kebutuhan

Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.

2. Harapan

Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat memuaskan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.

3. Minat

Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2.1.2.4.3 Indikator motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik ini penting karena setiap individu mempunyai individual differences yang membedakan dengan orang lain. Individual differences ini meliputi kesenangan, tingkat kepuasan, kemampuan penyesuaian diri, tingkat emosi dan kerentanan. Salah satu pandangan tentang motivasi intrinsik menekankan pada determinasi diri, dimana dalam pandangan ini mereka percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan diri mereka sendiri bukan karena kesuksesan, pamor atau imbalan eksternal lainnya.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut (Herzberg, 2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah :

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya Agar sesorang pegawai dapat berhasil dalam

melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- d. Memberikan kenaikan gaji promosi

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

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan duduk tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Terbentuknya motivasi intrinsik itu sendiri terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan sensasional.

2.1.2.5 Motivasi Ekstrinsik

2.1.2.5.1 Definisi motivasi ekstrinsik

Menurut (Hamzah, 2009) Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor-faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik ini membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya. Rangsangan dari luar sebagai motivasi ekstrinsik ini misalnya *reward dan punishment*.

Karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi untuk mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Menurut para ahli faktor ekstrinsik tidak akan mendorong minat para karyawan untuk bekerja dengan performa baik, sehingga tidak jarang motivasi ekstrinsik menjadikan karyawan bekerja tidak maksimal karena mereka hanya mengincar reward yang mereka akan dapatkan tanpa memikirkan tanggung jawab dari hasil pekerjaan mereka.

2.1.2.5.2 Fungsi motivasi ekstrinsik

Fungsi motivasi ekstrinsik menurut Sardiman (2009:85) ada tiga yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

2.1.2.5.3 Indikator motivasi ekstrinsik

Menurut Bejo Siswanto (2010 : 175-176) Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain : a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja. Menurut (Herzberg, 2011), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama

adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a. *Technical skill* (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat
- b. *Human skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan

3. *working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

4. *wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas

adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut (Wibowo, 2011) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Riani, 2013) kinerja adalah *job performance* / kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang erkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non-kerja.

Sedangkan (Wirawan, 2015) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikatorindikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut (Bastian, 2011) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Bangun, 2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Riyadi, 2011). penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja

mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.

Menurut (Handoko, 2011), penilaian prestasi kinerja merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian: penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan: keputusan penempatan

Promosi, transfer biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu

4. Kebutuhan: kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan: penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasi

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak diambil tepat

8. Kesalahan: kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan: tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya

2.1.3.3 Faktor-faktor Kinerja

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2010) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut (Henry Simamora, 2012), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur

e. Job design

Menurut (Mangkunegara, 2013), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal). Faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2. Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja organisasi publik sudah tercapai atau belum sehingga tujuan yang di capai akan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh organisasi publik tersebut.

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI dalam Pasolong (2013:177) adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat penggambaran suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*).

Menurut (Robbins, 2011) yang menjadi indikator-indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Prestasi kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.

2. Pencapaian target

Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

3. Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.

4. Kepuasan

Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan

Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

5. Inisiatif

Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

6. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki

disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

7. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.

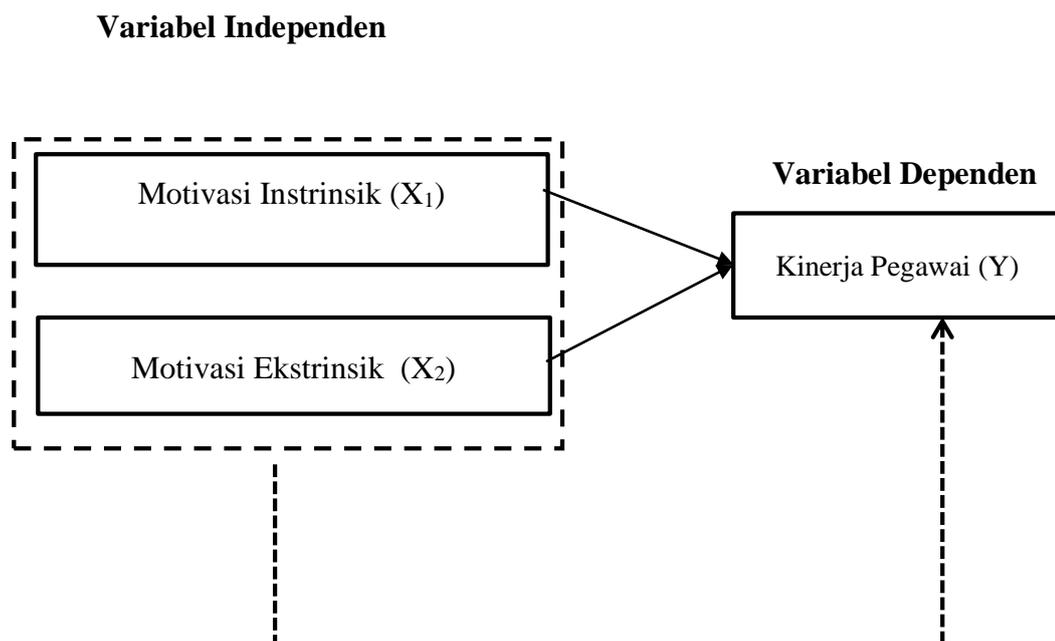
8. On time.

