

**Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Serta Karakteristik Individu Terhadap
Kinerja Pegawai Balai Riset Dan Standarisasi Industri Samarinda**

Oleh :

Chusnul Asvica Dewi

Dosen Pembimbing :

Dr. Yonathan Pongtuluran, S.E.,M.Agr

Dr. Siti Maria, S.E., M.Si

ABSTRAK

Chusnul Asvica Dewi, Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman, Samarinda, 02 Juli 1992. Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Serta Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Dan Standarisasi Samarinda. Pembimbing I Bapak Dr. Yonathan Pongtuluran, S.E.,M.Agr, pembimbing II Ibu Dr Siti Maria, SE.,M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang yang merupakan Pegawai Balai Riset dan Standarisasi (Baristand) Kota Samarinda. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan kuesioner skala likert 5 serta alat analisis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) serta Karakteristik Individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $< 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,900 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 90 % terhadap kinerja pegawai. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinstik(X_1) mempunyai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel motivasi ekstrinstik (X_2) mempunyai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan variabel karakteristik individu (X_3) mempunyai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik(X_1), motivasi ekstrintik (X_2) dan karakteristik individu (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Chusnul Asvica Dewi, Faculty of Economics, Mulawarman University, Samarinda, July 2, 1992. Effect of intrinsic And Extrinsic Motivation And Individual Characteristics Of Employee Performance Of The Center Of Research And Standardization Of Samarinda. Advisor I Dr. Yonathan Pongtuluran, SE., M.Agr, mentor II Ms. Dr. Siti Maria, SE., M.Si This study aims to determine the influence of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Individual Characteristics of Employee Performance. The number population in this study amounted to 54 people who are employees of Balai Riset and Standarisasi Industri of Samarinda City. Data were collected by using questionnaires distributed to the respondents, then analyzed by using Likert scale 5 questionarie and analysis tool using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 19 of windows. The results of this study show that simultaneously the independent variables of intrinsic Motivation (X1) and Extrinsic Motivation (X2) and Individual Characteristics (X3) have significant effect on the dependent variable that is Employee Performance (Y) which can be seen from the value (sig) F < aie < 0.05 and Adjusted R Square value shows the number of 0.900 which means that the variable contributes 90% to the performance of employees. Partially can be seen from result of t test which show that intrinsic variable (X1) has significance level 0,000 <0,05. While extrinsic motivation variable (X2) has significance level 0,000 <0,05 and individual characteristic variable (X3) has significance level 0,000 <0,05. Based on these calculations, it can be concluded that partially intrinsic motivation (X1), extrinsic motivation (X2) and individual characteristics (X3) have significant influence on employee performance (Y).

Keyword : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Individual Characteristics, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai termasuk Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda. Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi unit Pelaksana Teknis Departemen Perindustrian, maka Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda dituntut untuk dapat melaksanakan program-program baik yang telah digariskan oleh Bidang Litbang Industri maupun dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Mengingat salah satu fungsi yang diemban oleh Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda adalah melakukan pelayanan jasa kepada pihak ketiga berupa, pengambilan contoh, pengujian proses produk dan standarisasi. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, berdasarkan pengamatan penulis, bahwa kinerja pegawai belum optimal. Indikatornya antara lain, masih dijumpai penyelesaian pekerjaan yang semestinya selesai di akhir tahun namun kenyataan tidak demikian. Berdasarkan pengalaman sampai saat ini realisasi fisik maupun keuangan masih menumpuk pada tahun IV, masih belum tepat waktunya berbagai laporan yang harus disampaikan, seperti laporan tengah bulan, triwulan dan semesteran. Seandainya dapat disampaikanpun harus terus dimonitor secara intensif. Demikian juga kegiatan pelayanan jasa kepada pihak ketiga, masih dijumpai adanya penyelesaian pengujian yang belum tepat waktu sehingga perlu pemberian motivasi bagi pegawai.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreatifitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh instansi guna mencapai tujuan instansi. Semakin baik kinerja individu didalam suatu instansi, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu pegawai akan menurunkan kinerja instansi tersebut.

