

THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION, AGAINST THE EMPLOYEE PERFORMANCE, WITH SATISFACTION TO LABOR AS VARIABLE INTERVENING

Mukhammad Yasin¹⁾, Andi Tri Haryono²⁾, Patricia Dhiana Paramita³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

Abstract

This study takes the object in the District Ngaliyan is based on a phenomenon or problem that occurs at this time, including employee performance seen from the factors of discipline of employees working less than the maximum because there are many employees who rate their presence does not reach the target of 90%, where the achievement of presence in civil servants in the District Office Ngaliyan less than 75%. The study aims to analyze the influence of intrinsic work motivation and work motivation ekstrinsik to employee performance and job satisfaction intervening variables.

The sampling technique using saturated sample study or research of population to the number of samples are 93 respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression.

The results of testing shows that there are significant impact between variables motivation work intrinsic to satisfaction work in prove by value t count of 4,731 > t table of 1,661771 and value of the probability of 0,000 < the economic situation of significant 5% or 0.05 .There are significant impact between variables motivation work extrinsic to work in butikan satisfaction with the t count of 2,185 > t table of 1,661771 and value of the probability of 0,031 < the economic situation of significant 5% or 0.05. There are significant impact between variables motivation work intrinsic and motivation work extrinsic to work in butikan satisfaction with the f count of 39,573 > F table of 3,097698 and value of the probability of 0,000 smaller than the economic situation of significant 5% or 0.05 .There are significant impact between variables motivation work ekstrinsik of the performance of employees in butikan with the t count of 5,341 > t table of 1,661771 and value of the probability of 0,000 < the economic situation of significant 5% or 0.05. There are significant impact between variables motivation work extrinsic of the performance of employees in butikan with the t count of 3,381 > t table of 1,661771 and value of the probability of 0,001 < the economic situation of significant 5% or 0.05 .There are significant impact between variables satisfaction work of the performance of employees in butikan with the t count of 3,300 > t table of 1,661771 and value of the probability of 0,001 < the economic situation of significant 5 % or 0.05 .

Key words: work motivation intrinsic, extrinsic work motivation, job satisfaction and employee performance

Abstraksi

Penelitian ini mengambil obyek pada Kecamatan Ngaliyan didasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya kinerja pegawai yang dilihat dari faktor kedisiplinan kerja pegawai kurang maksimal karena masih banyak pegawai yang tingkat kehadirannya tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu 90%, dimana pencapaian kehadiran di PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Ngaliyan kurang dari 75%. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja variabel intervening.

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh atau penelitian populasi sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 93 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja intrinsik terhadap kepuasan kerja di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,731 > t$ tabel sebesar $1,661771$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } 5\%$ atau $0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kepuasan kerja di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,185 > t$ tabel sebesar $1,661771$ dan nilai probabilitas sebesar $0,031 < \text{taraf signifikan } 5\%$ atau $0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kepuasan kerja di buktikan dengan nilai f hitung sebesar $39,573 > f$ tabel sebesar $3,097698$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikan 5% atau $0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,341 > t$ tabel sebesar $1,661771$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } 5\%$ atau $0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,381 > t$ tabel sebesar $1,661771$ dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < \text{taraf signifikan } 5\%$ atau $0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,300 > t$ tabel sebesar $1,661771$ dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < \text{taraf signifikan } 5\%$ atau $0,05$.

Kata kunci : motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2006). Disamping itu pihak manajemen

sumber daya manusia (SDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena SDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi

staffing, merencanakan program pendidikan dan pelatihan, menyusun sistem penilaian pegawai dan penghargaan pegawai (Robbins 2006).

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kepuasan kerja oleh pegawai. Kepuasan kerja penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan berniat untuk keluar dari tempat kerjanya (Handoko, 2001). Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan dan timbulnya prestasi keadilan terhadap penghargaan, karena itu kepuasan kerja akan menjadi sangat penting bagi individu dan organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai antara lain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan

teori *hygiene factor*. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja guna mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, seorang pimpinan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Beberapa hasil penelitian mengemukakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh instansi kerja.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robbins, 2001). Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi sebagai penggerak mengarahkan pada tujuan. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan sangat membantu

dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini mengambil obyek pada Kecamatan Ngaliyan dengan menggunakan responden yaitu PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Ngaliyan yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan pemilihan obyek didasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya kinerja pegawai yang dilihat dari faktor kedisiplinan kerja pegawai kurang maksimal karena masih banyak pegawai yang tingkat kehadirannya tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu 90%, dimana pencapaian kehadiran di PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Ngaliyan kurang dari 75%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diindikasikan dari kehadiran pegawai di Kecamatan Ngaliyan masih rendah yang bisa jadi diakibatkan karena motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang rendah di instansi.