On time yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2.2 Kerangka Berfikir

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian secara garis besar terutama Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan : \longrightarrow : Parsial
 \dashrightarrow : Simultan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan dan teori dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁. Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau

H₂. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau

H₃ Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah:

2.4.1 Jurnal Nasional

2.4.1.1 Fakhrian Harza Maulana (2015)

Penelitian Dengan Judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN

kantor cabang Malang. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 (lima puluh tujuh) karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, sedangkan alat analisis datanya yang digunakan adalah regresi linear berganda. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan data primer seperti observasi dan kuesioner. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,794 (7,94 %) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R square sebesar 0,630 (63 %) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan pihak Bank BTN kantor cabang Malang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memotivasi karyawan dan memberikan komitmen kepada karyawan.

2.4.1.2. Febrian Nurtaneo Akbar (2013)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui salah satu diantara kedua variabel yang berpengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN XII dengan karakteristik khusus. Jumlah karyawan PTPN XII yang memenuhi karakteristik adalah 419 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate random sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 205 orang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Sedangkan untuk pengujian hipotesis meliputi uji F, uji t, dan uji dominan. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial.

2.4.1.3 Ika Rahmawati (2014)

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan PT. DIHI. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. DIHI sejumlah 251 orang dengan teknik pengambilan sampel disproportionate stratified random sampling dan berdasarkan rumus slovin ditemukan responden 154 orang sebagai sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner menggunakan korelasi product moment dan cronbach's alpha. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), pengujian hipotesis parsial (uji t), dan koefisien

determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk motivasi intrinsik, dimensi yang paling berpengaruh adalah pengakuan. Untuk motivasi ekstrinsik, dimensi yang berpengaruh adalah hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja dan gaji. Pengakuan dapat berupa pemberian piagam dan pengembangan berupa pemberian pelatihan pendidikan. Untuk kondisi kerja, kenyamanan dalam bekerja bukan hanya ruangan yang nyaman, fasilitas yang memadai, lingkungan yang kondusif dan aman, tapi juga hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Berdasarkan nilai koefisien beta untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,428 dan hasil uji t dengan tingkat signifikansi 0,000 bisa diinterpretasikan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan nilai koefisien beta tingkat hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja dapat dikategorikan pada tingkat hubungan sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti benar. Berdasarkan nilai koefisien beta untuk variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,279 dan hasil uji t dengan tingkat signifikansi 0,000 bisa diinterpretasikan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan nilai koefisien beta tingkat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja dapat dikategorikan pada tingkat hubungan lemah. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terbukti benar

2.4.2 International journals

2.4.2.1 Arooj Makki (2017)

Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance Vol. 4 No. 1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan penentu penting dari kinerja tugas karyawan karena merupakan tingkat motivasi karyawan untuk pekerjaan dan perusahaan mereka. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada kinerja tugas karyawan dan juga bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara pria dan wanita pada kinerja tugas berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Inventarisasi Preferensi Kerja (Amabile, T. M., et al., 1994) dan Skala Kinerja Pekerjaan (Goodman, & Svyantek, 1999) digunakan untuk mengumpulkan data. Diperkirakan bahwa 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 memiliki korelasi positif dengan kinerja tugas karyawan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak pada kinerja tugas karyawan. Temuan juga menunjukkan bahwa perempuan lebih termotivasi secara intrinsik dibandingkan dengan laki-laki.