Fenomena yang peneliti temukan di Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda adalah Kurangnya motivasi untuk karyawan baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, serta

karakteristik individu yang berbeda-beda membuat kinerja karyawan berbeda, ada yang kinerjanya baik ada juga kinerjanya yang buruk.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Serta Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Dan Standarisasi Samarinda.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis kemukakan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui besarnya motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda.
2. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Aspek teoritis : Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan

dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

2. Aspek Praktis : Dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik serta karakteristik individu.
3. Manfaat bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan referensi dan bahan informasi tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan), artinya, karyawan dalam bekerja secara mental sikap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja atau tujuan utama organisasi (Mangkunegara, 2006:44).

2.2 Motivasi Intrinstik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans(2011 : 160).

2.3 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160).

2.4 Karakteristik Individu

Pengertian karakteristik individu demografi atau sering disebut karakteristik individu secara umum adalah sesuatu yang berkaitan dengan fenomena dan menunjukkan karakter atau kualitas yang khas seseorang.

Menurut Thoha (2004:29) sejumlah sifat yang berbeda tersebut merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda-beda.

Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan dari sifat individu ini, sering menyebabkan perilaku individu berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan yang sama.

2.5 Kinerja

2.1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk merencanakan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2009:9), kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

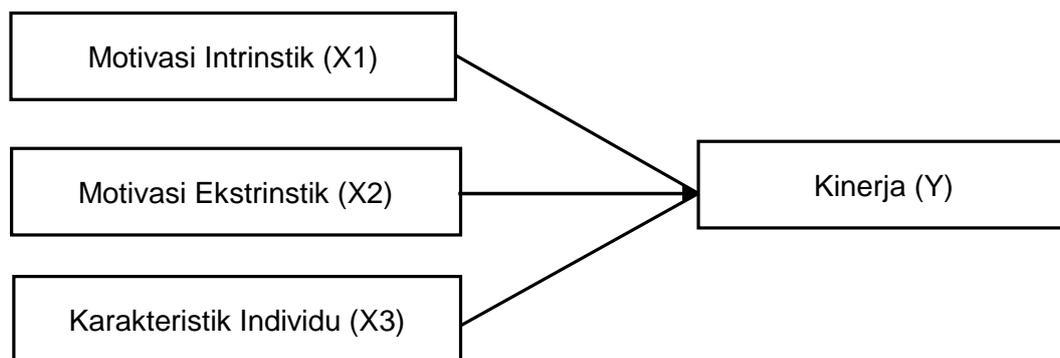
Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telah pustaka yang telah diuraikan diatas, maka kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini, berikut kerangka konsepnya :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:31) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel Independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah: Motivasi Intristik (X_1), Motivasi Ekstristik (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah: Kinerja (Y).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2010:31). Definisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Motivasi Intrinsik (X_1)

Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai berikut :

1. Tanggung jawab; Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya serta

perwujudan kesadaran akan kewajiban.

2. Penghargaan; Ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.
3. Pekerjaan itu sendiri; Menunjukkan minat mendalam materi yang dipelajari lebih jauh.
4. Pengembangan dan kemajuan; Keinginan setiap individu untuk meraih cita-cita dengan cara belajar.

3.2.2 Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai berikut :

1. Gaji; Besar kecilnya gaji mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Gaji mempunyai dampak terhadap motivasi kerjanya jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.
2. Kebijakan; Semacam jawaban terhadap suatu masalah yang merupakan upaya untuk memecahkan, mengurangi, mencegah suatu masalah dengan cara tertentu, yaitu dengan tindakan yang terarah.
3. Hubungan kerja; Hubungan antar pekerja merupakan hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional dimana kepuasan kerja akan timbul jika terjadi hubungan yang harmonis antar pekerja.
4. Lingkungan kerja; Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

3.2.3 Karakteristik Individu (X_3)

Karakteristik individu adalah sejumlah sifat yang berbeda merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi dengan indikator :

1. Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
2. Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
3. Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga.
4. Orientasi masalah tugas.

