

# Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

**Agustina Siwi Dharmayati**

*Badan Pusat Statistik Kab. Bantul*

*Alamat: Jl. Jend. Gatot Subroto No.3, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, DIY*

*Email: siwid@bps.go.id*

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine and analyze the effects of intrinsic motivation and extrinsic motivation on the performance of employees in the Statistics of D.I. Yogyakarta Province. This study is also use job satisfaction as an intervening variable to analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on the performance of employees.

The object of this study is the office of the Statistics of D.I. Yogyakarta Province, and the subject were all employees of the Statistic of D.I. Yogyakarta Province, with a total population of 72 employees. Overall these employees occupy the Division of Administration, Division of Social Statistics, Division of Production Statistics, Division of Distribution Statistic, Division of NWA, and Division of IPDS. Data was collected using a questionnaire method is to provide a list of questions or the questionnaire directly to the respondents, totaling 72 people.

The data were examined and analyzed using the Smart-PLS. The results showed that the variable of intrinsic motivation and extrinsic motivation has a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, intrinsic motivation variables showed a significant positive influence on employee performance, but variable extrinsic motivation doesn't have significant influence on the performance of employees. Then the job satisfaction is not mediating influence between intrinsic motivation on employee performance. And job satisfaction is not mediating influence between extrinsic motivation on employee performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur. Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen juga telah memasuki era reformasi birokrasi yang merupakan langkah strategis untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang profesional, mempunyai integritas tinggi, dan mengemban amanah dalam memberikan layanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Dengan visi “Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua”, maka BPS berusaha untuk semaksimal mungkin menghasilkan data statistik yang berkualitas. Untuk menghasilkan data yang berkualitas, BPS harus didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi, tangguh, berkualitas, dan mampu bekerja dengan penuh kesungguhan. Oleh karena itu perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada karyawannya. dua aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (intrinsik) dan aspek dari luar diri (ekstrinsik). Jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu ada pengawasan ketat dalam pekerjaan dan juga tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun diduga masih ada karyawan yang dalam bekerja belum sepenuhnya, juga masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri.

Faktor-faktor ekstrinsik antara lain mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi), kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Selain gaji, di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga telah diberikan tunjangan kinerja sesuai *grade* yang sudah ditentukan. ada beberapa staf yang belum menduduki jabatan fungsional tertentu, sehingga tunjangan kinerja yang diterima relatif kecil dibanding staf lain yang menduduki jabatan fungsional, dengan beban tugas yang hampir sama. Hal ini bila tidak ditangani dengan benar dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi D.I.Yogyakarta.

Bertitik tolak dari masalah di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat apabila terdapat motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik akan mendapatkan rasa kepuasan kepuasan dan pada akhirnya mampu mendorong kinerja karyawan yang baik dan tangguh untuk mewujudkan visi Badan Pusat Statistik Provinsi D.I.Yogyakarta, yaitu “Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua”. Sehingga perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

### **Perumusan Masalah Penelitian**

Dari uraian pada latar belakang permasalahan dapat ditemukan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut As'ad (1991) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Selanjutnya menurut Robbins (2006), kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Robbins (2006) adalah: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Dari berbagai uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai waktu dan ukuran yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

## Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (2004) motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen (Hidayat & Tjahjono, 2015). Sedangkan Nawawi (2001) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Herzberg dalam Tjahjono (2003) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *motivator* (faktor intrinsik) dan faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik). Motivasi intrinsik terdiri dari 3 faktor, yaitu *feelings of achievement* (prestasi pekerjaan), *recognition* (pengakuan), dan *increased responsibility* (meningkatkan tanggung jawab).

## Motivasi Ekstrinsik

Faktor kedua dalam teori *Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation satisfier* adalah faktor ekstrinsik (faktor *hygiene*) yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Motivasi ekstrinsik tersebut meliputi *pay* (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan *working conditions* (Herzberg dalam Gibson, 2009).

Nawawi (2001) menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat

kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) yakni: Gaji, Kebijakan, Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Supervisi.

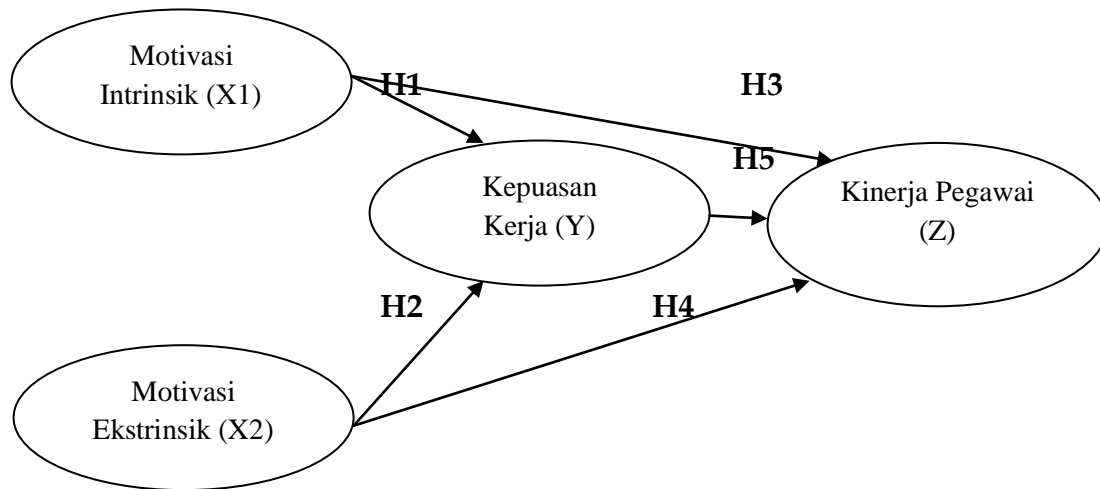
Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur dari *pay* (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan *working conditions*.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1996). Hasibuan (2001) menekankan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Selanjutnya dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2001) selanjutnya menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Selanjutnya Hariandja (2002) mendefinisikan kepuasan kerja dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Gibson (2009) mendefinisikan kepuasan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ada 5 karakteristik penting tertentu, yakni: gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, pengawas, dan rekan kerja.

## Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 72 orang.

### **Jenis Data**

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden (Tjahjono, 2009). Data tersebut berupa jawaban dari pertanyaan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner daftar pernyataan (kuesioner) kepada karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini dengan metode survei menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data mengenai dimensi-dimensi dari konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Setiap pertanyaan kuesioner akan diberi bobot dengan menggunakan skala Likert.

Kuesioner dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama meliputi deskripsi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial, seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua merupakan pertanyaan yang disusun berdasarkan konsep teori yang telah dikemukakan sebelumnya, menyangkut kinerja pegawai, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja.

### **Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

Variabel-variabel penelitian ini akan diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang bersifat tertutup yang memenuhi persyaratan- persyaratan



*skala Likert (1-5)*. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal, sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Setiap Item Pertanyaan**

Skor	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Berikut ini definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti :

**Tabel 2 . Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi
Kinerja Karyawan (Z)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai waktu dan ukuran yang telah ditetapkan. (Robbins, 2006)	- Z1 Kuantitas Kerja - Z2 Kualitas Kerja - Z3 Ketepatan Waktu - Z4 Efektivitas
Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing sehingga mendorong orang untuk bekerja secara baik. (Herzberg dalam Gibson, 2009)	- X1.1 Prestasi Pekerjaan - X1.2 Pengakuan - X1.3 Tanggung jawab
Motivasi Ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri seseorang (Herzberg dalam Gibson, 2009)	- X2.1 Kompensasi - X2.2 Status pekerjaan - X2.3 Kondisi Tempat Kerja

Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya (Gibson, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Y1 Gaji</li> <li>- Y2 Pekerjaan</li> <li>- Y3 Kesempatan Promosi</li> <li>- Y4 Pengawas</li> <li>- Y5 Rekan kerja</li> </ul>
--------------------	--	---

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

#### a. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. Kuesioner yang disebar secara langsung dalam penelitian ini sebanyak 72 kuesioner dan yang kembali sebanyak 72 sehingga *response rate* sebesar 100,00%. Berdasar jenis kelamin, responden 38 orang (52,78 %) perempuan dan 34 orang (47,22 %) laki-laki. Berdasar usia, responden tersebar antara usia 20-60 tahun dengan kelompok umur paling dominan adalah pada umur 41-50 tahun sebanyak 27 orang (37,51%), sedangkan kelompok umur terkecil adalah 20-30 sebanyak 6 orang (8,33%). Berdasar pendidikan terakhir ada yang berpendidikan SLTP sampai dengan S2/S3. Dengan yang terbanyak berpendidikan S2/S3 yaitu 32 orang (44,45%). Berdasar jabatan responden tersebar antara non fungsional, fungsional, dan structural. Dengan yang terbanyak non fungsional sebanyak 32 orang (44,45%). Selanjutnya berdasar masa kerja, responden tersebar antara <5 tahun hingga >21 tahun dengan yang terbanyak mempunyai masa kerja >21 tahun yaitu 37 orang (51,39%).

#### b. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan/ Pernyataan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Kecenderungan jawaban responden

akan dilihat untuk semua variabel penelitian. Kategori masing- masing variabel ditentukan dengan terlebih dahulu membuat interval kelas dengan rumus:

$$i = \frac{\text{Range}}{2a\text{Kategori}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Range dan kategori berdasarkan perhitungan interval kelas tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Kategori Interpretasi**

Range	Kategori
1 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,67	Cukup
3,68 - 5,00	Tinggi

Berdasarkan kategori pada Tabel 4, variabel dalam penelitian ini akan ditentukan dengan cara menghitung *mean* untuk setiap variabel penelitian dan hasilnya akan dicocokkan masuk dalam kategori yang mana dari tabel interpretasi diatas. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 yang artinya semua variabel penelitian termasuk dalam katagori interpretasi tinggi. Secara garis besar dapat dirangkum perolehan nilai skor mean dan kategori interpretasi untuk masing-masing variabel penelitian sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Kategori Jawaban Responden**

Variabel	Mean	Kategori
Motivasi Intrinsik	4.07	Tinggi
Motivasi Ekstrinsik	4.21	Tinggi
Kepuasan Kerja	4.02	Tinggi

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan	4.19	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2015

### Analisis Data dengan Smart-PLS

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *variance* yakni metode *Partial Least Square* (PLS), dengan tahapan:

#### a. Measurement Model

##### Uji Validitas

*Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Suatu model dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading* di atas 0,5 (Ghozali, 2014).

Untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *Square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Nilai AVE disarankan lebih besar dari 0,5.

Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Average Variance Extracted* (AVE), konstruk dengan validitas baik karena bernilai lebih dari 0,50. Pengujian validitas menggunakan *loading factor* yang didapat seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah valid.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dipahami sebagai pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten. Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. apabila nilai *composite reliability*  $\rho_c > 0,8$  dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan  $\rho_c > 0,6$  dikatakan cukup *reliable*. Dalam PLS, uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*. *Cronbach alpha* dikatakan baik apabila  $\alpha \geq 0,5$  dan dikatakan cukup apabila  $\alpha \geq 0,3$  (Ghozali, 2014).

Hasil empiris dapat dilihat pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item reliabel atau konsisten sebagai alat ukur.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.857	0.801	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0.859	0.801	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.913	0.894	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.879	0.845	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2015

### b. *Structural Model*

*Structural Model* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel, melalui proses *bootstrapping*. Pengujian terhadap model struktural atau *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* dari model penelitian, yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantives*.

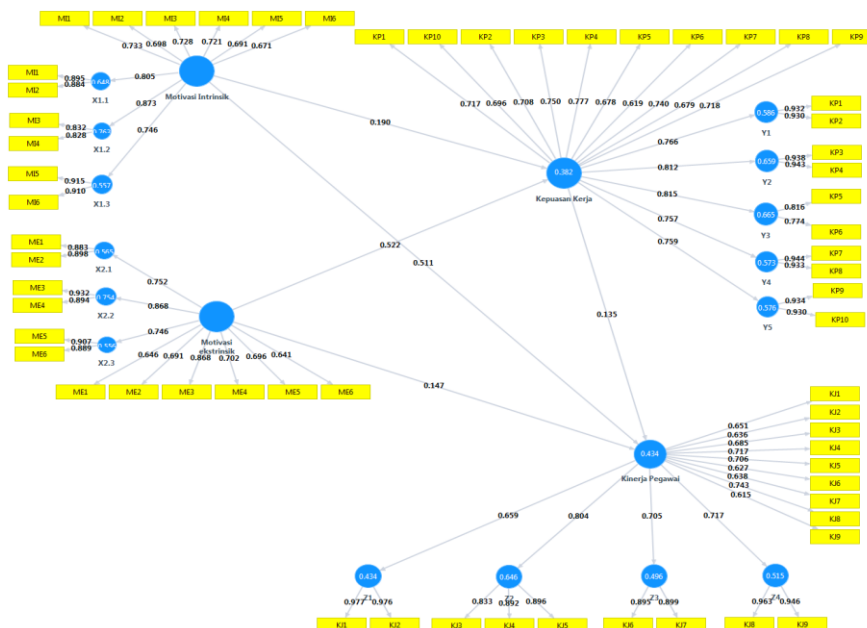
Tabel 6. Nilai *R-Square Adjusted*

Variabel	Nilai <i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,364
Kinerja Pegawai	0,409

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,364 artinya variabilitas kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh konstruk motivasi intrinsik dan konstruk motivasi ekstrinsik sebesar 36 persen. Selanjutnya, nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,409 artinya variabilitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh konstruk motivasi intrinsik, konstruk motivasi ekstrinsik dan konstruk kepuasan kerja sebesar 40 persen. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

c. Full Model Structural



Gambar 2. Gambar Full Model

#### d. Uji Hipotesis

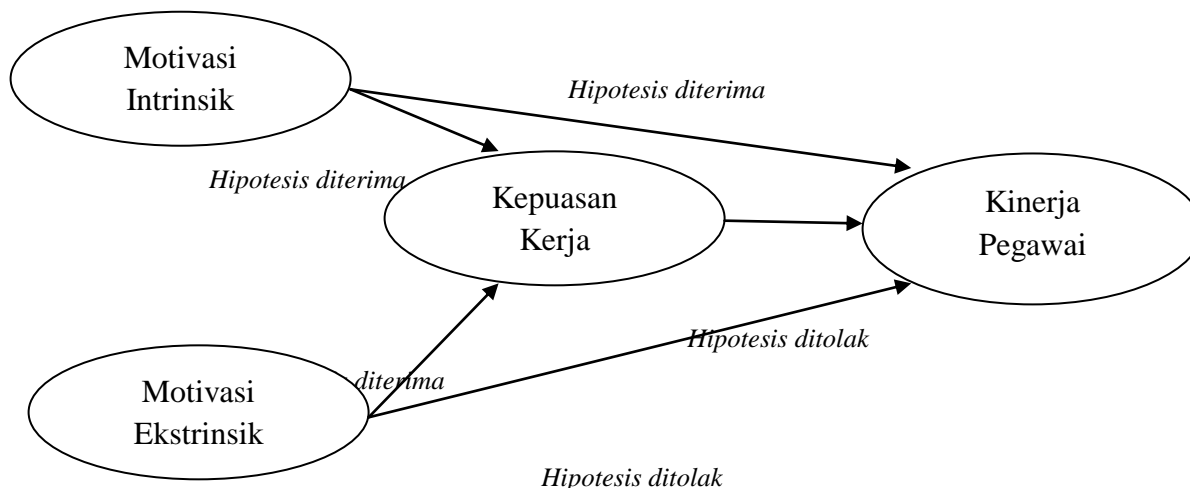
Berdasarkan model *fit* tersebut akan dilakukan pengujian terhadap 5 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada PLS didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model*, melihat signifikansi pengaruh variabel exogen (Motivasi Ekstrinsik/ME, Motivasi Intrinsik/MI, dan Kepuasan Kerja/KP) terhadap variabel endogen (Kinerja Pegawai/KJ) dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistic*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai *t statistic* dan nilai *standardized path coefficient*. Berikut disajikan nilai koefisien parameter di tabel 5:

**Tabel 7. Path Coefficient**

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>T-stat</i>	<i>p-Values</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MI -> KP	0,193	0,184	2,000	0,049
ME -> KP	0,513	0,526	5,057	0,000
MI -> KJ	0,513	0,532	5,257	0,000
ME -> KJ	0,154	0,140	1,471	0,146
KP -> KJ	0,123	0,131	1,332	0,187

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji *inner model* yang terdapat pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 3. Kesimpulan Hipotesis

Dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa dari hipotesis yang diajukan, hipotesis keempat dan kelima yang memiliki *p-value* lebih besar dari 0,05 atau tidak signifikan.

#### e. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik (Herzberg dalam Gibson, 2009). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja adalah 0,049. Angka ini lebih kecil dari 0,05, artinya motivasi intrinsik memberi pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa ketika pimpinan memberikan motivasi intrinsik dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2012)



yang menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi diprediksi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

## **2) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hipotesis kedua menganalisis mengenai teori dua faktor Herzberg yang kedua yaitu motivasi ekstrinsik, apakah akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai atau tidak. Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan suatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001).

Hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dibanding 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kesimpulan yang sama juga dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012) yang menyatakan motivasi ekstrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **3) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja secara baik guna mencapai kinerja yang lebih tinggi (Herzberg dalam Gibson, 2009). Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dibanding 0,05 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan BPS

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi sangat diperlukan oleh BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya kinerja instansi juga akan meningkat.

Kesimpulan yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2012) dan Juliani (2007) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### **4) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi *p-value* pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146. Angka ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta.

Hasil ini juga mendukung penelitian Murti (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Seperti dikemukakan oleh Hariandja (2002) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hal serupa disampaikan oleh Sutrisno (2009) yang berpendapat bila seseorang pekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja sehingga akan terjadi peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi *p-value* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,187. Angka ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta.

Dalam penelitian ini ada 2 pengaruh mediasi yang akan dilihat, masing-masing yaitu:

- 1) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pastilah tidak signifikan, dengan kata lain kepuasan kerja bukanlah variabel yang memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja.

- 2) Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan atau dengan kata lain kepuasan kerja bukanlah variabel yang memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selanjutnya kesimpulan pada pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pengukuran pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tidak dapat dilakukan/gugur.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pengukuran pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tidak dapat dilakukan/gugur.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya perlu menggali faktor-faktor lain di luar motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja, misalnya disiplin kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Perlu dilakukan wawancara mendalam untuk mengungkapkan hal-hal lain diluar persepsi responden yang sudah dituangkan pada kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 1991, *Psikologi Industri. Ed4*, Yogyakarta. Liberti.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM Buku 1*, Indeks. Jakarta
- Ghozali, 2014, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, dkk, 2009, *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Edisi 13. McGraw-Hill International Edition.
- Handoko, T. H, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kesembilan. BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, T.E. Marihot, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Haryono, S, 2015, *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*, PT IPU, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2006, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hayati, K. dan Caniago, I, 2012, *Islamic Word Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance*, SciVerse Science Direct.
- Hidayat, S dan Tjahjono, H.K., 2015, Peran etika Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsic, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). *Jurnal Akmenika*, 12(2): 625-637.
- Juliani, 2007, *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pringadi Medan Tahun 2007*, Tesis, USU e-Repository @2008, Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama,. Bandung.

- Manullang, M., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, and Jackson, John H., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Murti, Harry dkk., 2013, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, Februari 2013.
- Muslih, Basthoumi dkk., 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.4 Desember 2012 hal 799-810.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, U. 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Sholihin dan Ratmono, 2013, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Siagian, S. P., 2004., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tjahjono, H.K. 2003. The Motivation To Work (Hezberg): Telaah Buku. *Jurnal Utilitas Manajemen dan Bisnis*, 11(1): 55-64.
- Tjahjono, H.K. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY.
- Tjahjono, H.K. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY
- Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- <http://www.menpan.go.id/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan>, diakses 19 Februari 2015
- [http://statcapcerdas.bps.go.id/?page\\_id=408](http://statcapcerdas.bps.go.id/?page_id=408), diakses 19 Februari 2015