2.4.2.2 Shintya Ervina Donna Mundung (2015)

The Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Perfomance At Bank Sulut Manado. Vol. 3 No. 02 EMBA Journal. Motivasi merupakan dasar mengapa orang mau bekerja, saat ini motivasi dibutuhkan untuk mendukung dalam meraih tujuan perusahaan. Dengan demikian Kinerja karyawan memiliki kaitan dengan motivasi yang mereka miliki. Tujuan penelitian untuk

mengetahui apakah motivasi (motivasi eksternal dan motivasi internal) berdasarkan teori Herzberg (1966), mempengaruhi tindakan seorang. Hal ini merupakan kerangka dari sumber daya manusia dan literatur tentang motivasi yang menggunakan dua hipotesis prediksi penyebab perbedaan antar variabel, setelah melakukan uji validitas dan adaptasi berdasarkan skala yang dikumpulkan melalui kuisioner. Melibatkan 100 responden dari karyawan Bank Sulut Manado. Teknik analisa menggunakan Regresi linear berganda untuk menjawab masalah-masalah penelitian, Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan motivasi dan kinerja karyawan yang signifikan berdasarkan tanda positif sebagaimana ekspektasi dari teori yang ada. Dengan demikian motivasi eksternal dan internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan berdasarkan beberapa faktor seperti pelatihan, supervisi, pengawasan, gaji, prestasi, keamanan, serta hubungan dengan lingkungan kerja. Manajemen Bank Sulut sebaiknya lebih peduli akan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variable lainnya. Menurut Sugiyono (2014:14) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau dan tujuan penggunaan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data subyek (*Self-Report data*). Menurut (Arikunto, 2010) Data Subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau tanggapan atas pertanyaan atau kuesioner dari subjek penelitian (responden) yaitu seluruh pegawai negeri sipil di Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan data primer.

data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Sumber data dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 215) mendefinisikan populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karatertistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Menurut Jemmy Rumengan (2010:39) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai negeri sipil di Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 87 pegawai negeri sipil.

3.3.2 Sampel

Menurut Jemmy Rumengan (2010:39) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh OPD di lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau. Elemen–elemen yang terdapat di dalam populasi disebut juga dengan sampel. Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai

dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2014) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel diatas, dari populasi sebanyak 87 pegawai negeri sipil diperoleh sampel sebanyak 87 responden yang seluruhnya di Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau yang dijelaskan dalam tabel 3.1 berikut ini

Tabel 3.1
Daftar Instansi
Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai Negeri Sipil
1	Bidang Perencanaan Sosial Budaya dan Pemerintahan	9 Orang
2	Bidang Penelitian dan Pengembangan	10 Orang
3	Bidang Sarana dan Prasarana Wilayah dan Ekonomi	34 Orang
4	Bidang Program Perencanaan dan Pembangunan	9 Orang
5	Bagian Sekretariat	25 Orang
Jumlah Pegawai Negeri Sipil		87 Orang

Sumber : Data Pegawai Barenlitbang Prov Kepri, 2019

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil di Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga total data yang akan diambil sejumlah 87 responden.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner disebarkan secara langsung pada responden. Responden diharapkan mengembalikan kuisisioner ini kepada peneliti dalam waktu yang ditentukan. Dalam penelitian ini, kuesioner atau daftar pertanyaan mengenai Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik (Variabel bebas) Kinerja Pegawai Pada Kantor Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau (variable terikat)

b. Observasi

Teknik pengumpulan data secara observasi mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sugiyono (2012:166) yang mengemukakan bahwa teknik observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan proses psikologis, dua diantara yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan. Dalam pelaksanaan observasi nantinya, maka digunakan observasi terstruktur yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati kapan dan dimana tempatnya dengan alat pengumpulan data yaitu daftar Check list.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai. Definisi Operasional Variabel adalah definisi dari variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan menunjukkan cara pengukuran dari masing- masing variabel tersebut, pada setiap indikator dihasilkan dari data sekunder dan dari suatu perhitungan terhadap formulasi yang mendasarkan pada konsep teori.