3.2.4 Kinerja (Y)

Perbandingan hasil kerja nyata pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda terhadap hasil kerjanya dengan indikator :

1. Kualitas yakni kualitas kerja bawahan sudah sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kuantitas yakni kuantitas pekerjaan yang dilakukan bawahan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Ketetapan Waktu yakni bawahan mampu menyelesaikan tugas pokoknya.
4. Efektifitas yakni bawahan efektif dalam melakukan pekerjaan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer yang bersumber dari pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda dan data sekunder berupa gambaran umum, struktur organisasi dan jumlah pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam membahas suatu persoalan atau masalah, maka diperlukan data atau keterangan-keterangan yang valid, dan dapat dipertanggungjawabkan terutama yang berhubungan dengan

masalah-masalah tersebut. Data merupakan perwujudan dari informasi yang sengaja digali untuk dikumpulkan guna mendeskripsikan obyek yang diteliti.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda yang berjumlah 54 orang tidak termasuk atasan (Sumber: baristandsamarinda.kemenperin.go.id), sedangkan sampel menurut Sugiyono (2008;91) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan populasi adalah subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik Nonprobability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar maka dilakukan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus) yakni siapa saja yang ditemui peneliti pada saat penelitian akan digunakan sebagai sampel. Waktu penelitian direncanakan pada bulan November 2016.

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun tahapan-tahapan analisis adalah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali:2006). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom $d(f) = n - k$ dengan alpha

0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian corrected item total correlation.

Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali:2006). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang, dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja, adapun cara yang digunakan adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja

b_2 = Koefisien regresi antara Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja

b_3 = Koefisien regresi antara Karakteristik Individu dengan Kinerja

X_1 = Motivasi Intristik

X_2 = Motivasi Ekstrinstik

X_3 = Karakteristik individu

e = *Standard Error*

Dalam persamaan regresi ini, variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda. Sedangkan variabel independennya adalah Motivasi Intrinstik, Motivasi Ekstrinstik dan Karakteristik Individu.

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan " R^2 " pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Jadi koefisien determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai Koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi.

Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya, atau dengan kata lain yaitu nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Sebaliknya apabila R^2 semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (Purwanto dan Sulistyastuti, 2011:195).

3.7.5 Uji Hipotesis Statistik t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS ver.16. Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

2. Level of signifikan ($\alpha = 0,05$)

Sampel $n =$ jumlah sampel t tabel = $t(\alpha/2, n-k)$

3. Indikator tingkat signifikansi

Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

Dengan kata lain apabila nilai probabilitas signifikansi $<$ α 0,5 maka dinyatakan signifikan. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas signifikansi $>$ α 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Karakteristik Individu Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasan untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena apabila motivasi intrinsik seperti: Tanggung jawab yang merupakan kesadaran pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda akan tingkah laku atau perbuatannya serta perwujudan kesadaran akan kewajiban, penghargaan yang merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda agar produktivitasnya tinggi, pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan minat mendalami materi yang dipelajari lebih jauh, pengembangan dan kemajuan merupakan keinginan setiap pegawai untuk meraih cita-cita dengan cara belajar. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) semakin baik motivasi intrinsik pegawai maka kinerja pegawai pun juga bertambah baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Motivasi Intrinsik(X_1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila motivasi intrinsik mengalami peningkatan sebesar satu, maka semangat kerja akan naik dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila motivasi ekstrinsik seperti : Gaji

merupakan besar kecilnya pendapatan pegawai sesuai dengan jabatan dan prestasi kerjanya, Kebijakan yang ditetapkan oleh Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda agar tujuan instansi tercapai, hubungan kerja antar pekerja merupakan hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional dimana kepuasan kerja akan timbul jika terjadi hubungan yang harmonis antar pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda, Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar kantor Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda. Dengan semakin baiknya motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda pun juga bertambah baik. Sesuai dengan teori Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 176).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel motivasi ekstrinsik (X_2) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Karakteristik Individu (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila karakteristik individu seperti : Kemampuan mempersepsi orang dengan begitu pegawai akan mudah beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda, kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dengan ditunjang motivasi yang baik dari Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda serta pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga, kemampuan melepaskan diri sendiri, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan berbagai pandangan atau karakter pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda, orientasi masalah tugas yang merupakan pengenalan apa saja yang menjadi kendala agar lebih mudah dan cepat terselesaikan. Dengan begitu kinerja pegawai pun juga bertambah baik. Sejalan dengan teori Gibson et al. Dalam Akbar

