

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS**  
**LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MOROWALI**



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada program Study S1 Manajemen

Oleh:

**NURSAM SURYA**  
C 204 21 037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KAMPUS KAB. MOROWALI**  
**PROGRAM STUDI DI LUAR KAMPUS UTAMA**  
**UNIVERSITAS TADULAKO**  
**MOROWALI**  
**2025**

**UNDERGRADUATE THESIS**

**THE INFLUENCE OF INTRINSIC AND EXTRINSIC  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE  
ENVIRONMENTAL AGENCY OF MOROWALI REGENCY**

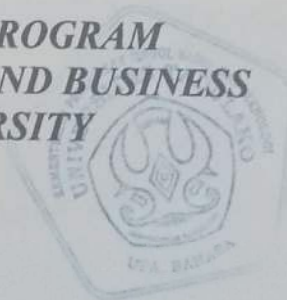


*Submitted as partial fulfillment of the requirements for Bachelor Degree  
at Management Study Program , Faculty of Economics and Business  
Tadulako University*

*By:*

**NURSAM SURYA  
C 204 21 037**

**OFF-CAMPUS STUDY PROGRAM  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
TADULAKO UNIVERSITY  
MOROWALI  
2025**



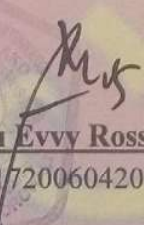
## HALAMAN PERSETUJUAN

### SKRIPSI

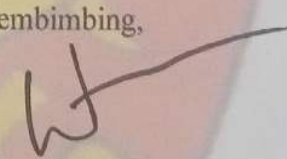
#### PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MOROWALI

Diajukan Oleh :  
**NURSAM SURYA**  
C 204 21 037

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S1 Manajemen,

  
**Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty SE., MM**  
NIP. 197309172006042001

Menyetujui,  
Pembimbing,

  
**Wiri Wirastuti, SE., M.Si**  
NIP.1980022020081220

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH KABUPATEN MOROWALI**

Diajukan oleh:

**NURSAM SURYA**

C 204 21 037

Panitia Ujian Menerima dan Mengesahkan Skripsi  
Mahasiswa Program Studi Manajemen Kampus Kabupaten Morowali S1  
Program Studi Diluar Kampus Utama Universitas Tadulako  
Di Morowali Sebagai Salah Satu Persyaratan  
**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Palu, Desember 2025

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tadulako,



**Prof. Wahyuningsih, SE., M.Sc., Ph.D**

NIP. 19721210 200604 2 002

Panitia Ujian Skripsi:

Ketua : Wiri Wirastuti, S.E., M.Si

Sekretaris : Moh. Riswandi Palawa, S.Ei., M.M

Penguji Utama : Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NURSAM SURYA**  
NIM : **C204 21 037**  
Jurusan : **S1 Manajemen**  
Fakultas : **EKONOMI & BISNIS**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN  
MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN MOROWALI**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya saya dan benar keasliannya. Bukan merupakan mengambil alih tulisan atau plagiat karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai panduan penulisan yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib Universitas Tadulako.

Demikian pernyataan ini dibuat sepenuhnya dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan suatu apapun.

**Penulis**

**NURSAM SURYA**  
**C204 21 037**

**NURSAM SURYA, C 204 21 037. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Dibimbing oleh Wiri Wirastuti.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali dengan sampel sebanyak 51 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Secara simultan, kedua variabel Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki, baik dari dalam diri maupun faktor eksternal, maka semakin optimal pula kinerja pegawai.

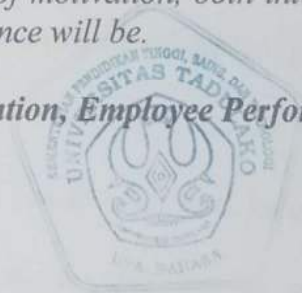
**Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Kinerja Pegawai**

*Nursam Surya, C20421037. The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance at the Environmental Agency of Morowali Regency. Supervised by Wiri Wirastuti.*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at the Environmental Agency of Morowali Regency. The research employed a quantitative approach. The population consisted of all employees of the Environmental Agency of Morowali Regency, with a total sample of 51 respondents. Data collection techniques included questionnaires and documentation, while data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results of the study indicate that intrinsic motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and extrinsic motivation (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Environmental Agency of Morowali Regency. Simultaneously, both intrinsic and extrinsic motivation contribute to improving employee performance at the Environmental Agency of Morowali Regency. This confirms that the higher the level of motivation, both internal and external, the more optimal the employee performance will be.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas izin, rahmatnya serta hidayah-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali”** Tak lupa pula kita haturkan shalawat serta salam kepada junjungan kita baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benerang seperti yang kita rasakan saat ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu Penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak kendala yang dihadapi, baik dari segi pengumpulan data, pengolahan informasi, maupun penyusunan naskah. Namun berkat doa, dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, hambatan tersebut dapat dilalui dengan baik hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:



1. Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala karunia, kesehatan, dan kesempatan yang diberikan.
2. Teristimewa kepada Cinta Pertama dan Panutanku, Ayahanda Dahlan dan Pintu Surgaku Ibunda Nukria Karim. Terima ketakukankasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendo'akan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Amar,. S.T., M.T., IAI., IPU., Asean. Eng selaku Rektor Universitas Tadulako.
4. Ibu Prof. Wahyuningsih, SE., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
5. Bapak Dr.Andi Chairil Furqon,SE.,M.Sc.,AK Selaku Wakil Dekan, Bapak Dr.Asngadi,SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan dan Bapak Dr. Suparman, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan.
6. Ibu Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Kampus Kab. Morowali Universitas Tadulako Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
7. Ibu Salma Daud, SE., MM selaku Dosen Wali, Ibu Armawati, S.H., M.Si selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.

8. Ibu Wiri Wirastuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam memberikan arahan dan melapangkan pola pikir penulis.
9. Tim Penguji Skripsi yaitu Ibu Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M dan Bapak Moh. Riswandi Palawa, S.Ei., M.M yang telah bersedia menguji, memberikan saran, kritik dan nasehat yang membangun kepada peneliti.
10. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Administrasi di Program Studi Manajemen Kampus Kab. Morowali Universitas Tadulako Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako yang telah banyak membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
11. Kepada seluruh pimpinan dan pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
12. Kepada sahabat seperjuangan Angkatan 2021 yang bersama-sama menimba ilmu di Prodi S1 Manajemen Kampus Kab. Morowali. Semoga Silaturahmi dan sinergitas kita selalu terjalin dengan baik.
13. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada diri sendiri, Nursam Surya. Terimakasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terimakasih kepada hati yang tetap ikhlas meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terimakasih kepada jiwa yang tetap kuat meski berkali-kali hampir menyerah. Terimakasih kepada raga yang terus

melangkah, meski lelah sering kali terlihat. Penulis bangga pada diri sendiri yang telah mampu melewati fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya raga ini tetap kuat, hati tetap tegar dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerjasama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari bahwasanya segala kesalahan ini berasal dari saya dan kebenaran hanyalah berasal dari Allah SWT. Skripsi ini merupakan sebagian kecil dari luasnya perkembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran beserta kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi perkembangan penulis di masa yang akan datang. Penulis juga berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan bagi pembacanya dan bagi Program Studi Manajemen Kampus Kabupaten Morowali, S1 Program Studi diluar Kampus Utama Universitas Tadulako di Morowali. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan hidayah, taufik dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga apa yang kita kerjakan dan penulis kerjakan selama ini mendapatkan ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis,

**NURSAM SURYA**  
**NIM. C204 21 037**

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b>	
Error! Bookmark not defined.	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Motivasi Intrinsik .....	8
2.1.2 Motivasi Ekstrinsik .....	11
2.1.3 Kinerja Pegawai .....	14
2.1.4 Hubungan Antara Variabel .....	17
2.2 Kajian Empiris.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Paradigma Penelitian.....	28

3.2	Jenis Penelitian .....	28
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
3.4	Populasi dan Sampel .....	29
3.5	Jenis, Sumber dan Skala Data .....	30
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.6.1	Variabel Motivasi Intrinsik (X1) .....	32
3.6.2	Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2).....	34
3.6.3	Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	35
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.8.1	Uji Validitas .....	42
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.8.3	Uji asumsi klasik .....	48
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	48
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	48
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.9	Teknik Analisis Data .....	49
3.9.1	Uji asumsi klasik .....	49
3.9.1.1	Uji Normalitas .....	49
3.9.1.2	Uji Multikolinearitas .....	50
3.9.1.3	Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.9.2	Analisis Deskriptif.....	51
3.9.3	Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.9.4	Uji Hipotesis.....	52
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>54</b>
4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	54
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.2.1	Karakteristik Responden .....	57
4.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
4.3	Hasil dan Analisa Uji Hipotesis .....	72
4.3.1	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	72



4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	72
4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	78
4.3.3.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	78
4.3.3.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	79
4.3.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	80
4.4 Pembahasan.....	81
4.4.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali .....	81
4.4.2 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali .....	82
4.4.3 Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali .....	85
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 3.5 Dasar Intrepretasi Mean Dimensi Variabel Penelitian .....	51
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Data Responden Bderdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X1) .....	63
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) .....	66
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Serempak (Uji F) .....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	80

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Lingkungan Hidup .....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah Negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah penggerak organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir dan perencana seluruh aktivitas yang ada dalam serta pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini adalah salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syara, 2022).

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai berdampak pada kinerjanya pada sebuah instansi. Setiap instansi tentunya ingin mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai dalam setiap bidangnya masing-masing. Pegawai dengan kinerja yang



baik tentu akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan dari instansi atau organisasi tersebut.

Dengan meningkatnya kualitas dari sumber daya manusia yang di miliki, maka di harapkan kinerja pegawai nantinya juga ikut meningkat. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi sebuah kunci keberhasilan sebuah instansi. Pengelolaan kinerja pegawai dilakukan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan sebagaimana mestinya dan nantinya bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya (Syara, 2022). Permasalahan yang sering kali dialami setiap instansi adalah tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan masing-masing tugasnya. Pegawai yang mampu dan juga kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan harapan terbesar bagi sebuah instansi.

Menurut Rahmawati (2023) Kinerja pegawai menjadi bentuk nyata dari tugas serta kewajiban yang telah diberikan kepada setiap masing-masing pegawai oleh instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan moral dan etika dengan cara yang tidak melanggar hukum. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat perlu dilakukan. Karena, hasil kerja pegawai akan sangat memberikan pengaruh pada apapun yang berhubungan dengan instansi baik di masa sekarang maupun di masa mendatang.

Motivasi membuat seseorang terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan harapan nantinya dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Dengan adanya motivasi, pegawai akan berusaha memberikan yang terbaik dengan cara meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja di instansi.

Pegawai yang termotivasi selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin, di mana mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi dan penuh tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Karena motivasi adalah salah satu faktor penting dari sebuah kesuksesan instansi.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, serta didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Menurut Afdi dkk. (2022) Motivasi yang di miliki setiap pegawai selama berada di dunia kerja akan mempengaruhi kinerja. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Wahyuni et al. (2022) motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan.

Jika pegawai memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu adanya pengawasan ketat dalam pekerjaan dan tidak perlu perintah dari atasan

untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja dengan sepenuhnya dan masih ada pegawai yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri. Faktor intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha dan bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas yang telah di berikan.

Menurut Maulana (2020) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi ekstrinsik bisa dikatakan juga sebagai salah satu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik harus dimiliki oleh setiap pegawai dan motivasi tersebut harus di dukung oleh tempat di mana pegawai tersebut bekerja. Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri pegawai, ini memberikan sebuah motivasi kepada pegawai untuk dapat keluar dari rasa ketidakpuasan kerja melalui beberapa hal seperti rasa aman, hubungan antar rekan kerja, peraturan yang ada dan juga hasil yang di dapatkan setelah melakukan pekerjaan itu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada salah satu pegawai yang berinisial “NH” menyatakan bahwa saat ini ditemukan penurunan kinerja pada kantor dinas lingkungan hidup. “NH” mengatakan bahwa pegawai yang berprestasi kurang mendapatkan perhatian atau pengakuan terhadap kinerja yang dilakukannya. “NH” juga mengatakan bahwa mereka juga kurang mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kinerja pegawai.

Hasil wawancara lainnya pada salah satu pegawai yang berinisial “NA” yang juga merupakan bahwa pengawasan secara berjenjang dari pimpinan tertinggi sampai dengan para pelaksana, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang di kantor maupun yang turun langsung melaksanakan kegiatan di lapangan masih kurang, lingkungan kerja yang tidak kondusif dikarenakan fasilitas yang kurang memadai sehingga mengurangi semangat kerja.

Berdasarkan penjelasan masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disusun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana untuk pengetahuan, Pengembangan serta Pengalaman bagi Penulis tentang Pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali dan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### **2. Manfaat Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Instansi dan dapat memberi masukan bagi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali dalam Kinerja Pegawai



## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun proposal Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, Tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **Bab II Kajian Pustaka**

Bab ini menguraikan tentang kajian teoritis, kajian empiris, kerangka pemikiran dan Hipotesis

### **Bab III Metode Penelitian**

Pada Bab ini memaparkan tentang Paradigma Penelitian, jenis Penelitian, Lokasi/Produk/unit dan Waktu penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Definisi Operasional Variabel, teknik pengumpulan data, Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data.