Fenomena lainnya yaitu realisasi target kerja di Kecamatan Ngaliyan belum mampu memenuhi target yang ditetapkan Kepala Kecamatan Ngaliyan. Permasalahan lainnya yaitu pada kantor pemerintahan memiliki jam masuk pagi pukul 07.00 tapi kenyataannya dijalan-jalan atau angkutan umum sering ditemui beberapa orang dengan pakaian PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Ngaliyan pada jam tersebut.

Gejala yang lain misalnya saja pada waktu kita pergi ke kantor kecamatan untuk mengurus KTP atau surat-surat penting lainnya misalnya, kadang kita menemui sistem pelayanan yang lama, dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Padahal fungsi dari organisasi pemerintahan itu tidak lain adalah untuk melayani kepentingan masyarakat luas. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap kinerja pegawai, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Permasalahan berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai negeri sipil khususnya di Kecamatan Ngaliyan mengacu pada sosialisasi yang berdasar pada Biro Tata Pemerintahan Umum sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa apabila pegawai tidak masuk selama 46 hari kerja atau lebih dengan sanksi pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Untuk mengurangi ketidakhadiran pegawai harus dimulai dengan pengawasan yang kontinu terhadap tingkat ketidakhadiran pada setiap unit kerja. Hal ini dapat membantu pimpinan

unit kerja dalam mengetahui pegawai-pegawai mana saja yang malas untuk selanjutnya diberikan sanksi yang tegas. Hal ini diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan meningkatkan motivasi pegawai yang bersangkutan dan memberikan efek pada kepuasan kerja bagi pegawai yang berprestasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip dalam Luthans (2006) yang tergolong motivasi intrinsik atau motivasional antara lain :

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang 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 keberhasilannya tersebut.

2. *Recognition* (Penghargaan)

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

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilaksanakan sewaktu ada orang lain
 - b. Surat penghargaan
 - c. Memberi hadiah berupa uang tunai
 - d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
 - e. Memberikan kenaikan gaji promosi
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
- Pemimpin membuat usaha riil dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
4. *Responsibility* (Tanggung jawab)
- Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivasi bagi pegawai, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. *Advancement* (Pengembangan)
- Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi

sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam Luthans (2006) yang tergolong *hygiene factor* atau motivasi ekstrinsik antara lain :

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.

2. *Quality Supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adalah kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya melakukan supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis

yang lebih rendah dari yang diperlukan pada kedudukannya.

3. *Interpersonal Relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

4. *Working Condition* (Kondisi kerja)

Working Condition pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

5. *Wages* (Gaji)

Pimpinan mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja yang ada dilakukan dengan cara penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2005),

penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian pegawai atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah mencakup berbagai elemen yang dirasakan pegawai (Robbins, 2006). Ketidakpuasan seorang

pegawai akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan lain. Semakin pegawai puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai.
- H5 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
- H6 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

- a. Variabel penelitian ini meliputi : Variabel dependen disebut juga variabel terikat, disini yang merupakan variabel dependen adalah kinerjapegawai(Y_2).
- b. Variabel independen disebut juga variabel bebas, dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah motivasi intrinsik (X_1) motivasi ekstrinsik (X_2)
- c. Variabel intervening disebut juga variabel mediasi, dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Y_1).

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang , peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian (Sekaran 2002). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sehubungan dengan hal itu dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Ngaliyan sebanyak 93 orang.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh

atau penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 93 responden.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya sebagai obyek penelitian (Umar, 2011). Dalam hal ini langsung dari kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang ada telah diperoleh sebelumnya (Umar, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dokumen dan literatur seperti : buku dan jurnal penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :(Husein Umar, 2011) :

1. Metode Interview

Metode interview yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan tanya jawab sepihak dan dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dalam penelitian ini

dilakukan interview kepada pegawai PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Ngaliyan sebelum dilakukan pengisian kuesioner sebagai verifikasi bahwa responden merupakan pegawai yang telah bekerja minimal selama 1 tahun.

2. Metode Observasi Langsung

Metode observasi langsung merupakan suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung (tanpa alat) terhadap gejala obyek yang diteliti, baik yang dilakukan dalam situasi sebelumnya maupun dalam situasi yang khusus diadakan. Penelitian ini melakukan observasi atau pengamatan langsung ke Kantor Kecamatan Ngaliyan.

3. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghadapkan responden, terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Kuesioner Tertutup

Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Ngaliyan. Kuesioner disajikan dengan pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data

Analisis ini menggunakan regresi linier berganda, dimana sebelum dilakukan pengujian terlebih dahulu memberikan skor (point) pada penyebaran kuesioner kepada para pelanggan dengan menggunakan skala likert. Dalam pemberian skor (point) pada skala likert ini masing-masing jawaban diberi nilai sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,913	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,925	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,912	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,912	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable (handal).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan software SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel ($df=n-2 = 93-2=91$) sebesar 0,1716 sebesar seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Motivasi Intrinsik

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kepercayaan	Reliabel
					0,912	
1	X1.1	0.808	0.1716	Valid	Sumber :Data diolah, 2016	Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable (handal).
2	X1.2	0.874		Valid		
3	X1.3	0.920		Valid		
4	X1.4	0.635		Valid		

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4.10

Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,824	0.1716	Valid
2	X2.2	0,846		Valid
3	X2.3	0,844		Valid
4	X2.4	0,809		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4.11

Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,812	0,1716	Valid
2	Y1.2	0,764		Valid
3	Y1.3	0,825		Valid
4	Y1.4	0,805		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik Cronbach.Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,913	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,925	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,912	Reliabel

Model Pertama : Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dilihat pada Uji Kolmogorov-Smirnov, dengan tampilan uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov pada model pertama sebagai berikut :

Tabel 4.14

Uji Kolmogorov-Smirnov Model Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja Intrinsik	Motivasi Kerja Ekstrinsik	Kepuasan Kerja
N		93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,9624	4,1344	4,0726
	Std. Deviation	,70993	,69798	,68125
Most Extreme Differences	Absolute	,165	,144	,122
	Positive	,165	,125	,102
	Negative	-,157	-,144	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,589	1,393	1,176
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013	,041	,126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Daritabel 4.14 diatasmenunjukkan bahwa taraf signifikan untuk semua variabel berada diatas 0,05. Dengan demikian nilai residualtersebut terdistribusi

secara normal sehingga model regresi pertama pada penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas Model Pertama

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	0.523	1.910	Bebas Multikolinieritas
2	Motivasi Ekstrinsik	0.523	1.910	Bebas Multikolinieritas

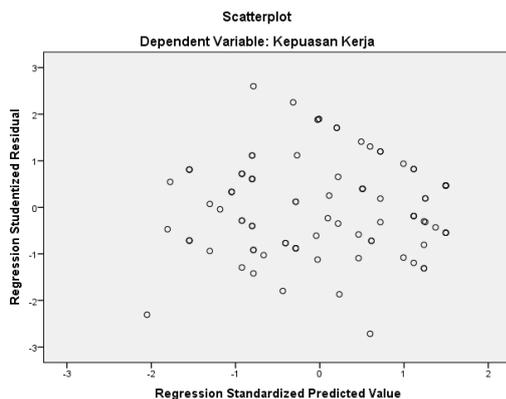
Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Agar data tidak terjadi problem heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari gambar scatterplot. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Scatterplot Model Pertama



Sumber: Output SPSS, 2016

Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Tabel 4.16
Analisis Regresi Berganda Model Pertama

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,224	,333		3,679	,000		
Motivasi Kerja Intrinsik	,482	,102	,503	4,731	,000	,523	1,910
Motivasi Kerja Ekstrinsik	,227	,104	,232	2,185	,031	,523	1,910

ependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.16 persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 1,224 + 0,482 X_1 + 0,227 X_2 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi Intrinsik

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

Uji Hipotesis Model Pertama

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 4,731 > t tabel (df=n-k=93-2=91) sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $2,185 > t$ tabel ($df=n-k=93-2=91$) sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar $0,031 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua dapat diterima.