(2014:12) yang menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel karakteristik individu (X_3) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan bahwa variabel bebas karakteristik individu memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila karakteristik individu mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi intrinsik mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai atau dengan kata lain semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan serta paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi ekstrinsik mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai atau dengan kata lain semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.
3. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Riset dan Standarisasi Industri Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan karakteristik individu mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai atau dengan kata lain semakin tinggi karakteristik individu pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan saran-saran yang mungkin berguna bagi penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai atau semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sehingga penulis memberikan saran untuk lebih berupaya dalam menumbuhkan motivasi intrinsik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai atau semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sehingga penulis memberikan saran untuk lebih berupaya dalam menumbuhkan motivasi ekstrinsik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, maka karakteristik individu pegawai harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara mengetahui dan memahami karakteristik setiap pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
5. Diharapkan pihak instansi dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap motivasi ekstrinsik pegawai, karena variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu Gaji, Kebijakan, Hubungan kerja, Lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Febrian Nurtaneo, 2014, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.22.No. 1 Mei 2015.
- Ardana, Maulana, Agus, 2008, Sikap (kekayaan anda yang paling berharga). Edisi Revisi, YKPN, Yogyakarta.
- Arifin, S. 2011. Pembangkit Motivasi. Skripsi Kelautan dan Ilmu Perikanan. Universitas Surakarta.
- Bernardin. 2001. *Human Resource Management, An Experiential Approach* Third Edition, Mc. Graw-Hill, Boston.
- Cushway and Ladge. 1985. Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Dharma. 2001. Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Pustaka Binawan Pressindo, Jakarta.
- Flippo, E.B. 1997. Manajemen Personalialia, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan S.P., Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas, yaslis, 1999, Kinerja, Teori Penelitian dan Penelitian, Liberty, Yogyakarta.
- Ishak, Hendry. 2003. Manajemen Motivasi. PT Grasindo, Jakarta.
- James L. Gibson, James H. Donelly Jr. Jhon M. Ivansevich, 2001, *Fundamental of Management*, Eight, Richard D. Irwin Inc, Burr Ridge, Illinois.
- Kesindratmono, F, dan Septriani,B.D.2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kurniah, Nuning, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare, 2013, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Sosial Ekonomi Peternakan Universitas Hasanuddin, Makassar.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marihot T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Melayanti. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan" BPFE, Yogyakarta.
- Miner. 1988. Manajemen Kepegawaian, Bandung.
- Moekijat, 2006, Administrasi Perkantoran, Mundur Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2000, Manajemen Personalia, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, P, Stephen, 2009, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks, Gramedia, Jakarta.
- Rumler, Geary A & Alan B. Brache. 1995. *Improving Performance*, Josey Bass Publishers, San Francisco.
- Simamora, Hendry. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE. YKPN, Jogjakarta.
- Sinungan. 2005. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.
- Siagian, Sondang, P 2002. Faktor Motivasi Karyawan, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. Analisis Hubungan Usia Masa Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja. Tesis Universitas Brawijaya, Malang.
- Thoha, Miftah, 2004, Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, Dale, 2002, Produktivitas, Cetakan Kelima, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I, Mandar Maju, Bandung.
- Tyssen, Theodore G. Alih Bahasa : A. Handayanan Pudjaatmaka, 2001, Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula, ARCAN, Jakarta.

Umar, H. 2001. Metode Riset Akuntansi. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. Motivasi dan Pemotivasian Manajemen. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wibawa, S. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Winardi, 2004, Manajemen Prilaku Organisasi, Penerbit Prenada Media, Jakarta.

Yuwono, Ino et al. 2005, Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.

Zaelani Asyhadie. 2007. Hukum Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.