See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/306404434>

1 E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016

Dataset · August 2016

2 authors, including:

Herman Sjahrudin

Brawijaya University

14 PUBLICATIONS **3** CITATIONS

SEE PROFILE

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Rezza Efendy & Herman Sjahrudin
rezza_efendy@yahoo.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Variabel yang diteliti yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja ASN. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 31 ASN pada Badan Pusat Statistik Kota Makassar, hasil analisis regresi memberikan bukti bahwa rendahnya motivasi intrinsik yang ditunjukkan melalui tanggung jawab memiliki arah yang berlawanan dengan kinerja ASN, sehingga motivasi intrinsik yang rendah tidak mampu meningkatkan kinerja ASN yang tinggi, motivasi ekstrinsik yang tinggi diakibatkan lingkungan kerja berarah positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja ASN yang ditunjukkan melalui tingkat stres yang rendah yang dan dialami ASN menjadi penentu keberhasilan pekerjaan ASN.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja ASN,

I. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan ASN yang bertugas sebagai abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan ASN dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada Badan Pusat Statistik maka pembinaan ASN sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya senantiasa berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik (BPS). Selain itu BPS mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan tugas pemerintah dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan ([Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16, 1997](#))

Penjabaran UU Nomor 16 Tahun 1997 memberikan konsekuensi terhadap perlunya peningkatan kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui ; (1) perubahan dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran ke arah yang baik, (2) penciptaan nilai, sikap dan kepuasan kerja yang tinggi, (3) penciptaan komitmen organisasional yang tinggi, (4) persepsi dan pengambilan keputusan individu yang baik, dan (5) peningkatan motivasi kerja yang tinggi ([Robbins,2008](#)).

Berdasarkan teorinya, kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = F (A x M X O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 2006) dalam ([Sjahrudin dkk, 2014:2](#)). Teori tersebut menjelaskan bahwa salah satu faktor penting dalam menganalisis kinerja pegawai adalah faktor motivasi. Motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai ([Sutrisno.2009:110](#)). Berdasarkan jenisnya motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. 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 ([Sardiman.2007:89](#)). [Mahmudi \(2008\)](#) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan ([Maulan,dkk 2015](#)) ; ([Putra & Frianto, 2013](#)) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai cerminan dari kinerja pegawai.

Perbedaan hasil temuan penelitian dalam menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di tunjukan dalam penelitan yang di tunjukkan ([Budianto dkk, 2013](#)) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta lapang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik ASN tergolong rendah, dapat ditunjukkan bahwa ASN kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya yang ditunjukkan bahwa banyaknya pekerjaan ASN yang terbengkalai, dan ASN sering menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya. Pada bagian lainnya untuk motivasi ekstrinsik menunjukkan hal yang sama terbukti bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitasnya hal ini terlihat dari kurang harmonisnya hubungan kerja di antara sesama ASN. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja ASN, bahwa: (1) rendahnya produktifitas kerja ASN, (2) tingginya intensitas pekerjaan, (3) rendahnya kedisiplinan ASN yang ditunjukkan dengan ketidak tepatan ASN dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena rendahnya motivasi ASN sehingga berdampak terhadap belum optimalnya transformasi data yang digunakan dalam proses penciptaan informasi. Kondisi tersebut merupakan cerminan rendahnya kinerja ASN, hal ini menjadi alasan peneliti untuk menganalisis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN pada kantor BPS Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fakta lapang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja ASN (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar).

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut [Bangun \(2012:6\)](#) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Fungsi Manajemen Ssumber Daya Manusia

Menurut [Sutrisno \(2009:9-11\)](#) fungsi MSDM sebagai berikut:

- 1) Perencanaan.
- 2) Pengorganisasian.
- 3) Pengarahan dan pengadaan.
- 4) Pengendalian.
- 5) Pengembangan.
- 6) Kompensasi.
- 7) Pengintegrasian.
- 8) Pemeliharaan.
- 9) Kedisiplinan.
- 10) Pemberhentian.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [Sutrisno \(2009:8\)](#) MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek ilegal.

B. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata *motiv*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang

melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia ([Bangun,2012:312](#)). Menurut Hasibuan (2007) dalam [Maulana dkk \(2015\)](#), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Tujuan dan Kegunaan Motivasi Kerja.

Tujuan motivasi dan kegunaan motivasi kerja ([Kadarisman, 2013: 292](#)) sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja,
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

3. Pengukuran Motivasi Kerja

a. Motivasi Intrinsik

1) Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Nawawi (2005:359) dalam [Wijayanti dan Kistyanto \(2013:861\)](#) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. [Sardiman \(2007:89\)](#) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2) Pengukuran Motivasi Intrinsik

Menurut [Maulana dkk \(2015:5\)](#) berpendapat bahwa ada beberapa pengukuran motivasi intrinsik, antara lain:

- a) Tanggung jawab.
- b) Penghargaan.

- c) Prestasi.
- d) Kesempatan Maju dan Berkembang.

b. Motivasi Ekstrinsik

1) Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Faktor ekstrinsik adalah gaji/upah, kondisi kerja, hubungan dengan pemimpin dan karyawan lainnya. Motivasi ekstrinsik positif dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang ekstrinsik negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika hasil tidak sesuai dengan baik. [Mahmudi \(2008\)](#) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

2) Pengukuran Motivasi Ekstrinsik

Menurut [Maulana dkk \(2015:5\)](#) ada beberapa pengukuran motivasi intrinsik, antara lain:

- a) Gaji.
- b) Supervisi.
- c) Hubungan Kerja.
- d) Lingkungan Kerja.

C. Konsep Kinerja ASN

1. Pengertian Kinerja ASN

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ([Rivai & Basri, 2008:16](#)).

[Sedarmayanti \(2007\)](#) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan

pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Menurut [Robbins \(2008\)](#), kinerja ASN dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen.
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

3. Pengukuran Kinerja ASN

Standar pekerjaan dapat ditentukan isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut [Bangun \(2012:244\)](#) untuk memudahkan penilaian kinerja ASN, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Beban Pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan.
- c. Ketepatan Waktu.
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

III. METODE PENELITIAN

Model pengukuran motivasi intrinsik mengembangkan pengukuran yang digunakan [Maulana dkk \(2015:5\)](#), yang dicerminkan melalui tanggung jawab, penghargaan, prestasi, dan kesempatan maju dan berkembang. Pada pengukuran motivasi ekstrinsik digunakan pengukuran, yang meliputi; gaji, supervisi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja ([Maulana dkk 2015:5](#)). Kemudian untuk kinerja ASN diukur dengan beban pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama ([Bangun 2012:244](#)).

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Sedangkan waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini kurang lebih selama dua bulan. Populasi pada penelitian ini adalah ASN Badan Pusat Statistik Kota Makassar yang berjumlah sekaligus sebagai sampel 31 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui tinjauan kepustakaan, tinjauan lapang, kuesioner, dan dokumentasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yang diukur

menggunakan skala ordinal dengan menggunakan liker point 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), Likert Point 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), Likert Point 3 untuk jawaban ragu-ragu (R), Likert Point 4 untuk jawaban setuju (S), dan Likert Point 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

IV. HASIL PENELITIAN

A. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1

Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1 diatas menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa 15 orang atau 48% responden didominasi oleh jenis kelamin wanita dan sisanya sebanyak 16 orang atau 52% responden berjenis kelamin pria.

B. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2

Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2 diatas menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia ASN yang dicirikan melalui : 56-60 Tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6%, 51-55 Tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 26%, 46-50 Tahun sebanyak 3 orang atau

sebesar 10%, 41-45 Tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6%, 36-40 Tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 19%, 31-35 Tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, dan 26-30 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23%.

C. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 3

Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.3 diatas menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan masa kerja ASN yang dicirikan melalui : 31-35 Tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, 26-30 Tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, 21-25 Tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16%, 16-20 Tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3%, 11-15 Tahun sebanyak 8 orang atau 26%, 6-10 Tahun sebanyak 9 orang atau 29%, dan 1-5 Tahun sebanyak 2 orang atau 6%.

D. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4

Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Gambar 4.4 diatas menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dicirikan melalui : SMA sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, Diploma sebanyak 6 orang atau sebesar 19%, S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 55% dan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 16%.

E. Uji Kesusaian Model

P-value untuk Average path coefficient (APC) dan ARS dan nilai Average R-squared (ARS) harus $< 0,05$ atau berarti signifikan. Selain itu Average full collinearity VIF (AFVIF) sebagai indikator multikolinearitas harus < 5 .

Tabel 1 Model fit dan quality indices

	Model 1	Model 2
APC	0.418, P=0.002	0.425, P=0.002
ARS	0.632, P<0.001	0.622, P<0.001
AFVIF	1.996< 5	2.056 < 5

Sumber: data diolah 2016

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria goodness of fit model telah terpenuhi ([Kock, 2011](#)).

F. Pengukuran Model

Tabel 2 Combined Loading dan cross-loadings (Model 1)

	M.INTRN	M.EKSTR	K.ASN	Type (a	SE	P value
X11	(0.842)	0.376	-0.227	Reflective	0.119	<0.001
X12	(0.899)	-0.236	0.000	Reflective	0.116	<0.001
X13	(0.924)	0.064	0.083	Reflective	0.114	<0.001
X14	(0.148)	-1.101	0.767	Reflective	0.167	0.191
X21	0.060	(0.916)	-0.202	Reflective	0.115	<0.001
X22	-0.091	(0.881)	0.132	Reflective	0.117	<0.001
X23	0.000	(0.859)	0.118	Reflective	0.118	<0.001
X24	-0.483	(-0.053)	0.629	Reflective	0.175	0.383
Y11	-0.195	0.604	(0.829)	Reflective	0.120	<0.001
Y12	-0.222	0.066	(0.930)	Reflective	0.114	<0.001
Y13	0.861	-0.845	(0.736)	Reflective	0.125	<0.001
Y14	-0.467	0.102	(0.665)	Reflective	0.130	<0.001
Y15	0.464	-0.085	(0.097)	Reflective	0.171	0.287

Sumber: data diolah 2016

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Measurement model atau outer model yaitu validitas dan reliabilitas konstruk. Output ini digunakan peneliti untuk melaporkan hasil pengujian validitas konvergen dari instrumen pengukuran (kusioner). Pada Tabel 2 Combined Loading and cross-loadings masih terdapat konstruk yang validitas konvergennya $< 0,70$ (walaupun $p\text{-value} < 0,05$) sehingga harus dikeluarkan dari model, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3 Combined Loading and cross-loadings (Model 2)

	M.INTRN	M.EKSTR	K.ASN	Type (a)	SE	P value
X11	(0.865)	0.177	-0.137	Reflective	0.118	<0.001
X12	(0.890)	-0.313	0.130	Reflective	0.116	<0.001
X13	(0.916)	0.137	0.003	Reflective	0.115	<0.001
X21	0.109	(0.909)	-0.138	Reflective	0.115	<0.001
X22	-0.088	(0.886)	0.035	Reflective	0.117	<0.001
X23	-0.024	(0.861)	0.110	Reflective	0.118	<0.001
Y11	-0.286	0.657	(0.866)	Reflective	0.118	<0.001
Y12	-0.356	0.141	(0.895)	Reflective	0.116	<0.001
Y13	0.700	-0.859	(0.809)	Reflective	0.121	<0.001

Sumber: data diolah 2016

Hasil Pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kriteria validitas konvergen pada model 1 belum terpenuhi dan untuk model 2 sudah terpenuhi karena telah memenuhi syarat, validitas konvergen sebesar $> 0,70$ dan signifikan ($p\text{-value} < 0,05$). ([Hair et al., 2013](#)).