### **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Pada Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu, meliputi gambaran umum responden penelitian yaitu seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali, dan hasil analisis data yang sesuai dengan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Motivasi Intrinsik**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Motivasi merupakan motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan pribadi, kenikmatan serta kesenangan pribadi. Motivasi intrinsik membantu konsistensi individu dalam melakukan berbagai macam kegiatan yang efektif melalui tindakan sukarela.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat serta makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal

Motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Husain et al., (2022) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi

intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya.

#### **2.1.1.2 Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg yang dikutip dalam Risqi dkk. (2018) indikator motivasi intrinsik antara lain:

1. *Achievement* (Keberhasilan) merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh melalui usaha, keterampilan, atau kerja keras yang signifikan, sering kali menyiratkan penyelesaian suatu tujuan yang penting atau sulit. Achievement bisa berupa prestasi akademik, profesional, atau pribadi. Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnyanya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.
2. *Recognition* (Pengakuan atau Penghargaan)  
Pengakuan adalah pengakuan atas usaha dan pencapaian yang telah dilakukan oleh pegawai. Ketika pegawai mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja, baik secara formal maupun informal, mereka merasa dihargai. Pengakuan ini dapat memperkuat motivasi intrinsik karena pegawai merasa bahwa kontribusi mereka berarti dan diakui. Adalah tindakan pemberian apresiasi, pujian, atau penghargaan kepada pegawai

atas kontribusi, prestasi, atau perilaku kerja positif yang telah mereka tunjukkan.

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

Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tugas yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan kinerja mengacu pada serangkaian upaya untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan karyawan agar mereka dapat berkinerja lebih baik dan mencapai potensi maksimalnya. Pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim pegawai untuk melakukan pendidikan, pelatihan serta promosi jabatan

### **2.1.1.3 Faktor Motivasi Intrinsik**

Menurut Hasibuan (2020) faktor motivasi intrinsik dibagi menjadi empat yaitu:

1. Penghargaan/Pengakuan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu di mana karyawan bisa menikmati tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja

3. Tanggung jawab, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya
4. Pengembangan dan kemajuan diri, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan.

### **2.1.2 Motivasi Ekstrinsik**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Wedhu et al. (2023) motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya.

Motivasi ekstrinsik adalah sebuah dorongan karena adanya pengaruh dari luar yang membuat seseorang yang tadinya tidak bersedia menjadi bersedia untuk melakukan suatu hal. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Menurut Herzberg dalam (Sari, Widyani, & Saraswati, 2023), motivasi ekstrinsik (*hygiene factor*) yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang berkaitan dengan ketidakpuasan atau motivasi ekstrinsik antara lain kebijakan

dan administrasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, upah, status serta keamanan.

### **2.1.3.1 Indikator Motivasi Ekstrinsik**

Indikator motivasi ekstrinsik meliputi prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan kondisi pekerjaan yang mendukung kenyamanan dan keamanan dalam bekerja

Menurut Herzberg dalam Hidayah Babur Risqi (2018), indikator motivasi ekstrinsik adalah:

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

Kebijakan dan sistem administrasi yang dibuat oleh organisasi untuk mengatur tata kelola kerja, tugas, hak, dan kewajiban pegawai.

2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kemampuan dan kualitas atasan dalam membimbing, mengawasi, dan mengarahkan pegawai dengan adil, tegas, serta kompeten.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya. Dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan para pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan yang harus dimiliki setiap atasan yaitu:

4. *Working condition* (Kondisi kerja)

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para pegawai yang bekerja. Misalnya ruangan khusus bagi

unit, penerangan, perabotan, suhu udara serta kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta dan prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan serta perwujudan diri yang lebih tinggi.

#### 5. *Wages* (Gaji)

Gaji atau imbalan finansial yang diterima pegawai atas pekerjaan dan kontribusinya.

### 2.1.3.2 Faktor Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut yakni: gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan supervisi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur dari *pay* (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan *working conditions*.

Menurut Setianingrum (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

#### 1) Dorongan keluarga

Dorongan keluarga adalah salah satu faktor pendorong (*reinforcing factors*), yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku.

#### 2) Lingkungan

Lingkungan adalah tempat di mana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar

dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

- 3) Imbalan Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas atau hasil kerja yang dilakukan



seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai, berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dari pegawai.

#### **2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2019) menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama yaitu, menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab yaitu seberapa besar pegawai dalam menerima serta melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.1.3.3 Faktor Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. *Efectivitas* dan *Efisiensi*

Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan organisasi, dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan. Artinya *efectivitas* dari organisasi bila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi agar tercapai sesuai yang diinginkan organisasi. Salah satu yang perlu

diperhatikan adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih dalam melaksanakan tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab bagi setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Bila peraturan dan ketentuan yang ada di dalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya jika pegawai tunduk pada ketentuan perusahaan, maka menggambarkan bahwa pegawai mempunyai disiplin yang baik.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seorang pegawai berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan kalau memang atasannya baik. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, dapat menyebabkan organisasi

akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan kata lain inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong untuk kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **2.1.4 Hubungan Antara Variabel**

##### **2.1.4.1 Hubungan Antar Variabel Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hubungan antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai adalah positif. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang berkaitan dengan kepuasan, rasa tanggung jawab, dan minat terhadap pekerjaan itu sendiri. Semakin tinggi motivasi intrinsik seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

##### **2.1.4.2 Hubungan Antar Variabel Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar individu, seperti upah, tunjangan, fasilitas kerja, keamanan kerja, penghargaan, dan kebijakan organisasi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi ekstrinsik mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target organisasi dapat tercapai dengan baik

## 2.2 Kajian Empiris

Penelitian pertama dilakukan oleh Afdi Tria Putra, Jaju Herawati, (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Jambi. Data diambil pada semua pegawai atau 33 pegawai dengan metode sensus. Pengambilan data dilakukan secara survei menggunakan instrumen kuesioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Penelitian kedua dilakukan oleh Sembeng & Kurniawan (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Pos Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan *perceived organizational support* pada kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan melibatkan 71 pegawai Dinas Pariwisata DIY. Data diambil menggunakan kuesioner secara teknik jenuh. Data diolah menggunakan analisis linear berganda dengan memanfaatkan SPSS versi 23.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Sari et al. (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

motivasi intrinik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek pada Harris Hotel & Residence Sunset Road. Penelitian ini menggunakan 50 orang yang merupakan karyawan dari Harris Hotel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 23.

Penelitian keempat dilakukan oleh Sayudi (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Unit analisis adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang berjumlah 78 orang dengan jumlah sampel sebesar 78 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS21.

Penelitian kelima dilakukan oleh Rosyana et al. (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Palangkaraya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya. Metode penelitian menggunakan pendekatan eksplanatori dengan teknik survei, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan

teknik Sensus. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, angket, dan studi dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis linier berganda.

**Tabel 2.1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai  Afdi Tria Putra, Jaju Herawati, (2022)	1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik	1. Variabel Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penguatan komitmen organisasi menjadi implikasi apabila pimpinan bermaksud untuk mendorong kinerja pegawai.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Pos Terhadap Kinerja Pegawai.  Sembeng & Kurniawan, (2023)	1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik	1. Variabel Budaya Organisasi 2. Variabel Pos ( <i>Perceived organization al support</i> )	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sedangkan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.
3.	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel.  Sari et al., (2023)	1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik	1. Variabel Kompensasi	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin  Sayudi, (2021)	1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik	1. Variabel Supervisi	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Semakin meningkat motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta supervisi kepada pegawai KUA, maka

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				semakin meningkat kinerja pegawai KUA di Kota Banjarmasin.
5.	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Palangkaraya  Rosyana et al., (2021)	1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik	1. Variabel Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya. Dan hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa responden setuju dengan indikator yang diajukan.

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris yang telah dipaparkan, dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Husain et al. (2022) timbul dari dalam diri individu tanpa paksaan dari luar, melainkan karena adanya dorongan internal untuk berprestasi, mengembangkan diri, dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan sepenuh hati. Pegawai dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal karena mereka bekerja atas dasar kesadaran dan kepuasan pribadi terhadap pekerjaannya (Mangkunegara, 2019).

Sementara itu, motivasi ekstrinsik berdasarkan teori Herzberg dalam Riniwati (2016) muncul karena faktor-faktor dari luar diri pegawai, seperti



kebijakan organisasi, supervisi, hubungan kerja, kondisi lingkungan, dan imbalan finansial. Faktor-faktor ini berfungsi sebagai pendorong yang dapat meningkatkan semangat kerja serta komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Penelitian Sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2023), Sayudi (2021), dan Rosyana et al. (2021) menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, baik berasal dari dalam maupun luar dirinya, semakin meningkat pula hasil kerja yang dicapai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan fungsional antara motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berkontribusi dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali memerlukan perhatian terhadap penguatan kedua aspek motivasi tersebut, karena keduanya saling melengkapi dalam mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut Mangkunegara (2019), motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari

dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

Rahmawati (2023) mengatakan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar yang bisa di lihat ataupun yang hanya bisa di rasakan yang memiliki peran penting dalam menentukan dan memberikan pengaruh kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Umar & Norawati (2022) kinerja merupakan suatu capaian yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa proses dan tahapan untuk mencapainya, dan sekaligus bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Karena kinerja ini menentukan berhasil atau tidaknya instansi mencapai tujuan maka hal ini perlu diperhatikan.

Kerangka pemikiran yang berpengaruh secara simultan menjelaskan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka bentuk dari kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu :

### **Kajian Empirik**

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Putra dkk, (2023)
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Pos Terhadap Kinerja Pegawai. Sembeng dkk, (2023).
3. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel. Sari dkk, (2023).
4. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Sayudi, (2021).
5. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Palangkaraya. Rosyana dkk, (2021)

### **Kajian Teoritis**

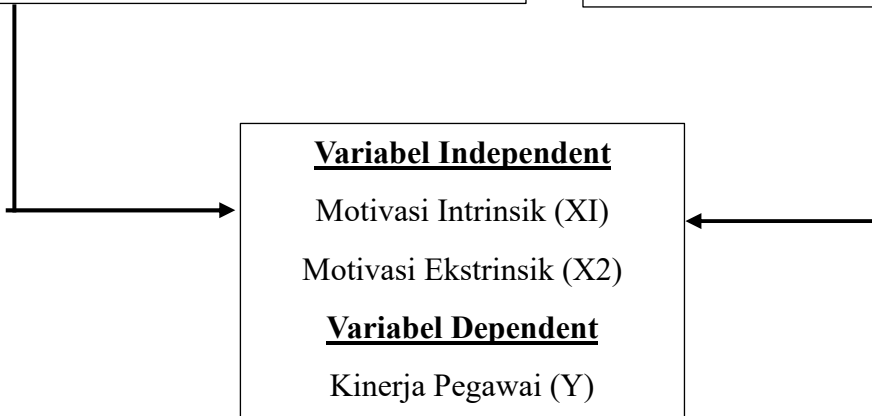
1. Teori Motivasi Intrinsik Menurut Herzberg dalam Husain et al. (2022)
2. Indikator Motivasi Intrinsik Menurut Herzberg dalam Hidayah Babur Risqi (2018)
3. Faktor Motivasi Intrinsik Menurut Setianingrum (2023)
4. Teori Motivasi Ekstrinsik Menurut Wedhu et al. (2023)
5. Indikator Motivasi Ekstrinsik Menurut Herzberg dalam Hidayah Babur Risqi (2018)
6. Faktor Motivasi Ekstrinsik Menurut Setianingrum (2023)
7. Teori Kinerja Menurut Mangkunegara (2019)
8. Indikator Kinerja Mangkunegara (2019)
9. Faktor Kinerja Menurut Sutrisno (2010)