Dalam melakukan penelitian kuantitatif, seorang peneliti perlu menentukan variabel penelitian kemudian selanjutnya merumuskan kedalam hipotesa berdasarkan hubungan antar variabel yang terjadi. Jenis-jenis variabel yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Berikut definisi masing-masing variable independen dan variabel dependen dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Intrinsik (X1)	Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan 2. Pengakuan/penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 	Skala Likert
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)	motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor-faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik ini membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkany	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan dan administrasi 2. Hubungan antar pribadi 3. Kondisi kerja 4. Gaji 	Skala Likert

3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja berasal dari pengertian <i>performance</i> . Ada pula yang memberikan pengertian <i>performance</i> sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (wibowo, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Pencapaian target 3. Keterampilan 4. Kepuasan 5. Inisiatif 6. Tingkat Kehadiran 7. Ketaatan 8. On time 	Skala Likert
---	---------------------	--	--	--------------

3.6 Pengolahan data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sudjana, 2007:128). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugiyono, 2007).

Pengolahan data menurut Hasan (2008) meliputi kegiatan:

1. *Editing Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding (Pengkodean) Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis. Dapat diketahui pembuatan coding dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
3. Pemberian skor atau nilai Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis pengukuran fenomena yang merupakan gabungan antara teori, model matematika serta statistika yang diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi IBM 22. Tahapan pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dimana pengujian validitas bertujuan

agar dapat membuktikan setiap item pertanyaan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan. Pengujian instrumen penelitian selanjutnya dapat diketahui yaitu uji reliabilitas dapat diketahui hal ini bertujuan untuk menggambarkan apakah pertanyaan yang digunakan dapat memprediksi variabel dalam penelitian ini. Setelah langkah pengujian instrumen penelitian terpenuhi, untuk selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik dengan tujuan agar dapat mengetahui keadaan data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Selanjutnya, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, untuk melihat atau meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini dapat diketahui pengujian yang dilakukan setelah regresi linier berganda dilakukan tahapan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t, uji t dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Tahapan uji hipotesis selanjutnya yaitu dengan melakukan pengujian simultan atau Uji F dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan keseluruhan variabel X terhadap variabel Y.

3.7.1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat

secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali, 2009). Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *version IBM 22 for windows*

3.7.2. Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. alat ukur dikatakan reliable (handal) kalau dipergunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sama atau sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2009). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

3.7.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik *P-P Plot*. Jika grafik histogram berbentuk seperti lonceng maka data berdistribusi normal, dan *analysis P-P Plot* dikatakan normal jika terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Selain itu untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan kolmogorof-Smirnof (Sulaiman, 2006). Dasar yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ berarti data residual berdistribusi normal

2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ berarti data residual tidak berdistribusi normal

3.7.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen “

Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas. Regresi yang baik memiliki VIF di sekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1 (Santoso, 2010).

3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan

bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*). digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja dan variabel independen dalam penelitian ini yaitu, motivasi. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model hubungan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$\gamma = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- γ = Produktivitas Kerja
- α = konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$ = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.
- x_1 = Motivasi intrinsik
- x_2 = Motivasi ekstrinsik
- ε_i = Kesalahan residual (*error*)

3.7.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:70) “Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesa juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan masalah empirik. Penelitian yang dilakukan berdasarkan sampel maka akan menggunakan hipotesis statistik. Hipotesis statistik merupakan dugaan apakah data sampel itu dapat diberlakukan ke populasi. Dalam hipotesis statistik, yang diuji adalah hipotesis nol, hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara data sampel dan data populasi. Yang diuji adalah hipotesis nol karena peneliti tidak berharap ada perbedaan antara sampel dan populasi atau statistik. Sugiyono (2009).

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas dan didasarkan perumusan masalah serta konsep-konsep yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau.
2. Tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Barenlitbang Provinsi Kepulauan Riau

3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Langkah-langkah dalam menguji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%

3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- b. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X)

Membandingkan nilai statistik t yang didapatkan dari pengujian dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan titik tingkat signifikan 5%. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Imam Ghozali 2011 : 98-99)

3.7.5.2 Uji F (Uji Serempak)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen . Langkah-langkah Uji f sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan 5%

3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika probabilitas (sig F) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika probabilitas (sig F) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

3.7.6 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agus Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Agus Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Amir, M Taufik. (2011). *Manajemen strategi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Bangun, Wilson. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. (2011). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, penerbit salemba empat, Jakarta
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Indeks Jakarta.
- Fakhrian Harza Maulana (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang*.
- Febrian Nurtaneo Akbar (2013). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg " s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- M. Manullang, (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.

- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mauritz, (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Book..
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2)*.
- Risma Hastuti (2010). *Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rumengan Jemmy. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. UNIBA Press. Batam.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan,Muchdarsyah.(2015). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. cetakan ke9*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sunyoto, Drs. Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.