G. Uji Validitas Deskriminan

Uji validitas diskriminan dibuktikan melalui hasil output latent variable correlations. Output ini melaporkan koefisien korelasi antar variabel laten. Kriteria yang digunakan adalah akar kuadrat (square roots) average variance extracted (AVE) yaitu kolom diagonal yang diberi tanda kurung harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya) ([Sholihin, M & Dwi R, 2013](#)).

Tabel 4.4 Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs (Model 2)

	M.INTRI	M.EKST	K.ASN
M.INTRI	(0.890)	0.642	-0.038
M.EKST	0.642	(0.886)	0.417
K.ASN	-0.038	0.417	(0.857)

Sumber: data diolah 2016

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Tabel tersebut menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi, yaitu dapat dilihat dari akar AVE pada kolom diagonal lebih besar daripada korelasi antar konstruk pada kolom yang sama. Hasil cross-loading ini menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan.

H. Uji Realibilitas Konstruk

Tabel 5 Reliabilitas konstruk bisa dilihat dari output latent variable coefficient. (Model 2)

	M.Intr	M.Ekst	K.ASN
R-squared			0.622
Adj. R-squared			0.595
Composite reliab.	0.920	0.916	0.893
Cronbach's alpha	0.869	0.862	0.819
Avg. Var. Extrac	0.793	0.785	0.735
Full collin VIF	2.112	2.553	1.502
Q-squared			0.617
Min	-2.501	-1.967	-2.394
Max	1.005	1.426	1.405
Median	0.267	0.197	0.066
Modes	1.005	0.197	-1.095
Skewness	-1.078	-0.565	-0.528
Exc. kurtosis	0.415	-0.720	-0.505
Unimodality-RS	Yes	Yes	Yes
Unimodality-KMV	Yes	Yes	Yes
Normal-JB	No	Yes	Yes
Normal-RJB	No	Yes	Yes
Histogram	View	View	View

Sumber: data diolah 2016

Koefisien determinasi menggunakan R-squared yang menunjukkan berapa presentase variansi konstruk endogen/kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya. Semakin tinggi R-squared menunjukkan model yang baik. Dari hasil output Latent Variable Coefficient menunjukkan R-squared kinerja ASN 0. 622 artinya variansi kinerja ASN dapat dijelaskan sebesar 62,20% oleh variansi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Nilai composite reliability dan cronbach alpha telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu $> 0,70$. Output di atas juga menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$

yang artinya telah memenuhi syarat validitas konvergen ([Sholihin, A. & Dwi R, 2013](#)). Full collinearity VIF merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertikal dan lateral. Kolinearitas lateral adalah kolinearitas antara variabel laten prediktor dengan kriteria. Kolinearitas lateral sering diabaikan padahal dapat menyebabkan hasil penelitian menjadi bias. Full collinearity VIF dalam penelitian ini nilainya lebih rendah dari 3,3 hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari masalah kolinearitas vertikal, lateral, dan common method bias. ([Kock, 2013](#)). Q-squared merupakan ukuran non parametrik yang diperoleh melalui algoritma *blindfolding* dan digunakan untuk penelitian validitas prediktif atau relevansi dari sekumpulan variabel laten prediktor pada variabel kriteria. Output menunjukkan Q-squared lebih besar dari nol yaitu 0.617 artinya estimasi model menunjukkan validitas prediktif yang baik. Secara keseluruhan, hasil measurement model (outer model) konstruk reflektif telah memenuhi syarat.

I. Model dan pengujian hipotesis

Tabel 6 Path coefficients & P values (Model2)

	M.INTRI		M.EKST		K.ASN
	P values	Path coefficient	P values	Path coefficient	
M.INTRI					
M.EKST					
K.ASN	0.210	-0.137	<0.001	0.714	

Sumber: data diolah 2016

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil p-values, menunjukkan bahwa path koefisien bahwa nilai koefien jalur pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja ASN sebesar -0.137, koefisien bertanda negatif mengandung arti bahwa jika motivasi intrinsik meningkat maka kinerja ASN menjadi rendah (berlawanan arah). Hal ini dapat dibuktikan dengan p-value sebesar 0.210, bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Sehingga dapat dijelaskan bahwa rendahnya motivasi intrinsik ASN tidak memberikan pengaruh yg nyata terhadap peningkatan kinerja ASN.