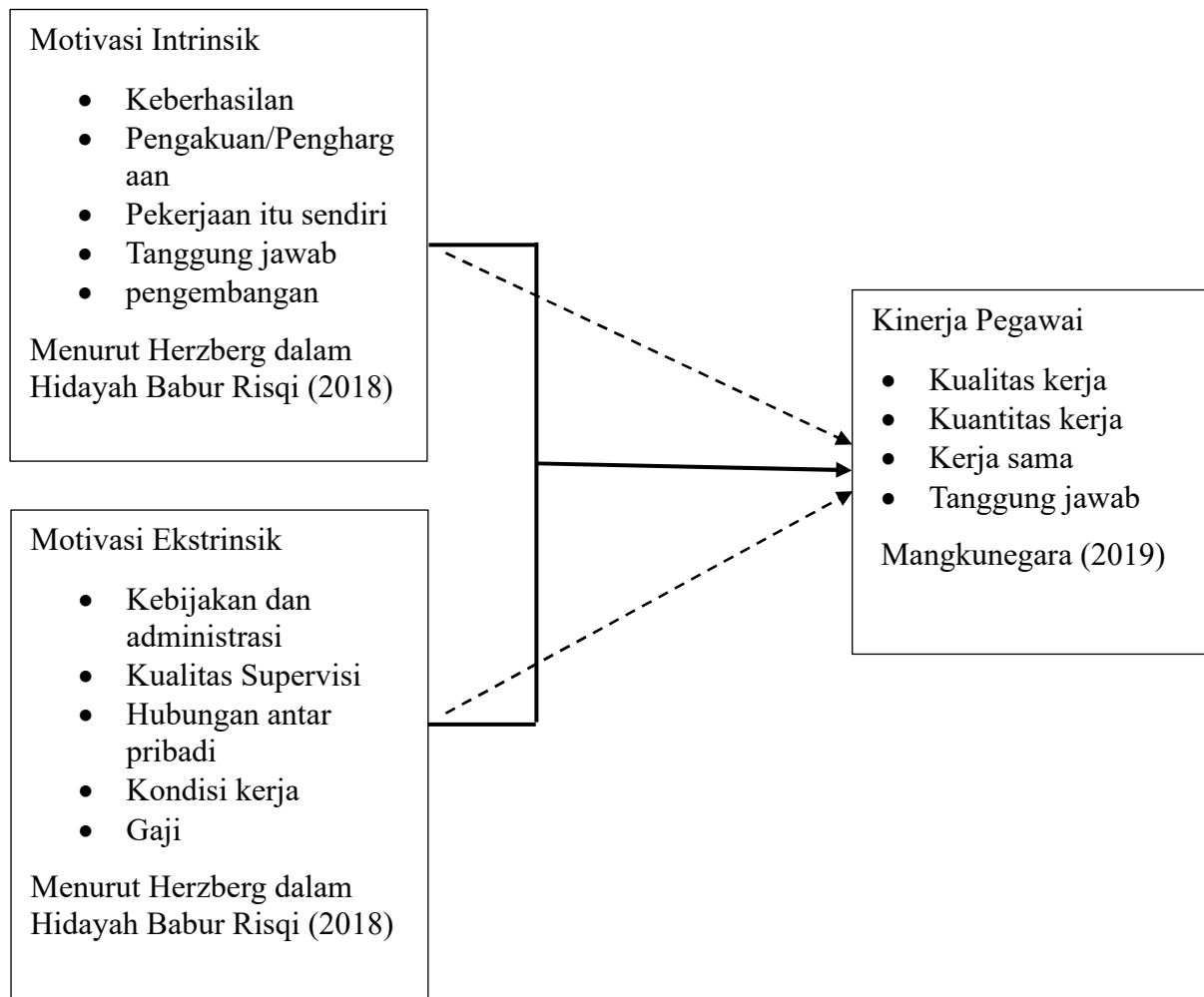
### **Variabel Independent**

Motivasi Intrinsik (XI)  
Motivasi Ekstrinsik (X2)

### **Variabel Dependent**

Kinerja Pegawai (Y)





**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

Hubungan parsial - - - - ->

Hubungan simultan —————>

## **2.4 Hipotesis**

Adapun Hipotesis Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.
2. Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.
3. Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah positivisme. Paradigma positivisme mengasumsikan bahwa realitas dapat diukur dan di observasi secara objektif. Pendekatan ini banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tertentu. Dalam konteks penelitian ini, Paradigma positivisme mendukung upaya untuk mengukur pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kab. Morowali.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penulisan proposal ini adalah metode kuantitatif dan rumusan masalah yang digunakan adalah rumusan masalah deskriptif dan asosiatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis variabel-variabel yang dapat diukur secara objektif dalam penelitian ini. Dalam hal ini, kita akan mengukur pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Metode ini akan memungkinkan kita untuk mendapatkan gambaran

tentang sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja pegawai secara kuantitatif.

### **3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah dinas lingkungan hidup yang beralamat di jalan Fonuasingko kec. Bungku tengah kabupaten Morowali.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu yang akan digunakan untuk melakukan penelitian dilaksanakan pada Bulan Juli 2025

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan penjelasan di atas , maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali yang berjumlah 51 orang.

Sampel yang digunakan diambil dari jumlah keseluruhan populasi yang berjumlah 51 orang pegawai. Arikunto (2005) menyatakan apa bila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus). Untuk mengetahui besarnya populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah	
		Satuan Kerja	Populasi
1.	ASN	28	28
2.	Bidang Penataan dan Pegawai Harian Lepas (PHL)	23	23
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>51</b>

Sumber: Data diperoleh dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali

### 3.5 Jenis, Sumber dan Skala Data

#### 3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif dan data yang terkumpul berbentuk kata-kata, sehingga tidak menekankan pada angka.
2. Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan.

#### 3.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) Bila dilihat dari jenis data dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. Seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.



2. Data sekunder, adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka kampus mengenai sejarah kampus yang penulis teliti.

### **3.5.3 Skala Data**

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah 5 poin skala likert:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Kurang Setuju (KS)

4= Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan perumusan masalah, uraian teoritis dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### 3.6.1 Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Husain et al., (2022) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Risqi (2018), indikator motivasi intrinsik antara lain:

1. *Achievement* (Keberhasilan) merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh melalui usaha, keterampilan, atau kerja keras yang signifikan, sering kali menyiratkan penyelesaian suatu tujuan yang penting atau sulit. *Achievement* bisa berupa prestasi akademik, profesional, atau pribadi. Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (Pengakuan atau Penghargaan)

Pengakuan adalah pengakuan atas usaha dan pencapaian yang telah dilakukan oleh pegawai. Ketika pegawai mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja, baik secara formal maupun informal, mereka merasa dihargai. Pengakuan ini dapat memperkuat motivasi intrinsik karena pegawai merasa

bahwa kontribusi mereka berarti dan diakui. Adalah tindakan pemberian apresiasi, pujian, atau penghargaan kepada pegawai atas kontribusi, prestasi, atau perilaku kerja positif yang telah mereka tunjukkan.

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

Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tugas yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan kinerja mengacu pada serangkaian upaya untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan karyawan agar mereka dapat berkinerja lebih baik dan mencapai potensi maksimalnya. Pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim pegawai untuk melakukan pendidikan, pelatihan serta promosi jabatan

Menurut Herzberg dalam Gilbert et al. (2022), faktor motivasi intrinsik dibagi menjadi lima yaitu:

1. Prestasi, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan yang potensial
2. Penghargaan/Pengakuan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu di mana karyawan bisa menikmati tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja

4. Tanggung jawab, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya
5. Pengembangan potensi individu, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan.

### 3.6.2 Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Riniwati (2016), motivasi ekstrinsik (*hygiene factor*) yaitu berkaitan dengan ketidakpuasan atau motivasi ekstrinsik antara lain kebijakan perusahaan, administrasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, upah, status serta keamanan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Risqi (2018), indikator motivasi ekstrinsik adalah:

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

Kebijakan dan sistem administrasi yang dibuat oleh organisasi untuk mengatur tata kelola kerja, tugas, hak, dan kewajiban pegawai.

2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kemampuan dan kualitas atasan dalam membimbing, mengawasi, dan mengarahkan pegawai dengan adil, tegas, serta kompeten..

3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

*Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya. Di

mana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

Agar tidak menimbulkan kekecewaan para pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan yang harus dimiliki setiap atasan yaitu:

4. *Working condition* (Kondisi kerja)

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para pegawai yang bekerja. Misalnya ruangan khusus bagi unit, penerangan, perabotan, suhu udara serta kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta dan prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan serta perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *Wages* (Gaji)

Gaji atau imbalan finansial yang diterima pegawai atas pekerjaan dan kontribusinya.

### **3.6.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas atau hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai, berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dari pegawai.

Mangkunegara (2019) menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama yaitu, menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab yaitu seberapa besar pegawai dalam menerima serta melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan organisasi, dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan. Artinya efektivitas dari organisasi bila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi agar tercapai sesuai yang diinginkan organisasi. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih dalam melaksanakan tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab bagi setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Bila peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya jika pegawai untuk pada ketetapan perusahaan, maka menggambarkan bahwa pegawai mempunyai disiplin yang baik.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seorang pegawai berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan kalau memang atasannya baik. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, dapat menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan kata lain inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong untuk kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
Motivasi Intrinsik (X1)	Keberhasilan	1. Puas terhadap pencapaian hasil kerja. 2. Pentingnya prestasi kerja. 3. Dorongan meningkatkan pencapaian kerja	1-3
	Pengakuan/Penghargaan	4. Merasa dihargai atas hasil kerja yang dicapai. 5. Pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja. 6. Puas ketika menerima apresiasi	4-6
	Pekerjaan itu sendiri	7. Menikmati pekerjaan yang dilakukan. 8. Kesesuaian minat dan kemampuan. 9. Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.	7-9
	Tanggung jawab	10. Bertanggung jawab atas hasil kerja. 11. Menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain. 12. Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.	10-12



<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
	Pengembangan	13. Kesempatan memperoleh pelatihan dan peningkatan kompetensi. 14. Dorongan untuk belajar hal baru dalam pekerjaan. 15. Dukungan untuk mengembangkan karier.	13-15
Motivasi Ekstrinsik (X2)	Kebijakan dan administrasi	16. Kebijakan adil dan transparan. 17. Prosedur kerja membantu dalam menyelesaikan tugas. 18. Puas dengan sistem administrasi yang ditetapkan.	16-18
	Kualitas supervisi	19. Atasan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas. 20. Atasan membantu untuk memecahkan masalah. 21. Atasan memperlakukan bawahan secara adil.	19-21
	Hubungan antar pribadi	22. Hubungan harmonis antar rekan kerja. 23. Merasa nyaman bekerja sama dengan anggota tim. 24. Komunikasi antar pegawai meningkatkan kinerja tim.	22-24

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
	Kondisi kerja	25. Kenyamanan lingkungan kerja. 26. Sarana dan prasarana kerja. 27. Keamanan kerja.	25-27
	Gaji	28. Kesesuaian gaji dengan beban kerja. 29. Ketepatan waktu pembayaran gaji. 30. Sistem penggaji yang transparan.	28-30
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	31. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. 32. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja. 33. Hasil kerja yang dapat diandalkan	31-33
	Kuantitas	34. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 35. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. 36. Mampu meningkatkan produktivitas kerja.	34-36
	Kerja sama	37. Kemampuan bekerja sama. 38. Berpartisipasi dalam tim.	37-39

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
		39. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja tim.	
	Tanggung jawab	40. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan. 41. Bertanggung jawab terhadap hasil kerja. 42. Menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan.	40-42

Sumber: hasil olah data primer (2025)

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian, untuk memperoleh data yang lengkap.

#### 3.7.1 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung serta peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti dengan pedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.

#### 3.7.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti

menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu seluruh Pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

#### **4.7.3 Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan serta mempelajari data berupa dokumen-dokumen yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

### **3.8 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan skala likert, menurut sugiyono (2019) Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel serta indikator tersebut akan menjadi item-item instrumen yang dapat dibuat pertanyaan atau pernyataan.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas menggunakan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel. Skala pengukuran dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019).

Sebelum dilakukan penelitian pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali, penelitian melakukan uji validitas kuesioner pada pegawai dengan karakteristik yang sama yaitu pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, untuk menguji valid setidaknya item-item kuesioner yang

akan digunakan. Instrumen penelitian yang valid adalah instrumen yang benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur, uji validitas dilakukan dengan menggunakan kesahiran butir.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali dengan jumlah responden 30 orang.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan r-tabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi item-total (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai r-tabel.

Dasar penentuan r-tabel adalah:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

n = jumlah responden uji validitas

$\alpha$  = tingkat signifikansi (biasanya 5% atau 0,05)

Dalam penelitian ini digunakan 30 responden uji validitas. Maka:

$$df = 30 - 2 = 28$$

Berdasarkan tabel distribusi r *product moment* dengan  $df = 28$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh r-tabel = 0,361. Sehingga, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi  $> 0,361$ , dan tidak valid apabila  $\leq 0,361$ .

Adapun hasil uji validitas variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Item pernyataan	Nilai <i>Corrected item – total correlation</i>	R tabel	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik (X1)	Keberhasilan	X1	.371*	0,361	Valid
2			X2	.385*	0,361	Valid
3			X3	.437*	0,361	Valid
4		Pengakuan/Penghargaan	X4	.380*	0,361	Valid
5			X5	.371*	0,361	Valid
6			X6	.362*	0,361	Valid
7		Pekerjaan itu sendiri	X7	.365*	0,361	Valid
8			X8	.376*	0,361	Valid
9			X9	.603**	0,361	Valid
10		Tanggung jawab	X10	.610**	0,361	Valid
11			X11	.610**	0,361	Valid
12			X12	.544**	0,361	Valid
13		Pengembangan	X13	.639**	0,361	Valid
14			X14	.623**	0,361	Valid
15			X15	.409*	0,361	Valid
16	Motivasi Ekstrinsik (X2)	Kebijakan dan administrasi	X16	.394*	0,361	Valid
17			X17	.562**	0,361	Valid
18			X18	.364*	0,361	Valid
19		Kualitas Supervisi	X19	.504**	0,361	Valid
20			X20	.590**	0,361	Valid
21			X21	.726**	0,361	Valid
22		Hubungan Antar Pribadi	X22	.521**	0,361	Valid
23			X23	.676**	0,361	Valid
24			X24	.653**	0,361	Valid
25		Kondisi kerja	X25	.381*	0,361	Valid
26			X26	.525**	0,361	Valid
27			X27	.406*	0,361	Valid
28		Gaji	X28	.486**	0,361	Valid
29			X29	.363*	0,361	Valid
30			X30	.414*	0,361	Valid
31	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	X31	.592**	0,361	Valid
32			X32	.636**	0,361	Valid
33			X33	.707**	0,361	Valid
34		Kuantitas kerja	X34	.744**	0,361	Valid

No	Variabel	Indikator	Item pernyataan	Nilai <i>Corrected item – total correlation</i>	R tabel	Keterangan
35			X35	.742**	0,361	Valid
36			X36	.740**	0,361	Valid
37		Kerja sama	X37	.635**	0,361	Valid
38			X38	.707**	0,361	Valid
39			X39	.609**	0,361	Valid
40		Tanggung jawab	X40	.661**	0,361	Valid
41			X41	.724**	0,361	Valid
42			X42	.618**	0,361	Valid

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 di atas hasil uji validitas variabel Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai terdapat instrumen penelitian (kuesioner) yaitu pada variabel Motivasi intrinsik terdapat 5 indikator yang terdiri dari keberhasilan, pengakuan/Penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Pada variabel motivasi ekstrinsik terdapat 5 indikator yaitu Kebijakan dan administrasi, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai terdapat 4 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab. Secara keseluruhan dari 14 indikator terdapat 42 pernyataan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Pegawai dikatakan valid karena nilai dari *Corrected item-total corettation* > 0,361, sehingga kuesioner dari variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliable valid jika jawaban

seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja menggunakan alat bantu SPSS uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Nilai koefisien ini menunjukkan tingkat konsistensi internal dari item-item dalam suatu variabel. Semakin tinggi nilai alpha (mendekati 1), semakin reliabel instrumen yang digunakan.

Uji reliabilitas ini dilakukan pada pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali dengan jumlah responden 30 orang. Adapun hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Items
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,772	$\geq 70$	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,789	$\geq 70$	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,889	$\geq 70$	Reliabel

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 3.4 di atas menunjukkan tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan



Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

### 3.8.3 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh antara linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal dan mendekati normal. Untuk pengujian normalitas ini, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnow*. Pengujian ini didasarkan pada *Kolmogorov-Smirnow Test* terhadap model yang diuji. Menurut Sugiyono (2020) uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu:

$H_0$  : Data residual terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed*  $> \alpha = 0,05$

$H_a$  : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed*  $< \alpha = 0,05$

#### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Jika model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independent*).

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan variabel independen adalah konstanta atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (*homokedastisitas*). Model yang memenuhi persyaratan yaitu di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residual).

Menurut Ghozali (2018:139) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu:

1. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.9 Teknik Analisis Data

### 3.9.1 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh antara linear dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.

#### 3.9.1.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal.

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal dan mendekati normal. Untuk pengujian normalitas ini, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnow*. Pengujian ini didasarkan pada *Kolmogorov-Smirnow Test* terhadap model yang diuji. Menurut Sugiyono (2020) uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu:

$H_0$  : Data residual terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed*  $> \alpha = 0,05$

$H_a$  : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed*  $< \alpha = 0,05$

### 3.9.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Jika model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independent*).

### 3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan variabel independen adalah konstanta atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (*homokedastisitas*). Model yang memenuhi persyaratan yaitu di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residual).

Menurut Ghazali (2018:139) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu:

3. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

4. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawa angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode bagaimana cara mengumpulkan angka-angka, menabelkan angka-angka mengelola dan menganalisis angka-angka tersebut serta menginterpretasikannya dengan memberi penafsiran-penafsiran atau dengan perkataan lain.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atau data yang dikumpulkan dalam penelitian. Salah satu jenis statistic deskriptif yang dapat disajikan dalam laporan penelitian yaitu distribusi frekuensi rata-rata jawaban responden atau sebagai item variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

**Tabel 3.5**

**Dasar Interpretasi Mean Dimensi Variabel Penelitian**

Nilai	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Kurang
1,81 - 2,60	Kurang
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Baik
4,20 - 5,00	Sangat Baik

Sugiyono (2019)

### 3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independent dan variabel dependent akan

digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1

b2 = Koefisien regresi variabel X2

X1 = Motivasi intrinsik

X2 = Motivasi ekstrinsik

E = Standar error

### **3.9.4 Uji Hipotesis**

#### **3.9.4.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Model dikatakan signifikan jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau nilai sig.  $F \leq 0,05$ . Variabel independen secara serempak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau nilai sig.  $F \leq 0,05$ .

#### **3.9.4.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk menguji signifikasi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara terpisah. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara individu atau parsial (Ghozali, 2018). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

Ho: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

Ha: Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Cara melakukan uji T dengan membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikan) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho).

1. Apabila signifikansi  $> 5\%$  maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha
2. Apabila signifikansi  $< 5\%$  maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha

### **3.9.4.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah suatu ukuran seberapa besar variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat dengan baik. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak dapat menjelaskan variasi variabel terikat dengan baik.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali**

Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Morowali sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Morowali no 36 tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan organisasi dinas daerah, dan peraturan Bupati Morowali nomor 26 tahun 2017 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Morowali. Sebelumnya melekat atau berada dalam lingkungan sekretariat daerah kabupaten Morowali sebagai salah satu unit kerja berbentuk bagian yang dipimpin oleh seorang kepala bagian, eselonisasi setara eselon III/a

Bersamaan dengan terjadinya perubahan paradigma pemerintah Republik Indonesia membawa konsekuensi yang turut berpengaruh terhadap penyempurnaan berbagai kebijakan termasuk penataan kelembagaan organisasi birokrasi pemerintahan baik pada tataran pemerintahan, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten termasuk pemerintah Kabupaten Morowali, sehingga dengan demikian unit satuan kerja bagian Lingkungan Hidup berubah menjadi Dinas Lingkungan Hidup dengan eselonisasi yang sama berdasarkan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah yang penjabarannya lebih lanjut tertuang dalam peraturan daerah nomor 11 tahun 2016 dan peraturan Bupati Morowali nomor 26 tahun 2017 tentang tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Morowali.

Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Morowali mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah/Bupati dalam merumuskan kebijakan dan melakukan koordinasi Dinas Lingkungan Hidup daerah sesuai dengan ruang Lingkup kewarganegaraannya.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Lingkungan Daerah menyelenggarakan fungsi:

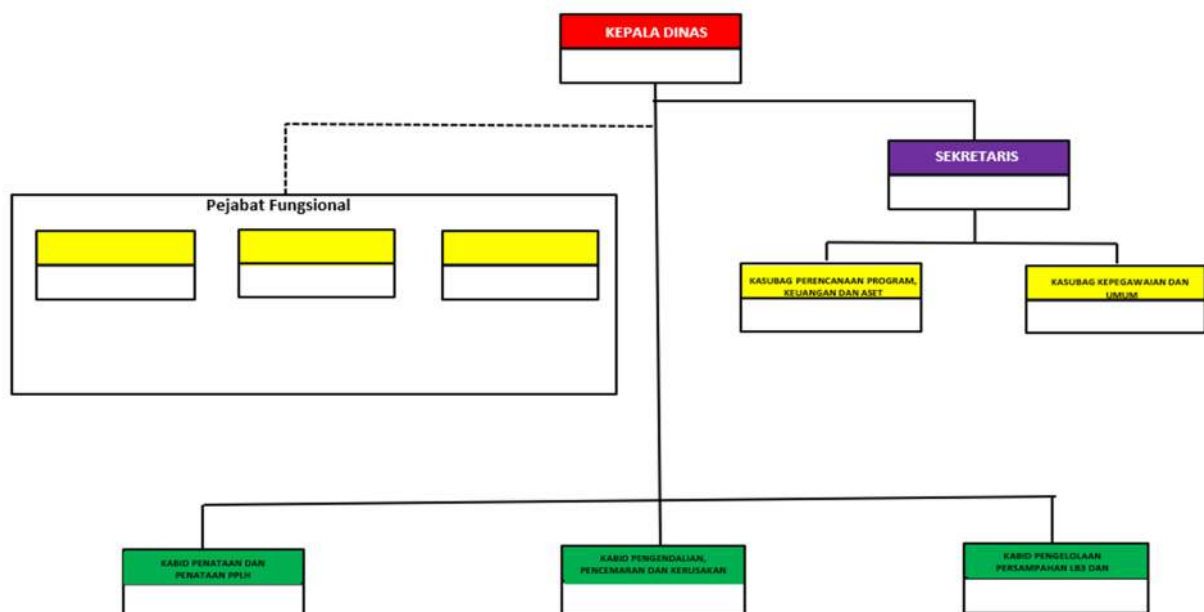
1. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pengendalian, pengawasan dampak lingkungan hidup, termasuk pengembangan model-model konservasi keanekaragaman hayati, strategi menegakkan hukum, pengembangan instrumen ekonomi dalam rangka pelestarian lingkungan hidup.
2. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.
3. Membangun partisipasi aktif masyarakat serta dunia usaha melalui penghargaan adipura untuk mewujudkan wilayah yang berkelanjutan secara ekologis, sosial dan ekonomis.
4. Memfasilitasi kegiatan instansi terkait dalam hal pengendalian dampak lingkungan.
5. Melakukan penegakan hukum lingkungan.
6. Melaksanakan pelayanan bidang lingkungan hidup.
7. Melakukan peningkatan kapasitas kelembagaan meliputi kegiatan pendidikan dan pelatihan.



8. Melakukan koordinasi dan pengawasan dalam rangka konservasi sumber daya alam.
9. Melakukan pengendalian tata ruang, melalui koordinasi dan peningkatan keterpaduan, pengendalian dan evaluasi dalam pengelolaan lingkungan hidup terhadap daya dukung dan daya tampung lingkungan.
10. Menyelenggarakan unit pelaksanaan teknis (UPT) meliputi kegiatan antara lain:

- 1) UPT Laboratorium Lingkungan
- 2) UPT Pendidikan dan Pelatihan
- 3) UPT Pengelolaan Dan Pengembangan
- 4) UPT Pengelolaan Informasi

#### 4.1.2 Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1**

**Struktur Organisasi Kantor Dinas Lingkungan Hidup**

## **4.2 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam bab ini dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, analisis deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas dan asumsi klasik). Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan SPSS versi 25.

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang diuraikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Berdasarkan kuesioner yang didistribusikan ke seluruh responden yang dapat di olah, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu ciri yang dimiliki oleh responden dalam penelitian. Karakteristik responden yang dapat di uraikan dalam penelitian ini meliputi empat aspek yaitu: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya secara rinci masing-masing karakteristik responden dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

#### **A. Data responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 51 orang, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Secara rinci responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.1****Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Laki-Laki	29	57%
2	Perempuan	22	43%
Jumlah		51	100%

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa 51 responden, terdapat 29 orang atau 57% responden berjenis kelamin Laki-Laki dan 22 orang atau 43% berjenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai berjenis kelamin Laki-Laki lebih banyak dibandingkan dengan pegawai berjenis kelamin Perempuan. Ini juga dipengaruhi karena pegawai yang mendaftar di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali kebanyakan yang berjenis kelamin Laki-Laki. Namun demikian jenis kelamin tidak berpengaruh pada jenis pekerjaan karena pembagian pekerjaan didasari oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

**B. Data responden berdasarkan Umur**

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan umur yang diperoleh dari hasil survei yang dilakukan kepada 51 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Secara rinci responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2****Data Responden Berdasarkan Umur**

<b>No</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	20-30	9	18%
2	31-40	11	22%
3	41-50	18	35%
4	>50	13	25%
Jumlah		51	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 51 responden, yang terbanyak adalah responden berusia 41-50 tahun dengan jumlah 18 orang atau 35% dan dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali masih dalam usia yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali berada pada usia produktif dan berpengalaman, yaitu antara 41-50 tahun. Kelompok usia ini umumnya telah memiliki masa kerja yang cukup panjang dan pemahaman yang mendalam terhadap tugas serta tanggung jawab dalam bekerja.

### **C. Data Responden berdasarkan Pendidikan**

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang diperoleh dari hasil survei yang dilakukan kepada 51 Orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Secara rinci responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3****Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	SMA	6	12%
2	S1	38	75%
3	S2	7	14%
Jumlah		51	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 51 responden yang juga pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali, pendidikan terakhir pegawai yang terbanyak adalah S1 sebanyak 38 orang atau presentase sebesar 75%. Hal ini disebabkan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah sudah diharuskan sarjana, dan dengan pendidikan tertinggi dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi pula sehingga memberi pengaruh baik pada kinerja pegawai yang mana ditetapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan keterampilan yang mereka miliki dapat memberikan hasil kerja yang baik.

**D. Data responden berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden sebanyak 51 orang, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1 - 5 Tahun	7	14%
2	6 - 10 Tahun	11	22%
3	11 - 15 Tahun	3	6%
4	> 16 Tahun	30	59%
Jumlah		51	100%

Sumber: olah data primer (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa dari total 51 orang responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau 59%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali adalah pegawai senior yang memiliki pengalaman panjang, pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi, serta tingkat loyalitas yang tinggi. Pegawai dengan masa kerja yang lama menjadi aset penting karena mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sudah mapan. Kelompok responden dengan masa kerja 6–10 tahun juga memiliki jumlah yang cukup besar, yaitu sebanyak 11 orang atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa instansi juga didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja menengah. Pada tahap ini, pegawai umumnya telah memiliki pemahaman yang cukup mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, serta budaya organisasi sehingga mampu bekerja lebih efektif dan produktif. Keberadaan kelompok ini juga penting karena dapat menjadi penghubung antara pegawai baru dan pegawai senior. Responden dengan masa kerja kurang dari 1-5 tahun berjumlah 7 orang atau 14%, kategori ini masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja dan membutuhkan arahan serta pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Walaupun demikian, mereka biasanya memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi serta berkontribusi dalam organisasi. Adapun kelompok dengan masa kerja

11–15 tahun berjumlah paling sedikit, yaitu 3 orang atau 6%, yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada kategori ini relatif lebih kecil dibandingkan kelompok lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali memiliki masa kerja yang sudah lama dengan masa kerja lebih dari 16 tahun. Instansi ini dominan menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merupakan pegawai senior yang memiliki pengalaman panjang, pemahaman mendalam terhadap prosedur kerja, serta tingkat loyalitas tinggi terhadap instansi.

#### **4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010: 29). Deskripsi variabel penelitian ini menguraikan hasil tabulasi untuk masing-masing variabel berdasarkan indikator - indikator yang telah diuraikan pada bab metode penelitian. Variabel independen, yaitu variabel Motivasi Intrinsik (X1) yang terdiri dari 15 pernyataan, kemudian variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) terdiri dari 15 pernyataan dan variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 12 pernyataan. Berikut akan diuraikan analisis distribusi frekuensi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **A. Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X1)**

Hasil tabulasi data interval yang diperoleh dari masing-masing responden dari 3 dimensi dengan 15 pernyataan mengenai Motivasi Intrinsik yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X1)**

No	Indikator	Ket	Alternatif					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			jawaban	STS	TS	KR	S				
	Keberhasilan										
1	Puas terhadap pencapaian hasil kerja	Frek	0	0	0	26	25	51	229	4,49	Sangat Baik
		%	0	0	0	51	49	100			
2	Pentingnya prestasi kerja	Frek	0	0	0	34	17	51	221	4,33	Sangat Baik
		%	0	0	0	66,7	33,3	100			
3	Dorongan untuk meningkatkan pencapaian kerja	Frek	0	0	0	27	24	51	228	4,47	Sangat Baik
		%	0	0	0	52,9	47,1	100			
Nilai Rata-Rata (Mean) Keberhasilan										4,43	Sangat Baik
	Pengakuan/Penghargaan										
4	Merasa dihargai atas hasil kerja yang dicapai.	Frek	0	0	0	30	21	51	225	4,41	Sangat Baik
		%	0	0	0	58,8	41,2	100			
5	Pengakuan dari atasan maupun rekan kerja atas prestasi kerja.	Frek	6	13	32	0	0	51	128	2,51	Kurang
		%	11,8	25,5	62,7	0	0	100			
6	Puas ketika menerima apresiasi.	Frek	1	15	35	0	0	51	136	2,67	Cukup
		%	2	29,4	68,6	0	0	100			
Nilai Rata-Rata (Mean) Pengakuan/Penghargaan										3,20	Cukup
	Pekerjaan itu sendiri										
7	Menikmati pekerjaan yang dilakukan.	Frek	0	0	1	29	21	51	224	4,39	Sangat Baik
		%	0	0	2	56,9	41,2	100			
8	Kesesuaian minat dan kemampuan.	Frek	0	0	0	34	17	51	221	4,33	Sangat Baik
		%	0	0	0	66,7	33,3	100			
9		Frek	0	0	0	33	18	51	222	4,35	Sangat Baik



No	Indikator	Ket	Alternatif					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			jawaban	STS	TS	KR	S				
		Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	%	0	0	0	64,7	35,3			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Pekerjaan itu sendiri										4,36	Sangat Baik
	Tanggung Jawab										
10	Bertanggung jawab atas hasil kerja.	Frek	0	0	0	31	20	51	224	4,39	Sangat Baik
		%	0	0	0	60,8	39,2	100			
11	Menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain.	Frek	0	0	4	28	19	51	219	4,29	Sangat Baik
		%	0	0	7,8	54,9	37,3	100			
12	Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan	Frek	0	0	2	28	21	51	223	4,37	Sangat Baik
		%	0	0	3,9	54,9	41,2	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Tanggung Jawab										4,35	Sangat Baik
	Pengembangan										
13	Kesempatan memperoleh pelatihan dan peningkatan kompetensi.	Frek	0	0	3	28	20	51	221	4,33	Sangat Baik
		%	0	0	5,9	54,9	39,2	100			
14	Dorongan internal untuk belajar hal baru dalam pekerjaan.	Frek	0	0	0	31	20	51	224	4,39	Sangat Baik
		%	0	0	0	60,8	39,2	100			
15	Dukungan untuk mengembangkan karir	Frek	0	0	0	30	21	51	225	4,41	Sangat Baik
		%	0	0	0	58,8	41,2	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Pengembangan										4,38	Sangat Baik
Total Mean Motivasi intrinsik (X1)										4,14	Baik

Sumber: olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menggambarkan nilai rata-rata (mean) atas tanggapan responden terhadap 5 dimensi dengan 15 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebagai berikut :

Dimensi keberhasilan memperoleh nilai rata-rata tertinggi dengan mean 4,43 yang termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi positif terhadap pencapaian hasil kerja.

Dimensi pengakuan/penghargaan memiliki nilai rata-rata terendah dengan mean 3,20, masuk kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan sistem penghargaan, baik berupa pengakuan verbal, pujian, pemberian kesempatan lebih, maupun apresiasi lainnya.

Dimensi pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai rata-rata mean 4,36, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan memberikan kepuasan tersendiri.

Dimensi tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata 4,35, termasuk dalam kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kesadaran internal yang baik dalam menjalankan tugas, serta mampu bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan berlebihan pada rekan atau atasan.

Dimensi pengembangan memperoleh nilai rata-rata mean 4,38, masuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kebutuhan yang kuat untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan, dan memperluas wawasan terkait pekerjaan. Dengan adanya peluang peningkatan kompetensi, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki harapan karier jangka panjang dalam organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja.

## B. Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Deskripsi variabel Motivasi Ekstrinsik diperlukan untuk mengetahui untuk pendapat responden terhadap variabel yang merupakan karakteristik dari obyek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

**Tabel 4.6**

### Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

No	Indikator	Ket	Alternatif					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			jawaban								
			STS	TS	KR	S	SS				
Kebijakan dan Administrasi											
1	Kebijakan adil dan transparan	Frek	0	0	0	32	19	51	223	4,37	Sangat Baik
		%	0	0	0	62,7	37,3	100			
2	Prosedur kerja membantu dalam menyelesaikan tugas.	Frek	1	1	0	31	18	51	217	4,25	Sangat Baik
		%	2	2	0	60,8	35,3	100,1			
3	Puas dengan sistem administrasi yang ditetapkan	Frek	0	0	0	34	17	51	221	4,33	Sangat Baik
		%	0	0	0	66,7	33,3	100			
Nilai Rata-Rata (Mean) Kebijakan dan Administrasi										4,32	Sangat Baik
Kualitas Supervisi											
4	Atasan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas.	Frek	0	0	5	30	16	51	215	4,22	Sangat Baik
		%	0	0	9,8	58,8	31,4	100			
5	Atasan membantu memecahkan masalah	Frek	0	0	0	35	16	51	220	4,31	Sangat Baik
		%	0	0	0	68,6	31,4	100			
6		Frek	0	0	5	29	17	51	216	4,24	Sangat Baik

No	Indikator	Ket	Alternatif					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			jawaban								
			STS	TS	KR	S	SS				
	Atasan memperlakukan bawahan secara adil.										
		%	0	0	9,8	56,9	33,3	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Kualitas Supervisi										4,25	Sangat Baik
	Hubungan Antar Pribadi										
7	Hubungan harmonis antar rekan kerja.	Frek	0	0	3	32	16	51	217	4,25	Sangat Baik
		%	0	0	5,9	62,7	31,4	100			
8	Merasa nyaman bekerja sama dengan anggota tim	Frek	0	0	0	32	19	51	223	4,37	Sangat Baik
		%	0	0	0	62,7	37,3	100			
9	Komunikasi antar pegawai meningkatkan kinerja tim.	Frek	0	0	0	31	20	51	224	4,39	Sangat Baik
		%	0	0	0	60,8	39,2	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Hubungan Antar Pribadi										4,34	Sangat Baik
	Kondisi Kerja										
10	Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas kerja	Frek	0	0	3	34	14	51	215	4,22	Sangat Baik
		%	0	0	5,9	66,7	27,4	100			
11	Fasilitas kantor membantu kelancaran dalam bekerja.	Frek	0	0	2	31	18	51	220	4,31	Sangat Baik
		%	0	0	3,9	60,8	35,3	100			
12	Keamanan yang baik.	Frek	0	2	2	30	17	51	215	4,22	Sangat Baik
		%	0	3,9	3,9	58,8	33,4	100			

No	Indikator	Ket	Alternatif					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			jawaban								
			STS	TS	KR	S	SS				
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Kondisi Kerja										4,25	Sangat Baik
	Gaji										
13	Kesesuaian gaji dengan beban kerja.	Frek	0	0	3	34	14	51	215	4,22	Sangat Baik
		%	0	0	5,9	66,7	27,4	100			
14	Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.	Frek	0	0	0	35	16	51	220	4,31	Sangat Baik
		%	0	0	0	68,6	31,4	100			
15	Sistem penggajian yang transparan.	Frek	0	0	0	35	16	51	220	4,31	Sangat Baik
		%	0	0	0	68,6	31,4	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Gaji										4,28	Sangat Baik
Total Mean Motivasi Ekstrinsik (X2)										4,29	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menggambarkan nilai rata-rata (mean) atas tanggapan responden terhadap 5 dimensi dengan 15 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Motivasi Ekstrinsik (X2 sebagai berikut :

Dimensi kebijakan dan administrasi memperoleh nilai rata-rata mean 4,32, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai sistem kebijakan dan prosedur yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali telah berjalan dengan jelas, adil, dan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Dimensi kualitas supervisi memperoleh nilai rata-rata mean 4,25, yang termasuk kategori sangat “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa

mendapatkan bimbingan, dukungan, serta hubungan kerja yang baik dari atasan mereka.

Dimensi hubungan antar pribadi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dengan mean 4,34, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial antar pegawai berada dalam kondisi harmonis dan mendukung pelaksanaan tugas.

Dimensi kondisi kerja memiliki nilai rata-rata mean 4,25, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan sarana kerja di kantor cukup mendukung kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja.

Dimensi gaji memperoleh nilai rata-rata mean 4,28, sehingga masuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan beban kerja, diberikan tepat waktu, dan dilengkapi dengan tunjangan yang memadai.

### C. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi variabel kinerja pegawai diperlukan untuk mengetahui pendapat responden variabel yang merupakan karakteristik dari obyek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

**Tabel 4.7**

**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator & Pernyataan	Ket	Alternatif jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	KR	S	SS				
	Kualitas										
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Frek	0	0	0	22	29	51	233	4,57	Sangat Baik
		%	0	0	0	43,1	56,9	100			
2	Kemampuan menvelesaikan	Frek	0	0	1	33	17	51	220	4,31	Sangat Baik

No	Indikator & Pernyataan pekerjaan sesuai standar.	Ket	Alternatif jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	KR	S	SS				
		%	0	0	2	64,7	33,3	100			
3	Hasil kerja dapat diandalkan dalam mendukung tujuan organisasi.	Frek	0	0	0	23	28	51	232	4,55	Sangat Baik
		%	0	0	0	45,1	54,9	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Kualitas										4,48	Sangat Baik
	Kuantitas										
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	Frek	0	0	4	26	21	51	221	4,33	Sangat Baik
		%	0	0	7,8	51	41,2	100			
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	Frek	0	0	0	25	26	51	230	4,51	Sangat Baik
		%	0	0	0	49	51	100			
6	Berusaha meningkatkan produktivitas kerja.	Frek	0	0	3	27	21	51	222	4,35	Sangat Baik
		%	0	0	5,9	52,9	41,2	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Kuantitas										4,40	Sangat Baik
	Kerjasama										
7	Mampu bekerja sama dengan rekan satu tim.	Frek	0	0	1	27	23	51	226	4,43	Sangat Baik
		%	0	0	2	52,9	45,1	100			
8	Partisipasi dalam membantu penyelesaian tugas satu tim.	Frek	0	0	1	22	28	51	231	4,53	Sangat Baik
		%	0	0	2	43,1	54,9	100			
9	Mampu menyesuaikan dengan	Frek	0	0	5	28	18	51	217	4,25	Sangat Baik

No	Indikator & Pernyataan  lingkungan kerja.	Ket	Alternatif jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	KR	S	SS				
		%	0	0	9,8	54,9	35,3	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Kerja sama										4,41	Sangat Baik
	Tanggung Jawab										
10	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Frek	0	0	4	24	23	51	223	4,37	Sangat Baik
		%	0		7,8	47,1	45,1	100			
11	Bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja.	Frek	0	0	0	26	25	51	229	4,49	Sangat Baik
		%	0	0	0	49	51	100			
12	Menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan.	Frek	0	0	3	26	22	51	223	4,37	Sangat Baik
		%	0	0	5,9	51	43,1	100			
Nilai Rata-Rata ( <i>Mean</i> ) Tanggung Jawab										4,41	Sangat Baik
Total <i>Mean</i> Kinerja Pegawai (Y)										4,42	Sangat Baik

Sumber: pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menggambarkan nilai rata-rata (mean) atas tanggapan responden terhadap 4 dimensi dengan 12 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Dimensi kualitas memperoleh nilai rata-rata tertinggi dengan mean 4,48, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat, tepat, dan dapat diandalkan.

Dimensi kuantitas memperoleh nilai rata-rata terendah dengan mean 4,40, yang juga berada dalam kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa



pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah dan waktu yang sesuai dengan target organisasi.

Dimensi kerjasama memperoleh nilai rata-rata mean 4,41, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai dalam organisasi berlangsung harmonis dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Pegawai mampu berkolaborasi secara efektif, memiliki komunikasi yang baik, dan memiliki solidaritas kerja yang tinggi. Kerjasama yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tim dan mendukung keberhasilan organisasi dalam melaksanakan program kerjanya.

Dimensi tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata mean 4,41, termasuk kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, hasil kerja, dan konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan.

### **4.3 Hasil dan Analisa Uji Hipotesis**

#### **4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh antara linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

##### **4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas**

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal dan mendekati normal. Untuk pengujian

normalitas ini, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnow*. Pengujian ini didasarkan pada *Kolmogorov-Smirnow Test* terhadap model yang diuji. Menurut Sugiyono (2020) uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu:

H<sub>0</sub> : Data residual terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed >  $\alpha = 0,05$

H<sub>a</sub> : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed <  $\alpha = 0,05$

Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,75790835
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,068
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,180, ini berarti nilai asymp sig. (2-tailed) yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### 4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Jika model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independent*). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,755	1,325	Non Multikolinearitas
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,755	1,325	Non Multikolinearitas

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari tabel 4.9 di atas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi antara variabel bebas (independen) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel independen memiliki VIF  $1,325 < 10$  dan nilai Tolerance  $0,755 > 0,10$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

#### 4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

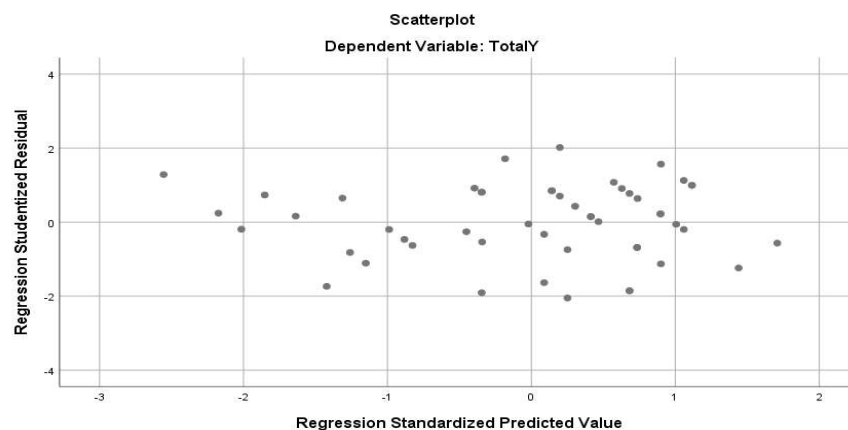
Uji heteroskedastisitas merupakan variabel independen adalah konstanta atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (*homokedastisitas*).

Model yang memenuhi persyaratan yaitu di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residual).

Menurut Ghozali (2018:139) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu:

1. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik scatterplot yang dapat dilihat pada gambar di bawa ini:



**Gambar 4.2**

### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan grafik Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini dapat di pakai dalam memprediksi variabel dependen yang didasari pada pengaruh variabel-variabel independen.

#### 4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui secara parsial pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh parsial antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini:

**Tabel 4.10**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,234	2,630		2,370	0,022
	Motivasi Intrinsik (X1)	0,317	0,042	0,458	7,627	0,000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,421	0,041	0,616	10,254	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas model persamaan regresi linear berganda yang dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta = 6,234

b1 = Koefisien regresi variabel X1= 0,317

b2 = Koefisien regresi variabel X2 = 0,421

X1 = Motivasi intrinsik

X2 = Motivasi ekstrinsik

E = Standar error

$$Y = 6,234 + 0,317.X1 + 0,421.X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,234 artinya jika variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 0 maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali pada penelitian ini sebesar 6,234.
2. Variabel Motivasi Intrinsik (X1) dengan koefisien regresi 0,317 berarti terjadi pengaruh positif antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai, yang artinya semakin meningkatnya Motivasi Intrinsik yang diperoleh pegawai maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,421 berarti terjadi pengaruh yang positif antara Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Pegawai, artinya semakin baik Motivasi Ekstrinsik maka akan menaikkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan Motivasi Intrinsik.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi baik secara simultan maupun secara parsial dari variabel independen Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) menggunakan uji F dan Uji t. Penjelasan atas kedua uji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.3.3.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk menguji tingkat variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Berikut uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau Uji F penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Serempak (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,965	2	95,483	159,574	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28,721	48	0,598		
	Total	219,686	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)						

Sumber : hasil olah data (2025)

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai F sebesar 159,574 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

#### 4.3.3.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (Uji T) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara terpisah. Motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara individu atau parsial. Hasil uji secara parsial (Uji t) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,234	2,630		2,370	0,022
	Motivasi Intrinsik (X1)	0,317	0,042	0,458	7,627	0,000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,421	0,041	0,616	10,254	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Intrinsik (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,317, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana  $\text{Sig} < \alpha$  (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,421, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 di mana  $\text{Sig} < \alpha$  (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel



Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Koefisien determinasi, yaitu suatu bilangan yang merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi berdasarkan hasil pengolahan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 2025 maka diperoleh nilai hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	0,869	0,864	0,77354
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat disimpulkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,869 atau 86,9% yang artinya terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali sedangkan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **4.4 Pembahasan**

### **4.4.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang mencakup keberhasilan, tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, serta pengembangan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Demikian pula motivasi ekstrinsik yang mencakup kebijakan organisasi, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, serta gaji, secara signifikan turut mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua bentuk motivasi tersebut saling melengkapi dalam menciptakan dorongan kerja yang lebih kuat sehingga pegawai mampu bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, serta mencapai target kinerja yang diharapkan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali tidak hanya bergantung pada faktor internal yang melekat pada diri individu, tetapi juga ditentukan oleh faktor

eksternal yang diberikan organisasi melalui kebijakan, supervisi, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan tersebut sejalan dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik). Faktor motivator, yang meliputi pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan berkembang, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih baik.

Temuan ini juga menguatkan pendapat Mangkunegara (2019), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, terbukti menjadi energi pendorong yang memengaruhi kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, tanggung jawab, dan kerja sama pegawai.

#### **4.4.2 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali**

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu (pegawai) untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas tersebut dianggap menarik, menantang, atau memberikan kepuasan personal, bukan karena adanya imbalan atau tekanan dari luar. Dengan kata lain, seseorang bekerja bukan karena ingin mendapatkan penghargaan eksternal, melainkan karena ia merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan batin.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh dimensi Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas

lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Pada dimensi keberhasilan, pegawai merasa terdorong untuk mencapai hasil terbaik, sehingga kualitas dan ketelitian pekerjaan meningkat. Perasaan berhasil mendorong pegawai untuk terus meningkatkan performa dan mempertahankan standar kerja yang tinggi.

Pada dimensi pengakuan/penghargaan, meskipun berasal dari diri sendiri atau lingkungan kerja, pegawai yang merasa prestasinya dihargai akan menunjukkan antusiasme lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Rasa dihargai menciptakan rasa percaya diri yang berdampak pada meningkatnya kualitas dan kecepatan kerja.

Dimensi pekerjaan itu sendiri memperlihatkan bahwa ketika pegawai menikmati pekerjaannya dan merasa bahwa tugas yang dilakukan sesuai minat serta bermanfaat bagi organisasi, mereka cenderung bekerja lebih fokus, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab. Pekerjaan yang dirasakan bermakna meningkatkan komitmen pegawai untuk memberikan hasil maksimal.

Dimensi tanggung jawab memperlihatkan bahwa pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap hasil kerja akan menunjukkan inisiatif tinggi, bekerja secara mandiri, dan berusaha memastikan hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Dimensi pengembangan diri menunjukkan bahwa pegawai yang melihat adanya peluang belajar dan berkembang lebih termotivasi untuk meningkatkan

kompetensi kerja. Motivasi ini berdampak pada meningkatnya kualitas hasil kerja dan kemampuan memenuhi target organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang muncul dari dalam diri pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik (*factor motivator*) terdiri dari aspek keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta peluang pengembangan. *Factor motivator* inilah yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, merasa puas, serta mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, kelima dimensi motivasi intrinsik tersebut tercermin dalam bagaimana pegawai merasakan makna pekerjaan, memperoleh kepuasan dari pencapaian hasil kerja, serta memiliki rasa tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan. Pegawai yang menikmati pekerjaannya dan merasa bahwa tugas yang dilakukan selaras dengan minat serta kompetensi, menunjukkan kecenderungan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Demikian pula, pegawai yang mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya cenderung meningkatkan semangat, kedisiplinan, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek tanggung jawab dan peluang pengembangan juga memicu

pegawai untuk bekerja lebih mandiri dan berorientasi pada pencapaian hasil maksimal.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afdi Tria Putra & Herawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4.3 Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali**

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh dimensi Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Dimensi kebijakan dan administrasi menunjukkan bahwa pegawai menilai aturan, prosedur, serta mekanisme birokrasi di lingkungan dinas sudah tergolong jelas dan memudahkan pelaksanaan pekerjaan. Kejelasan ini berdampak langsung pada efektivitas penyelesaian tugas, karena pegawai dapat bekerja sesuai prosedur tanpa mengalami hambatan administratif. Tingginya persepsi positif terhadap kebijakan organisasi berkontribusi dalam meningkatkan akurasi, ketepatan waktu, serta kepatuhan pegawai terhadap standar kerja.

Dimensi kualitas supervisi menunjukkan bahwa pegawai merasa mendapatkan arahan, bimbingan, dan evaluasi yang baik dari atasan. Hasil ini menunjukkan bahwa peran supervisor mampu membantu pegawai memahami tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan hambatan yang muncul. Supervisi yang

memadai mendorong peningkatan kedisiplinan, kejelasan tugas, serta konsistensi kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Dimensi hubungan antarpribadi menunjukkan bahwa hubungan kerja antarpegawai berada dalam kondisi harmonis dan saling mendukung. Keharmonisan hubungan ini mempermudah koordinasi dan kerja sama dalam tim sehingga memengaruhi kelancaran tugas operasional. Hubungan kerja yang positif juga menciptakan suasana kerja yang kondusif yang berdampak pada meningkatnya produktivitas pegawai.

Dimensi kondisi kerja menunjukkan bahwa pegawai menilai fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan, serta keamanan tempat kerja sudah terpenuhi dengan baik. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai berperan penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Kondisi kerja yang nyaman juga meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, dan menghadirkan stabilitas kinerja pegawai.

Dimensi gaji menunjukkan persepsi positif pegawai terhadap ketepatan waktu pembayaran, kesesuaian gaji dengan beban kerja, dan kelayakan insentif. Kompensasi yang memadai menjadi faktor pendorong utama bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena mereka merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Dengan demikian, tingginya persepsi positif pada indikator ini memberikan dorongan signifikan terhadap peningkatan komitmen dan performa kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan dukungan organisasi secara struktural maupun operasional, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, memenuhi target, serta menjaga stabilitas kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Dengan demikian, semakin baik faktor-faktor eksternal yang meliputi kebijakan organisasi, kualitas supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, serta gaji, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembeng & Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori McAnally & Hagger (2024) yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik yang meliputi gaji, kondisi kerja, supervisi, kebijakan organisasi dan hubungan antar pribadi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.
3. Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari uraian hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali untuk terus meningkatkan aspek motivasi intrinsik pegawai. Memberikan apresiasi baik berupa penghargaan formal, maupun non formal sesuai dengan prestasi kerja. Hal ini akan mendorong rasa bangga dan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada diri pegawai.

2. Disarankan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali sebaiknya memperkuat Motivasi Ekstrinsik pada kualitas supervisi dengan memberikan arahan yang lebih jelas, dan konsisten, sehingga pegawai merasa terbimbing dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hubungan interpersonal yang sudah baik perlu tetap dijaga agar iklim kerja yang harmonis dapat terus dipertahankan.
3. Instansi diharapkan mampu menyeimbangkan strategi peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya dengan mengombinasikan pengembangan kompetensi individu (intrinsik) dengan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan kebijakan yang adil (ekstrinsik).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, Kamase, J., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja asn pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre*, 1(1), 94–106.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap kinerja Karyawan Di Pt.Ace Oldfields*.
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
- Rahmawati, N. (2023). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi. *Aleph*, 87(1,2), 149–200.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Risqi, H. B. (2018). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- Rosyana, T. D. P., Toendan, R. Y., & Peridawaty. (2021). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Palangkaraya. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan*,

- Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 113–122.  
<https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2989>
- Sari, N. P. T. R. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel. *Emas*, 4(8), 1877–1888.
- Sayudi, M. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953–1964.  
<https://doi.org/10.36418/jiss.v2i11.452>
- Sembeng, A. E., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pos Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi, Manajemen Dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, 2(November), 128–140.
- Setianingrum, S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Pada Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator. *Aleph*, 87(1,2), 149–200.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syara, M. F. Al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).  
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.429>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73.  
<https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>
- Wedhu, Y. J., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6), 202–211.

**LAMPIRAN 1**  
**KOESIONER PENELITIAN**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN**  
**HIDUP KABUPATEN MOROWALI**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/ Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten  
Morowali

- Di Tempat

Dengan Hormat,

Pada saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk menyusun proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Morowali”**

Berkenan dengan penelitian di atas, bersama ini saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan cara menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini. Kami mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban secara objektif, karena jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden, selain untuk kepentingan akademik.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti,

NURSAM SURYA

#### **A. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah setiap pertanyaan di bawah ini dengan jujur dan benar sesuai fakta yang sebenarnya.
2. Beri tanda (√) atau (X) pada jawaban yang dipilih.
3. Apapun bentuk jawaban responden, identitas responden tetap dirahasiakan.
4. Kriteria jawaban sebagai berikut :

**STS** = (Sangat Tidak Setuju)      **Skor 1**

**TS** = (Tidak Setuju)      **Skor 2**

**KS** = (Kurang Setuju)      **Skor 3**

**S** = ( Setuju)      **Skor 4**

**SS** = (Sangat Setuju)      **Skor 5**

#### **B. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *\*(coret salah satu)*
3. Usia anda saat ini : .....Tahun
4. Lama bekerja : .....Tahun *\*(dalam tahun)*
5. Pendidikan terakhir : .....

### A. VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		SKOR				
Keberhasilan		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa puas atas keberhasilan yang saya capai dalam pekerjaan.					
2.	Saya berusaha mencapai hasil kerja terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.					
3.	Setiap keberhasilan kerja mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi.					
Pengakuan/Penghargaan		5	4	3	2	1
4.	Saya merasa dihargai atas hasil kerja yang saya capai.					
5.	Atasan memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja saya.					
6.	Saya merasa puas ketika menerima apresiasi atas pekerjaan saya.					
Pekerjaan Itu Sendiri		5	4	3	2	1
7.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
8.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan minat dan kemampuan saya.					
9.	Saya senang dan bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Tanggung Jawab		5	4	3	2	1
10.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya					
11.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada orang lain.					



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		SKOR				
12.	Saya melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.					
<b>Pengembangan</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13.	Saya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan kerja saya					
14.	Saya berusaha mengikuti pelatihan atau pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi saya.					
15.	Atasan dan rekan kerja memberi saya dukungan untuk mengembangkan karir.					

## B. VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

<b>Kebijakan dan Administrasi</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16.	Saya merasa kebijakan organisasi telah diterapkan secara adil dan transparan.					
17.	Prosedur kerja yang berlaku membantu saya dalam menyelesaikan tugas.					
18.	Saya puas dengan sistem administrasi yang diterapkan di instansi ini.					
<b>Kualitas Supervisi</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19.	Atasan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas dalam pekerjaan.					
20.	Atasan saya membantu menyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan.					

21.	Saya merasa atasan memperlakukan bawahan secara adil.					
<b>Hubungan Antar Pribadi</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
22.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya.					
23.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan anggota tim.					
24.	Komunikasi antar pegawai meningkatkan kinerja tim.					
<b>Kondisi Kerja</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25.	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas.					
26.	Fasilitas kantor membantu dalam kelancaran pekerjaan.					
27.	Tempat kerja saya memiliki tingkat keamanan yang baik.					
<b>Gaji</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
28.	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja.					
29.	Saya menerima gaji dan tunjangan tepat waktu.					
30.	Informasi mengenai gaji disampaikan dengan transparan.					

#### **VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

<b>Kualitas Kerja</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
31.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian.					

32.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
33.	Hasil pekerjaan saya dapat diandalkan untuk mendukung tujuan organisasi.					
<b>Kuantitas</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
34.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.					
35.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
36.	Saya berusaha meningkatkan produktivitas kerja.					
<b>Kerja sama</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
37.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim.					
38.	Saya bersedia membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
39.	Saya bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja tim.					
<b>Tanggung Jawab</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
40.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
41.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan.					
42.	Saya siap menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan saya.					

Harap periksa kembali kelengkapan pengisian data !

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ dan Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

## **LAMPIRAN 2**

### **HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS**

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	-0.140	.420*	-0.161	.452*	0.315	0.117	0.334	.435*	.418*	.608**	0.270	0.000	0.045	-0.040	.371*
	Sig. (2-tailed)		0.459	0.021	0.394	0.012	0.090	0.537	0.071	0.016	0.022	0.000	0.149	1.000	0.812	0.835	0.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-0.140	1	0.032	0.266	0.327	0.159	0.000	0.122	0.026	-0.209	-0.125	-0.224	0.348	0.069	0.243	.385*
	Sig. (2-tailed)	0.459		0.866	0.156	0.077	0.402	1.000	0.522	0.893	0.267	0.510	0.235	0.060	0.716	0.195	0.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.420*	0.032	1	0.059	.429*	0.026	0.269	0.107	0.337	.409*	.385*	0.247	0.145	0.290	-0.073	.437*
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.866		0.756	0.018	0.891	0.151	0.573	0.069	0.025	0.036	0.188	0.445	0.119	0.702	0.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-0.161	0.266	0.059	1	0.091	-0.010	0.206	-0.129	-0.129	0.071	0.099	0.222	0.223	0.128	0.238	.380*
	Sig. (2-tailed)	0.394	0.156	0.756		0.633	0.958	0.274	0.495	0.495	0.709	0.604	0.239	0.237	0.502	0.205	0.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.452*	0.327	.429*	0.091	1	0.040	0.000	0.341	0.341	0.172	.428*	0.063	-0.056	-0.032	0.098	.371*
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.077	0.018	0.633		0.833	1.000	0.065	0.065	0.362	0.018	0.740	0.770	0.867	0.606	0.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	0.315	0.159	0.026	-0.010	0.040	1	0.000	0.177	0.334	0.234	0.262	0.309	0.222	0.198	0.012	.362*
	Sig. (2-tailed)	0.090	0.402	0.891	0.958	0.833		1.000	0.348	0.071	0.214	0.161	0.097	0.238	0.294	0.948	0.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	0.117	0.000	0.269	0.206	0.000	0.000	1	0.000	.428*	0.184	0.199	.383*	0.169	0.193	0.000	.365*
	Sig. (2-tailed)	0.537	1.000	0.151	0.274	1.000	1.000		1.000	0.018	0.330	0.291	0.036	0.373	0.306	1.000	0.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	0.334	0.122	0.107	-0.129	0.341	0.177	0.000	1	.451*	0.168	0.307	0.197	0.115	0.066	-0.058	.376*
	Sig. (2-tailed)	0.071	0.522	0.573	0.495	0.065	0.348	1.000		0.012	0.375	0.099	0.297	0.544	0.729	0.761	0.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.435*	0.026	0.337	-0.129	0.341	0.334	.428*	.451*	1	.483**	.477**	.525**	.404*	0.231	0.160	.603**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.893	0.069	0.495	0.065	0.071	0.018	0.012		0.007	0.008	0.003	0.027	0.219	0.400	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.418*	-0.209	.409*	0.071	0.172	0.234	0.184	0.168	.483**	1	.719**	.509**	0.174	.384*	0.287	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.267	0.025	0.709	0.362	0.214	0.330	0.375	0.007		0.000	0.004	0.358	0.036	0.124	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.608**	-0.125	.385*	0.099	.428*	0.262	0.199	0.307	.477**	.719**	1	.642**	0.107	0.292	0.284	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.510	0.036	0.604	0.018	0.161	0.291	0.099	0.008	0.000		0.000	0.572	0.117	0.129	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total (X1)
X1.12	Pearson Correlation	0,270	-0,224	0,247	0,222	0,063	0,309	.383*	0,197	.525**	.509**	.642**	1	.414*	.385*	0,312	.544**
	Sig. (2-tailed)	0,149	0,235	0,188	0,239	0,740	0,097	0,036	0,297	0,003	0,004	0,000		0,023	0,036	0,093	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	0,000	0,348	0,145	0,223	-0,056	0,222	0,169	0,115	.404*	0,174	0,107	.414*	1	.573**	.411*	.639**
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,060	0,445	0,237	0,770	0,238	0,373	0,544	0,027	0,358	0,572	0,023		0,001	0,024	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	0,045	0,069	0,290	0,128	-0,032	0,198	0,193	0,066	0,231	.384*	0,292	.385*	.573**	1	.432*	.623**
	Sig. (2-tailed)	0,812	0,716	0,119	0,502	0,867	0,294	0,306	0,729	0,219	0,036	0,117	0,036	0,001		0,017	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	-0,040	0,243	-0,073	0,238	0,098	0,012	0,000	-0,058	0,160	0,287	0,284	0,312	.411*	.432*	1	.409*
	Sig. (2-tailed)	0,835	0,195	0,702	0,205	0,606	0,948	1,000	0,761	0,400	0,124	0,129	0,093	0,024	0,017		0,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total (X1)	Pearson Correlation	.371*	.385*	.437*	.380*	.371*	.362*	.365*	.376*	.603**	.610**	.610**	.544**	.639**	.623**	.409*	1
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,036	0,016	0,039	0,044	0,049	0,047	0,040	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	15



## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	0,050	-0,090	0,302	0,249	0,249	0,239	0,302	.442*	0,233	0,182	0,249	.374*	-0,164	-0,230	.394*
	Sig. (2-tailed)		0,791	0,635	0,104	0,184	0,184	0,203	0,104	0,015	0,215	0,336	0,185	0,042	0,388	0,222	0,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	0,050	1	0,217	.483**	0,273	0,273	0,200	.483**	0,183	-0,160	.415*	.371*	0,087	0,322	0,278	.562**
	Sig. (2-tailed)	0,791		0,250	0,007	0,144	0,144	0,289	0,007	0,332	0,400	0,023	0,043	0,646	0,083	0,137	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	-0,090	0,217	1	-0,093	0,000	0,245	0,131	0,217	-0,039	0,026	0,000	-0,111	0,179	0,050	.369*	.364*
	Sig. (2-tailed)	0,635	0,250		0,626	1,000	0,192	0,491	0,250	0,839	0,891	1,000	0,559	0,343	0,792	0,045	0,048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	0,302	.483**	-0,093	1	0,273	0,273	.473**	0,224	.507**	0,276	.415*	.371*	-0,100	0,322	0,278	.504**
	Sig. (2-tailed)	0,104	0,007	0,626		0,144	0,144	0,008	0,234	0,004	0,141	0,023	0,043	0,599	0,083	0,137	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	0,249	0,273	0,000	0,273	1	.514**	0,144	0,273	0,214	0,230	.362*	0,000	.420*	0,277	.383*	.590**
	Sig. (2-tailed)	0,184	0,144	1,000	0,144		0,004	0,447	0,144	0,257	0,222	0,050	1,000	0,021	0,138	0,037	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	0,249	0,273	0,245	0,273	.514**	1	0,360	.478**	.470**	.402*	0,164	0,000	.569**	.443*	.526**	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,184	0,144	0,192	0,144	0,004		0,050	0,008	0,009	0,028	0,385	1,000	0,001	0,014	0,003	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	0,239	0,200	0,131	.473**	0,144	0,360	1	.473**	0,217	0,352	.614**	0,294	-0,013	0,015	0,013	.521**
	Sig. (2-tailed)	0,203	0,289	0,491	0,008	0,447	0,050		0,008	0,250	0,056	0,000	0,115	0,945	0,938	0,947	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	0,302	.483**	0,217	0,224	0,273	.478**	.473**	1	0,345	0,058	.664**	.371*	0,275	0,112	0,085	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,104	0,007	0,250	0,234	0,144	0,008	0,008		0,062	0,761	0,000	0,043	0,142	0,556	0,657	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.442*	0,183	-0,039	.507**	0,214	.470**	0,217	0,345	1	.372*	0,208	0,349	0,297	0,193	0,166	.653**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,332	0,839	0,004	0,257	0,009	0,250	0,062		0,043	0,270	0,059	0,111	0,307	0,379	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	0,233	-0,160	0,026	0,276	0,230	.402*	0,352	0,058	.372*	1	-0,070	0,156	0,011	0,341	0,295	.381*