Uji F Model Pertama

Tampilan uji F pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tampilan (Output) Uji F Model Pertama
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,979	2	9,989	39,573	,000 ^b
	Residual	22,719	90	,252		
	Total	42,698	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Ekstrinsik, Motivasi Kerja Intrinsik

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $39,573 > F$ tabel ($df_1=2$; $df_2 = 90$) sebesar 3,097698 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerjasecara simultan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi Model Pertama

Nilai determinasi pada model pertama ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tampilan berikut :

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Model Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,456	,50242

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Ekstrinsik, Motivasi Kerja Intrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 45,6% artinya persen variasi dari semua variabel bebas (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik) dapat menerangkan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, antara lain : komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Model Kedua : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dilihat pada Uji Kolmogorov-Smirnov dengan tampilan uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov pada model kedua sebagai berikut :

Tabel 4.19
Uji Kolmogorov-Smirnov Model Kedua
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja Intrinsik	Motivasi Kerja Ekstrinsik	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
N		93	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,9624	4,1344	4,0726	4,0323
	Std. Deviation	,70993	,69798	,68125	,65858
Most Extreme Differences	Absolute	,165	,144	,122	,104
	Positive	,165	,125	,102	,100
	Negative	-,157	-,144	-,122	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,389	1,293	1,176	1,004
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053	,071	,126	,266

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Daritabel 4.19 diatasmenunjukkan bahwa taraf signifikan untuk semua variabel berada diatas 0,05. Dengan demikian nilai residu tersebut terdistribusi secara normal sehingga model regresi kedua pada penelitian ubu dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.20
Uji Multikolinieritas Model Kedua

No.	Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	0.419	2.385	Bebas Multikolinieritas
2	Motivasi Ekstrinsik	0.497	2.012	Bebas Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja	0.532	1.879	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS, 2016

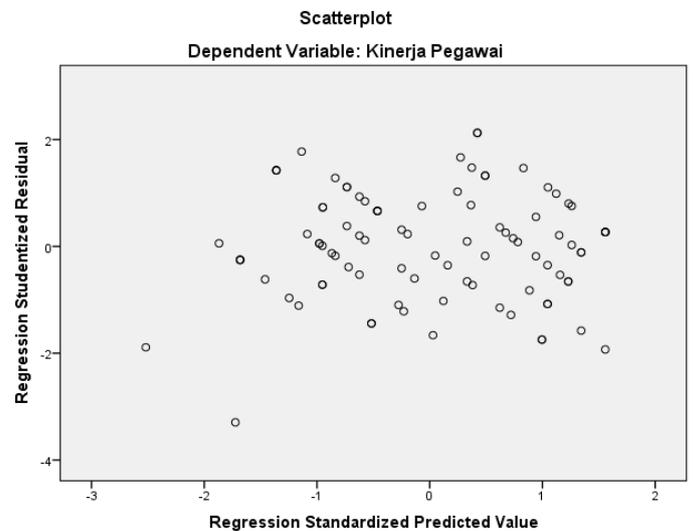
Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian

ini bebas multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan angka tollerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas model kedua regresi yang dilihat pada tabel berikut :

Gambar 4.3
Scatterplot Model Kedua



Sumber: Output SPSS, 2016

Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Tabel 4.21
Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	,351	,247		1,422	,158		
Motivasi Kerja Intrinsik	,421	,079	,454	5,341	,000	,419	2,385
Motivasi Kerja Ekstrinsik	,249	,074	,264	3,381	,001	,497	2,012
Kepuasan Kerja	,241	,073	,249	3,300	,001	,532	1,879

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.21 persamaan regresi model kedua adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,351 + 0,421 X_1 + 0,249 X_2 + 0,241 Y_1 + e$$

Keterangan :

$$Y_2 = \text{Kinerja Pegawai}$$

- Y₁= Kepuasan Kerja
- X₁= Motivasi Intrinsik
- X₂= Motivasi Ekstrinsik

Uji Hipotesis Model Kedua

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 5,341 > t tabel (df=n-k=93-3=90) sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, , hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keempat dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,381 > t tabel (df=n-k=93-3=90) sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kelima dapat diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,300 > t tabel (df=n-k=93-3=90) sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keenam dapat diterima.

Uji F Model Kedua

Tampilan uji F model kedua yaitu pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.22
Tampilan (Output) Uji F Model Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,135	3	9,712	80,264	,000 ^b
	Residual	10,769	89	,121		
	Total	39,903	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Motivasi Kerja Intrinsik

Dari tabel 4.22 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 80,264 > F tabel (df1=3; df2 = 89) sebesar 2,706999 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerjasecara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi Model Kedua

Nilai determinasi pada model kedua ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tampilan berikut :

Tabel 4.23

Koefisien Determinasi Model Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,730	,721	,34784

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Motivasi Kerja Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 72,1% artinya persen variasi dari semua variabel bebas (Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Kepuasan Kerja) dapat menerangkan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 27,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, antara lain : komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota

Semarang, karena memiliki nilai t hitung sebesar t hitung sebesar 3,831 > t tabel 1,660715 dan tingkat signifikansi t hitung 0,000 < $\alpha = 0,05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

2. Spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota Semarang, karena memiliki nilai t hitung sebesar 8,353 > t tabel 1,660715 dan tingkat signifikansi t hitung 0,000 < $\alpha = 0,05$ (*one taile*) dan bertanda positif.
3. Karakteristik individu dan spesialisasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota Semarang, karena memiliki nilai F hitung sebesar 55,609 > F tabel 2,358707 dengan signifikansi 0.000 < $\alpha = 0,05$ serta bertanda positif.
4. Kinerja Pegawai Negeri Sipil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat atas pelayanan publik di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota Semarang, karena memiliki nilai t hitung sebesar 9,154 > t tabel 1.660715 dengan tingkat signifikansi 0.000 < $\alpha = 0,05$ (*one taile*) dan bertanda positif.
5. Variabel spesialisasi kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di

Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota Semarang dibandingkan dengan variabel karakteristik individu, dimana pengaruhnya sebesar 0,605 atau 60,5 persen.

Saran

1. Instansi Kelurahan Wonotingal Semarang sebaiknya tetap memperhatikan karakteristik individu yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, meskipun karakteristik individu memberikan pengaruh lebih kecil terhadap kinerja dibandingkan dengan spesialisasi kerja. Sebaiknya pihak instansi memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan *skills* dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dan memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan kepada publik.
2. Instansi Kelurahan Wonotingal Semarang harus tetap berupaya meningkatkan spesialisasi kerja pegawainya, karena variabel spesialisasi kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawainya. Spesialisasi dapat dilakukan dengan cara pekerjaan dapat dibagi dalam beberapa bagian, dimana setiap bagian dikerjakan masing masing individu dan membuat keberagaman keahlian pekerja dapat dimaksimalkan.
3. Pimpinan Kelurahan Wonotingal Semarang sebaiknya meningkatkan kinerja pegawainya, hal ini dapat dilakukan dengan cara instansi dapat memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, menumbuhkan motivasi kepada karyawan agar memiliki etos kerja tinggi, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dan instansi memberikan dukungan kepada pegawai dalam memberikan pelayanan kepada warga masyarakat.
4. Meningkatkan kepuasan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai di Kelurahan Wonotingal Semarang, dimana hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi yang detail tentang prosedur pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat, adanya kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku, keadilan dalam mendapatkan pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas dan adanya kewajaran biaya pelayanan serta adanya kenyamanan lingkungan.

Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan pada indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme kerja dan kepuasan masyarakat. Apabila dilakukan penelitian di masa datang dengan tema yang sama lebih baik menggunakan indikator penelitian lainnya seperti seperti ketrampilan, keahlian, tingkat pendidikan memadai, pengalaman kerja (untuk kinerja) dan prosedur pelayanan, persyaratan pelayanan, kejelasan tugas pelayanan, kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab tugas pelayanan (untuk kepuasan masyarakat).
2. Minimnya waktu untuk menjelaskan secara detail kuesioner penelitian kepada responden penelitian, yaitu warga masyarakat yang mengajukan permohonan pelayanan publik kepada pegawai Kelurahan Wonotingal Semarang.
3. Obyek penelitian merupakan organisasi yang sifatnya dinamis, sehingga hasil penelitian yang dilakukan di Kelurahan Wonotingal Semarang tidak dapat digeneralisasikan di obyek penelitian lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hurriyati, Ratih, 2005. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Ghalia
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia
- Moh. Nazir, 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moh. Uzer Usman, 2002. *Manajemen Personalia dan Permasalahannya*, Bandung: Alfabeta
- Prianto, Agus. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia
- Prabu, Anwar, Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, A. F. J. Dan Freeman, 2006. *Manajemen*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Hadi, 2003.*Metodologi Research*,
Yogyakarta : Andi Offset

Tjiptono, Fandy, 2004. *Manajemen Jasa*,
Yogyakarta:Andi Offset.

Tjiptono, Fandy dan Candra Gregorius,
2005. *Service, Qualityand
Satisfaction*, Yogyakarta: Andi Offset

Tse, David K. And Peter C Wilton, 2008.
Models of Customer Satisfaction
Formation : An Extension, *Journal of
Marketing Research*,Vol. 25, May
2008, p.204-212.

Winardi, 2000.*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Jakarta: Grafiti.