Penyebab negatif dan tidak signifikansi disebabkan karena tanggung jawab ASN yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibuktikan dengan rendahnya keinginan ASN untuk mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi, dan rendahnya tingkat pelaksanaan penugasan yang diberikan atasan oleh dirinya. Kondisi tersebut menyebabkan pekerjaan yang dibeban kepada ASN tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik belum mampu meningkatkan kinerja ASN. Ini berarti bahwa motivasi intrinsik yang dibentuk oleh dorongan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh penghargaan, tanggung jawab, prestasi kerja dan kesempatan maju dan berkembang untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kinerja ASN terhadap pekerjaannya.

Fakta lainnya, seperti yang ditemukan pada saat dilakukan penelitian ini bahwa ketepatan waktu ASN dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu yang disebabkan karena rendahnya motivasi ASN sehingga berdampak terhadap belum optimalnya transformasi data yang digunakan dalam proses penciptaan informasi.

Hasil penelitian ini mendukung sebahagian temuan [Budianto dkk \(2013\)](#), bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ([Prahawati dan Simbolon. 2014](#)).

2. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil p-values, menunjukkan bahwa path koefisien bahwa nilai koefien jalur pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN sebesar 0.714, koefisien bertanda positif mengandung arti bahwa jika motivasi ekstrinsik meningkat maka kinerja ASN akan meningkat juga (searah). Hal ini dapat dibuktikan dengan $p\text{-value}$ sebesar <0.001 , bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja signifikan terhadap kinerja ASN. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tingginya motivasi ekstrinsik ASN memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja ASN.

Penyebab positif dan signifikansi disebabkan karena tingkat stres yang rendah dialami ASN menjadi penentu keberhasilan pekerjaan ASN dan kehadiran ASN juga menjadi penentu keberhasilan pekerjaan ASN. Hal ini berarti bahwa meningkatnya motivasi ekstrinsik yang dibentuk oleh Gaji, supervisi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja untuk mengembangkan diri mampu meningkatkan kinerja ASN terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian [Putra dan Frianto \(2013\)](#) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Hasil tidak sejalan dengan penelitian [Budianto dkk \(2013\)](#) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. KESIMPULAN & SARAN

A. KESIMPULAN

1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Koefisien bertanda negatif dan tidak signifikan disebabkan karena tanggung jawab ASN yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibuktikan dengan rendahnya keinginan ASN untuk mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi, dan rendahnya tingkat pelaksanaan penugasan yang diberikan atasan oleh dirinya. Kondisi tersebut menyebabkan pekerjaan yang dibeban kepada ASN tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik belum mampu meningkatkan kinerja ASN.

2. Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN. Koefisien bertanda positif dan signifikan disebabkan karena tingkat stres yang rendah dialami ASN menjadi penentu keberhasilan pekerjaan ASN dan kehadiran ASN juga menjadi penentu keberhasilan pekerjaan ASN. Hal ini berarti bahwa meningkatnya motivasi ekstrinsik yang dibentuk oleh Gaji, supervisi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja untuk mengembangkan diri mampu meningkatkan kinerja ASN terhadap pekerjaannya.