		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total (X2)
	Sig. (2-tailed)	0,215	0,400	0,891	0,141	0,222	0,028	0,056	0,761	0,043		0,714	0,410	0,956	0,065	0,114	0,038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	0,182	.415*	0,000	.415*	.362*	0,164	.614**	.664**	0,208	-.070	1	.447*	0,030	0,067	-.0116	.525**
	Sig. (2-tailed)	0,336	0,023	1,000	0,023	0,050	0,385	0,000	0,000	0,270	0,714		0,013	0,875	0,723	0,540	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	0,249	.371*	-.0111	.371*	0,000	0,000	0,294	.371*	0,349	0,156	.447*	1	-.0101	0,113	-.0065	.406*
	Sig. (2-tailed)	0,185	0,043	0,559	0,043	1,000	1,000	0,115	0,043	0,059	0,410	0,013		0,596	0,552	0,733	0,026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	.374*	0,087	0,179	-.0100	.420*	.569**	-.0013	0,275	0,297	0,011	0,030	-.0101	1	0,020	0,149	.486**
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,646	0,343	0,599	0,021	0,001	0,945	0,142	0,111	0,956	0,875	0,596		0,915	0,432	0,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	-.0164	0,322	0,050	0,322	0,277	.443*	0,015	0,112	0,193	0,341	0,067	0,113	0,020	1	.716**	.363*
	Sig. (2-tailed)	0,388	0,083	0,792	0,083	0,138	0,014	0,938	0,556	0,307	0,065	0,723	0,552	0,915		0,000	0,049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson Correlation	-.0230	0,278	.369*	0,278	.383*	.526**	0,013	-.0085	0,166	0,295	-.0116	-.0065	0,149	.716**	1	.414*
	Sig. (2-tailed)	0,222	0,137	0,045	0,137	0,037	0,003	0,947	0,657	0,379	0,114	0,540	0,733	0,432	0,000		0,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total (X2)	Pearson Correlation	.394*	.562**	.364*	.504**	.590**	.726**	.521**	.676**	.653**	.381*	.525**	.406*	.486**	.363*	.414*	1
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,001	0,048	0,004	0,001	0,000	0,003	0,000	0,000	0,038	0,003	0,026	0,006	0,049	0,023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	15

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y.4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.570*	.395*	.401*	0,257	.400*	0,241	.385*	0,267	0,202	0,324	0,325	.592*
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,031	0,028	0,171	0,028	0,200	0,036	0,154	0,284	0,081	0,079	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.570*	1	.724*	.464*	0,360	0,295	0,279	0,149	0,197	0,149	.516*	.377*	.636*
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,010	0,051	0,114	0,136	0,433	0,298	0,432	0,004	0,040	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.395*	.724*	1	.776*	.448*	0,302	0,277	0,163	0,201	0,343	.658*	0,337	.707*
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,000		0,000	0,013	0,105	0,138	0,391	0,287	0,064	0,000	0,069	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.401*	.464*	.776*	1	.478*	.551*	0,189	.505*	.368*	.650*	.478*	0,164	.744*
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,010	0,000		0,008	0,002	0,317	0,004	0,046	0,000	0,008	0,385	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	0,257	0,360	.448*	.478*	1	.557*	.478*	.437*	.475*	.516*	.483*	.415*	.742*
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,051	0,013	0,008		0,001	0,008	0,016	0,008	0,004	0,007	0,023	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.400*	0,295	0,302	.551*	.557*	1	.368*	.784*	.389*	.716*	0,325	.373*	.740*
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,114	0,105	0,002	0,001		0,046	0,000	0,034	0,000	0,080	0,043	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	0,241	0,279	0,277	0,189	.478*	.368*	1	.505*	.613*	0,279	.478*	.493*	.635*
	Sig. (2-tailed)	0,200	0,136	0,138	0,317	0,008	0,046		0,004	0,000	0,136	0,008	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.385*	0,149	0,163	.505*	.437*	.784*	.505*	1	.523*	.644*	0,346	.439*	.707*
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,433	0,391	0,004	0,016	0,000	0,004		0,003	0,000	0,061	0,015	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	0,267	0,197	0,201	.368*	.475*	.389*	.613*	.523*	1	.477*	.371*	0,248	.609*
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,298	0,287	0,046	0,008	0,034	0,000	0,003		0,008	0,043	0,186	0,000

		Y1	Y2	Y3	Y.4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total (Y)
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	0,202	0,149	0,343	.650*	.516*	.716*	0,279	.644*	.477*	1	0,281	0,188	.661*
	Sig. (2-tailed)	0,284	0,432	0,064	0,000	0,004	0,000	0,136	0,000	0,008		0,132	0,319	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	0,324	.516*	.658*	.478*	.483*	0,325	.478*	0,346	.371*	0,281	1	.623*	.724*
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,004	0,000	0,008	0,007	0,080	0,008	0,061	0,043	0,132		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	0,325	.377*	0,337	0,164	.415*	.373*	.493*	.439*	0,248	0,188	.623*	1	.618*
	Sig. (2-tailed)	0,079	0,040	0,069	0,385	0,023	0,043	0,006	0,015	0,186	0,319	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total (Y)	Pearson Correlation	.592*	.636*	.707*	.744*	.742*	.740*	.635*	.707*	.609*	.661*	.724*	.618*	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,889	12

**LAMPIRAN 3**

**FREKUENSI DATA**

## Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,49	4,33	4,47	4,41	2,51	2,67	4,39	4,33	4,35	4,39	4,29	4,37	4,33	4,39	4,41
Std. Error of Mean		0,071	0,067	0,071	0,070	0,099	0,072	0,075	0,067	0,068	0,069	0,085	0,079	0,082	0,069	0,070
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		229	221	228	225	128	136	224	221	222	224	219	223	221	224	225

**X1.P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	51,0	51,0	51,0
	Sangat Setuju	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	66,7	66,7	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	52,9	52,9	52,9
	Sangat Setuju	24	47,1	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	58,8	58,8	58,8
	Sangat Setuju	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	11,8	11,8	11,8
	Tidak Setuju	13	25,5	25,5	37,3
	Kurang Setuju	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	15	29,4	29,4	31,4
	Kurang Setuju	35	68,6	68,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	29	56,9	56,9	58,8
	Sangat Setuju	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	66,7	66,7	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	64,7	64,7	64,7
	Sangat Setuju	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	60,8	60,8	60,8
	Sangat Setuju	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Setuju	28	54,9	54,9	62,7
	Sangat Setuju	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Setuju	28	54,9	54,9	58,8
	Sangat Setuju	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,9	5,9	5,9
	Setuju	28	54,9	54,9	60,8
	Sangat Setuju	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	60,8	60,8	60,8
	Sangat Setuju	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X1.P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	58,8	58,8	58,8
	Sangat Setuju	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

## Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,37	4,25	4,33	4,22	4,31	4,24	4,25	4,37	4,39	4,22	4,31	4,22	4,35	4,31	4,31
Std. Error of Mean		0,068	0,104	0,067	0,085	0,066	0,087	0,078	0,068	0,069	0,076	0,077	0,098	0,068	0,066	0,066
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		223	217	221	215	220	216	217	223	224	215	220	215	222	220	220

**X2.P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	62,7	62,7	62,7
	Sangat Setuju	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	3,9
	Setuju	31	60,8	60,8	64,7
	Sangat Setuju	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	66,7	66,7	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9,8	9,8	9,8
	Setuju	30	58,8	58,8	68,6
	Sangat Setuju	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	68,6	68,6	68,6
	Sangat Setuju	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X2.P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

**X2.P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,9	5,9	5,9
	Setuju	32	62,7	62,7	68,6
	Sangat Setuju	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Valid	Kurang Setuju	5	9,8	9,8	9,8
	Setuju	29	56,9	56,9	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



**X2.P8**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumulative Percent
Val id	Setuju	32	62,7	62,7	62,7
	Sangat Setuju	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100, 0	100, 0	

**X2.P9**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumul ative Percent
Val id	Setu ju	31	60,8	60,8	60,8
	Sang at Setu ju	20	39,2	39,2	100,0
	Tota l	51	100, 0	100, 0	

**X2.P10**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumulative Percent
Val id	Kurang Setuju	3	5.9	5.9	5.9
	Setuju	34	66.7	66.7	72.5
	Sangat Setuju	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100. 0	100. 0	

**X2.P11**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumul ative Percent
Val id	Kura ng Setu ju	2	3,9	3,9	3,9
	Setu ju	31	60,8	60,8	64,7
	Sang at Setu ju	18	35,3	35,3	100,0
	Tota l	51	100, 0	100, 0	

**X2.P12**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumulative Percent
Val id	Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Kurang Setuju	2	3,9	3,9	7,8
	Setuju	30	58,8	58,8	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100, 0	100, 0	

**X2.P13**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumul ative Percent
Val id	Setu ju	33	64,7	64,7	64,7
	Sang at Setu ju	18	35,3	35,3	100,0
	Tota l	51	100, 0	100, 0	

**X2.P14**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumulative Percent
Val id	Setuju	35	68,6	68,6	68,6
	Sangat Setuju	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100, 0	100, 0	

**X2.P15**

		Freque ncy	Perc ent	Vali d Perc ent	Cumul ative Percent
Val id	Setu ju	35	68,6	68,6	68,6
	Sang at Setu ju	16	31,4	31,4	100,0
	Tota l	51	100, 0	100, 0	

### Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.31	4.55	4.33	4.51	4.35	4.43	4.53	4.25	4.37	4.49	4.37
Std. Error of Mean		.070	.071	.070	.087	.071	.083	.075	.076	.088	.088	.071	.084
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
Sum		233	220	232	221	230	222	226	231	217	223	229	223

**Y.P1**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val id	Setuj u	22	43,1	43,1	43,1
	Sang at Setuj u	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P2**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val id	Kura ng Setuj u	1	2,0	2,0	2,0
	Setuj u	33	64,7	64,7	66,7
	Sang at Setuj u	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P3**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val id	Setuj u	23	45,1	45,1	45,1
	Sang at Setuj u	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P4**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val id	Kura ng Setuj u	4	7,8	7,8	7,8
	Setuj u	26	51,0	51,0	58,8
	Sang at Setuj u	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P5**

**Y.P6**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	Setuj u	25	49,0	49,0	49,0
	Sang at Setuj u	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	Kura ng Setuj u	3	5,9	5,9	5,9
	Setuj u	27	52,9	52,9	58,8
	Sang at Setuj u	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P7**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	Kura ng Setuj u	1	2,0	2,0	2,0
	Setuj u	27	52,9	52,9	54,9
	Sang at Setuj u	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P8**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	Kura ng Setuj u	1	2,0	2,0	2,0
	Setuj u	22	43,1	43,1	45,1
	Sang at Setuj u	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P9**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	Kura ng Setuj u	5	9,8	9,8	9,8
	Setuj u	28	54,9	54,9	64,7
	Sang at Setuj u	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P10**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	Kura ng Setuj u	4	7,8	7,8	7,8
	Setuj u	24	47,1	47,1	54,9
	Sang at Setuj u	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P11**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val id	Setuj u	26	51,0	51,0	51,0
	Sang at Setuj u	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.P12**

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val id	Kura ng Setuj u	3	5,9	5,9	5,9
	Setuj u	26	51,0	51,0	56,9
	Sang at Setuj u	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 4**

**HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

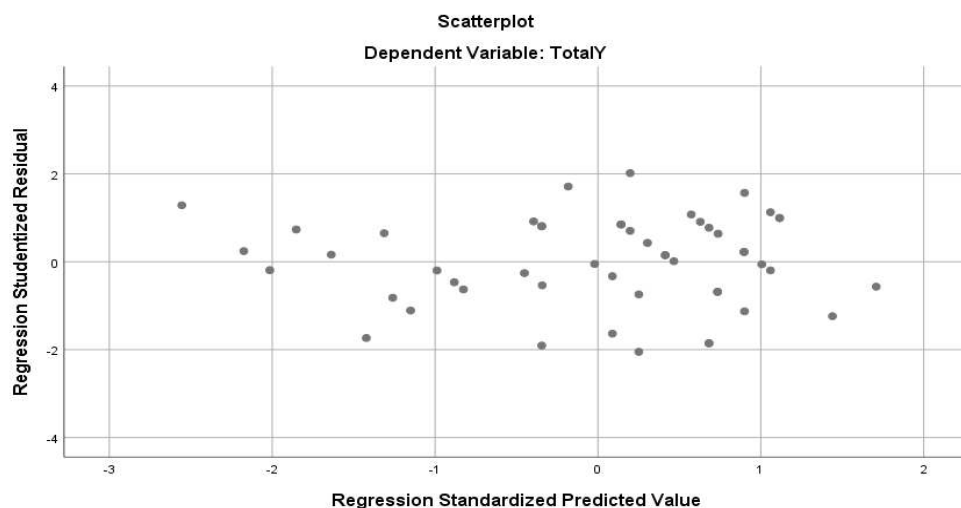
## 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75790835
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,755	1,325
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,755	1,325

## 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



**LAMPIRAN 5**

**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**DAN HIPOTESIS**

## 1. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,234	2,630		2,370	0,022
	Motivasi Intrinsik (X1)	0,317	0,042	0,458	7,627	0,000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,421	0,041	0,616	10,254	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## 2. HASIL UJI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,965	2	95,483	159,574	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28,721	48	0,598		
	Total	219,686	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)						

## 3. HASIL UJI SECARA PARSIAL (UJI T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,234	2,630		2,370	0,022
	Motivasi Intrinsik (X1)	0,317	0,042	0,458	7,627	0,000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,421	0,041	0,616	10,254	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	0,869	0,864	0,77354
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				



**LAMPIRAN 6**  
**DOKUMENTASI**