B. SARAN

1. Peningkatan motivasi intrinsik dapat dilakukan dengan meningkatkan tanggung jawab ASN dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga proses penciptaan informasi statistik dapat dimanfaatkan masyarakat dengan baik.
2. Peningkatan kinerja ASN dilakukan dengan memberikan perhatian penuh terhadap petunjuk atasan.
3. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat dilakukan pada objek dan subjek yang berbeda dengan menambah variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Budianto, Ferdinand, dan Sambung Roby. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja pada Universitas Palangka Raya. *Jurnal Sains Manajemen*. 2: (2)
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial-partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of e-Collaboration*, 7(2), 1-17.
- Mahmudi, Nanang Arief. (2008). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Pusat Pengembangan Bahan Ajaran-UMB (Online). Jakarta: Mercubuana.
- Maulana Harza Fakhrian, Hamid Djamhur dan Mayona Yuniadi. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 22: (1):3

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

- Putra Kamjaya Aditya dan Frianto Friyanto. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.1: (1)
- Prihiawan Wawan, dan Simbolon Nopiyana. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan longkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*. 5: (1)
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Rivai dan Basri. (2008). *Performance Appraisal (sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya perusahaan)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sardiman A. M. (2007). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya.
- Sholihin, M & Dwi R. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Andi. Yogyakarta
- Sjahrudin, Herman, Maqfiranti Vivi, Anto Ahmad. (2014). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar. *E-Library STIE YPBUP Bongaya* 2014.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 Tentang Badan Pusat Statistik.
- Wijayanti Andri dan Kistyanto Anang. (2013). Pengaruh Budaya Kewirausahaan Perusahaan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Staf PT Warnatama Cemerlang Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*.1 (3) : 861

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Lampiran:

Variabel Indikator	Pernyataan	Sumber
Motivasi Intrinsik	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Maulana dkk (2015)
(Tanggung Jawab)	Penugasan oleh atasan dengan kesadaran yang tinggi	
	Bertanggung jawab secara indenpenden	
Motivasi Intrinsik	Cuti kerja sebagai stimulus	
(Penghargaan)	Tunjangan sebagai stimulus	
	Kenaikan gaji sebagai stimulus	
Motivasi Intrinsik	Pengakuan dari pimpinan	
(Prestasi Kerja)	Pengakuan dari rekan kerja	
	Inovasi ASN merupakan prestasi	
Motivasi Intrinsik	Pelatihan menambah kesempatan ASN untuk kemajuan karir.	
(Kesempatan Maju dan Berkembang)	Pengembangan potensi ASN	
	Kebebasan ASN dalam menentukan perencanaan karier	
Motivasi Ekstrinsik	Kesesuaian gaji	
(Gaji)	Kenaikan gaji diberikan secara adil dan proporsional	
	Kesesuaian penghasilan lainnya dengan status keASNan	
Motivasi Ekstrinsik	Pelaksanakan pekerjaan dengan bantuan supervisi	

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

(Supervisi)	Kendala pekerjaan terselesaikan dengan dukungan atasan
	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas
Lampiran 1. (Lanjutan)	
Motivasi Ekstrinsik (Hubungan Kerja)	Hubungan kerja terjalin dengan harmonis.
	Penghormatan antara sesama ASN dan dengan atasan
	Suasana kekeluargaan
Motivasi Ekstrinsik (Lingkungan Kerja)	Pencahayaan dan pewarnaan membuat nyaman dalam bekerja.
	Tingkat stress yang rendah menjadi penentu keberhasilan pekerjaan.
	Lingkungan kerja sangat terkait dengan kesejahteraan ASN.
Kinerja ASN (Beban Pekerjaan)	Tambahan pekerjaan diberikan secara adil dan proporsional.
	Seluruh jtambahan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik
	Memenuhi standar kerja yang telah ditentukan
Kinerja ASN (Kualitas Pekerjaan)	Kualitas pekerjaan
	Pekerjaan sesuai dengan standar instansi
	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh kecermatan
Kinerja ASN (Ketepatan Waktu)	Tug as yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
	Setiap tugas dilaksanakan dengan ketelitian
	Seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan disesuaikan dengan waktu yang ditentukan
Kinerja ASN (Kehadiran)	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur)
	ASN hadir dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
	Datang dan pulang kerja tepat waktu
Kinerja ASN (Kemampuan)	Kerjasama dengan pimpinan

Bangun
(2012:234)

Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kerjasama)

Kerjasama dengan rekan kerja

Bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan