

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hadyati Harras

Universitas Pamulang, Banten
dosen01046@unpam.ac.id

Submitted: 14th Feb 2019/ **Edited:** 30th March 2019/ **Issued:** 01st April 2019

Cited on: Harras, Hadyati. (2019). PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 141-150.

DOI: 10.5281/zenodo.2628296

<https://doi.org/10.5281/zenodo.2628296>

ABSTRACT

Low public trust in public services became a warning to the regional government, especially the Tigaraksa religious court to organize a good governance system, and one of the efforts is to improve employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of motivation on employee performance. The research method uses quantitative, object of research is Tigaraksa religious court, research sample is employees, sample technique uses simple random, research instrument uses questionnaires, and analysis method uses multiple linear regression. The results showed that internal and external motivation had a significant effect on performance. This finding explains, so that the task is done well then the motivation factor has a big influence, especially the support from the organization in the form of material motivation.

Keywords: Internal and External Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan baik menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 3 juga memasukkan komitmen sebagai salah satu prinsip Aparatur Sipil Negara disamping nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan. Oleh karena itulah,

sejalan dengan reformasi organisasi pemerintahan, maka berbagai perubahan di dalam birokrasi pemerintahan telah dilakukan dalam rangka mencapai efisien dan efektivitas organisasi pemerintah, antara lain mengedepankan pengelolaan SDM (aparatur).

Peran SDM sebagai bagian integral dari organisasi juga berlaku di institusi Pengadilan Agama Tigraksa. Dalam Cetak Biru (*Blue Print*) Pembaruan Peradilan 2010-2035, terdapat enam fungsi pelaksanaan fungsi pendukung, yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Keuangan, Manajemen Sarana dan Prasarana, Manajemen Teknologi dan Informasi (TI), Transparansi Peradilan dan Fungsi Pengawasan.

Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Agama Tigraksa memiliki visi mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman yang mandiri, efektif, efisien serta mendapat kepercayaan publik, profesional dalam memberikan pelayanan hukum yang berkualitas, keterbukaan, etis, terjangkau dan biaya yang ringan bagi masyarakat serta mampu menjawab pelayanan publik. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut diperlukan SDM yang berkualitas agar tingkat komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap organisasi dapat terjaga sebagai wujud memberikan pelayanan terbaik di bidang peradilan kepada masyarakat pencari keadilan.

Dalam perspektif teori organisasi dinyatakan, bahwa aktivitas setiap organisasi baik organisasi pemerintah atau publik akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Oleh karena itu, dalam menjalankan kegiatannya, kinerja menjadi penting bagi sumber daya manusia sebagai refleksi dari berbagai kepentingan agar tercapai tujuan organisasi.

Pengadilan Agama Tigraksa menyadari akan pentingnya memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, yaitu ASN yang memiliki kinerja baik. Namun dalam prakteknya, tidak dapat dipungkiri masih banyak pegawai Pengadilan Agama Tigraksa yang belum berkinerja sebagaimana diharapkan, seperti kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas, hasil kerja kurang sesuai standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, kurang sempurnanya hasil kerja, menurunnya sikap ketaatan pada peraturan dan pimpinan serta munculnya perilaku individualis antar pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya motivasi. Menurut Jacobsen, Hvitved dan Andersen (2014) motivasi memiliki banyak keterkaitan terhadap individu pegawai itu sendiri, caranya bekerja dan hasil kerjanya. Menurut Kuvaas dan Dysvik (2009) hal mendasar dari pengembangan SDM adalah memberikan motivasi, dan motivasi yang paling konsisten adalah motivasi internal melalui motivasi eksternal. Memang butuh waktu dan biaya yang cukup untuk para pegawai memiliki motivasinya sendiri. Oleh karenanya, butuh upaya keras dari manajemen untuk mendorongnya dari sisi eksternal, baik berupa materil maupun non materil.

Welschen, Todorova dan Mills (2012) dalam sebuah investigasinya menemukan, ciri dari pegawai yang memiliki motivasi internal adalah keterbukaan. Mereka senang berbagi banyak hal, termasuk tentang organisasi. Bagaimana cara bekerja, bagaimana mencapai target, bagaimana mendapatkan karier, bagaimana meningkatkan upah, bagaimana mendapatkan bonus atau insentif, bagaimana diperhatikan organisasi, bagaimana bergaul dan banyak hal lain yang mereka senang ceritakan. Menurut Gagne, (2009) hal yang menguntungkan bagi organisasi dengan memiliki pegawai bermotivasi internal adalah terbangun lingkungan kondusif.

Menurut Belle (2013) banyak fakta yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja, meskipun tidak terlihat. Namun jika seorang pegawai menyenangkan memberikan pelayanan publik, maka orang lain akan menganggapnya sebagai sebuah motivasi kerja. Dampak dari hal tersebut adalah persepsi publik yang baik. Publik akan menceritakan pengalamannya, betapa menyenangkan pelayanan publik.

Menurut Wigfield, et al. (2015) membangun motivasi hal yang mudah, namun sulit untuk konsisten. Perusahaan punya banyak cara memotivasi pegawai, namun perusahaan tidak dapat setiap saat memberikan apa yang diinginkan pegawai. Pada satu titik, pegawai harus memiliki motivasinya, sehingga dalam ia tangguh dalam menghadapi berbagai tekanan kerja dan risikonya.

Ritz, Brewer dan Neumann (2016) menyatakan dalam pelayanan publik sebaiknya dicari pegawai yang berkepribadian baik. Yakni pegawai yang memiliki motivasi diri yang kuat. Hal tersebut menjelaskan jika ia senang bekerja, senang menjalankan pekerjaannya, senang bekerja keras, tidak mudah putus asa, tidak mudah marah, tidak

mudah membela diri dan lain sebagainya. Faktanya, pegawai dengan karakteristik tersebut selalu berhasil membangun kepercayaan publik.

LANDASAN TEORI

Motivasi memiliki arti dorongan. Artinya semua hal, baik yang bersifat materil maupun non materil dapat dikatakan motivasi, syarat utamanya adalah dapat mendorong orang untuk berperilaku atau bersikap. Jika melihat dari konteks tersebut, maka semua orang memiliki banyak hal yang dapat digunakan untuk memotivasi dirinya, baik dalam bersikap maupun bertindak. Dalam konteks akademik, berarti motivasi dapat dipelajari dan diketahui mengenai hal-hal apa saja yang paling tepat digunakan untuk situasi dan kondisi tertentu. Dengan demikian, siapa pun tidak punya alasan untuk tidak bersikap dan bertindak.

Dalam banyak literatur motivasi umumnya dilihat dari sudut pandang dominasi, yakni motivasi materil atau motivasi eksternal. Setiap orang menyadari bahwa motivasi materil seperti upah, gaji, bonus, insentif, jabatan, fasilitas dan lain sebagainya adalah faktor yang mempengaruhinya, namun kelemahannya adalah bersifat sementara. Jika suatu ketika perusahaan atau organisasi kurang atau bahkan tidak dapat memberikan semua hal tersebut maka pegawai akan meninggalkannya. Tentu keadaan ini memiliki konsekuensi yang buruk bagi semua pihak, perlu ada keseimbangan antara motivasi internal dan motivasi eksternal dibangun. Di mana pribadi pegawai menyadari bahwa ia sebagai anggota harus taat, sebagai pegawai harus bekerja, sebagai pegawai harus memajukan organisasi, sebagai pegawai harus menjaga nama baik organisasi, dan lain sebagainya. Begitu pula sebaliknya bagi organisasi, harus memberikan upah, memberikan tunjangan, memberikan keamanan, memberikan kesejahteraan, memberikan pengarahan, memberikan penilaian dan hal lainnya. Dengan demikian akan tercipta kesinambungan antara pegawai dengan organisasi, dan hasilnya keberhasilan.

Menurut Cetin (2015) dari banyaknya komponen yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, pasti yang paling dominan adalah motivasi. Disadari atau tidak, seorang pengajar termotivasi oleh profesionalnya untuk mengajarkan ilmu, mendidik siswa karena ilmu, menunjukkan kebenaran karena pengetahuan, peduli akan masa depan pelajar karena pengalaman, dan banyak hal lain, yang kesemuanya adalah motivasi.

Ellis et al. (2010) menjelaskan ada banyak jenis motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hal senada juga dikemukakan oleh Muslih (2012) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini secara statistik menegaskan bahwa peran motivasi dalam bekerja baik sangat penting, karena perannya berpengaruh terhadap kualitas kerja dan hasil kerja. Selain itu, motivasi selalu berpengaruh terhadap pegawai, baik ada faktor lain ataupun tidak ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja. Hasil kerja yang dimaksud adalah tercapainya suatu harapan atau tujuan baik secara kuantitas maupun tujuan. Oleh karenanya, untuk dapat mencapai hal tersebut, dibutuhkan motivasi kerja. Dalam banyak literatur, kinerja selalu dipengaruhi oleh motivasi. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) mengemukakan, hal yang diharapkan organisasi dari pegawai adalah kinerja, dan hal yang diharapkan oleh pegawai atas organisasi adalah motivasi. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya mempengaruhi namun juga keterikatan. Artinya suatu kinerja tidak akan tercapai tanpa ada motivasi, oleh sebab itu penting memberikan banyak motivasi kepada pegawai.

Memperkuat penjelasan di atas, Wijaya (2015) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Van Thielen, et al. (2018) mengemukakan ciri perusahaan besar adalah manakala ia dapat memberikan motivasi setiap saat kepada para pegawainya. Perusahaan punya banyak motivasi untuk mendorong para pegawainya agar bekerja sesuai harapan. Perusahaan cukup melakukan hal-hal ringan, tidak perlu bekerja keras atau tidak perlu berkonflik, ia hanya cukup memberikan motivasi untuk menggerakkan pegawai. Sejujurnya, motivasi adalah ilmu klasik di dalam kehidupan, sebagaimana tuhan memberikan apa yang diinginkan, dibutuhkan dan diharapkan oleh makhluknya setiap detik.

Logika sederhana yang dapat dikemukakan, untuk mencapai tujuan dibutuhkan upaya, dan upaya yang paling berguna adalah motivasi. Motivasi bersifat universal, banyak jenis, ragam, bentuk dan caranya. Bagi mereka yang memahami akan

pentingnya motivasi, dapat menempatkan motivasi sesuai kebutuhannya dengan cara yang tepat, komposisi yang benar dan di waktunya pas.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dipilih karena mudah melakukan analisa dan pembahasan. Selain itu, kelebihan kuantitatif menghadirkan perkiraan berupa angka statistik yang dapat dijadikan keyakinan dalam memberikan masukan atau saran. Adapun objek penelitian ini adalah Pengadilan Agama Tigaraksa dengan unit analisisnya pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan acak sederhana, yakni pengambilan atas dasar kesediaan sampel, sehingga diperoleh informasi yang luas dan mendalam. Sebagai alat ukur pengambilan data maka digunakan kuesioner dengan skala *likert*. Adapun metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan tahapan analisis mencakup deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen dapat mengukur variabel motivasi internal dan kebenarannya dapat dikonfirmasi. Sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi internal dipersepsikan baik dengan rata-rata jawaban 3,99. Arti benar secara keseluruhan adalah:

1. Niat untuk bekerja

Pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki niat yang kuat untuk bekerja. Ketika tiba di kantor maka hal pertama yang terpikirkan adalah saya harus bekerja dengan sungguh-sungguh, saya harus melaksanakan tugas dengan benar, karena saya adalah pegawai yang digaji untuk itu.

2. Bangga menjadi pegawai negeri

Pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa memiliki kebanggaan terhadap statusnya sebagai pegawai negeri. Oleh karenanya, setibanya di kantor ia akan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya selayaknya pegawai negeri, yakni dengan memberikan pelayanan prima. Selain itu, pegawai berusaha menjaga nama baik atau citra institusi dengan berperilaku selayaknya pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa di tengah-tengah masyarakat.

3. Amanah atau bertanggung jawab

Pegawai merasa, menjadi ASN di Pengadilan Agama Tigaraksa adalah anugerah tuhan, oleh karenanya harus mensyukurinya, salah satu cara mensyukurinya adalah dengan datang tepat waktu, menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan sebenar-benarnya, mematuhi aturan, tidak melakukan tindakan menyimpang dan lain sebagainya.

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen dapat mengukur variabel motivasi eksternal dan kebenarannya dapat dikonfirmasi. Sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi eksternal dipersepsikan baik dengan rata-rata jawaban 4,14. Arti benar secara keseluruhan adalah:

1. Hak diberikan

Pegawai mengakui bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan sesuai dengan beban pekerjaan, kepangkatan dan atau jabatan yang dipangku.

2. Fasilitas

Pegawai mengakui bahwa gedung dan ruang kantor sangat layak, peralatan kerja seperti komputer, AC, printer, alat tulis kantor, mesin foto copy, telepon dan lain sebagainya tersedia lengkap. Tersedianya peralatan kerja membuat karyawan merasa senang bekerja.

3. Lingkungan nyaman

Pegawai mengakui hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis, saling membantu, dan akrab. Kondisi tersebut membuat suasana kerja terasa menyenangkan.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.245	6.017			1.703	.095
Motivasi Internal	.346	.123			.340	2.810 .007
Motivasi Eksternal	.430	.125			.417	3.448 .001

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan data di atas maka dapat dikemukakan persamaan regresi sebagai berikut, Kinerja = 10.245 + 0.346X1 + 0.430X2. Nilai konstanta sebesar 10.245,

artinya meskipun tidak ada pengaruh dari motivasi internal dan eksternal pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa tetap memiliki kinerja sebesar 10.245.

Nilai koefisien regresi motivasi internal terhadap kinerja sebesar 0.346, t_{hitung} 2.810 dan signifikansi 0.007. Dapat disimpulkan, motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.346. Artinya, jika motivasi internal meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.346. Temuan ini memiliki penafsiran, bahwa kinerja pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa dipengaruhi oleh semangat kerja yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Artinya, jika seorang pegawai memiliki niat kerja, tujuan kerja, bangga menjadi pegawai, dan lain sebagainya maka akan lahir rasa senang melaksanakan tugas, dan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Sesungguhnya penelitian ini telah mengonfirmasi teori dan penelitian terdahulu.

Nilai koefisien regresi motivasi eksternal terhadap kinerja 0.430, t_{hitung} 3.448 dan signifikansi 0.001. Dapat disimpulkan, motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.430. Artinya, jika motivasi eksternal meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.430. Temuan ini memiliki penjelasan, bahwa kinerja pegawai Pengadilan Agama Tigaraksa dipengaruhi oleh besarnya kompensasi, dipengaruhi oleh pimpinan, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, temuan ini mengingatkan kepada Pengadilan Agama Tigaraksa untuk dapat membangun lingkungan kerja yang suportif dan sistem kerja yang mendukung.

Tabel 2. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	546.772	2	273.386	13.940	.000 ^a
Residual	921.728	47	19.611		
Total	1468.500	49			

Sumber: Data Penelitian, 2018

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.346	4.428

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 2 dan tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi internal dan eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

dengan koefisien determinasi sebesar 0.372, F_{hitung} 13.940 dan signifikansi 0.000. Artinya, motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan motivasi internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi eksternal, terutama dalam hal materil (tunjangan kinerja dan kenaikan jabatan). Temuan ini menegaskan bahwa latar belakang seseorang mau bekerja adalah harapan materil. Oleh sebabnya, hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menawarkan motivasi materil.

Namun hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi internal. Seyogianya motivasi eksternal dibangun untuk mendorong lahirnya motivasi internal. Hal tersebut dikarenakan, motivasi internal adalah kunci dari tercapainya kinerja yang sesungguhnya. Jika motivasi internal telah lahir pada diri setiap pegawai, maka akan lahir mental yang tanggung, bekerja secara profesional, menjunjung nilai-nilai integritas dan berusaha memberikan pelayanan prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellé, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143-153.
- Cetin, B. (2015). Academic Motivation and Self-Regulated Learning in Predicting Academic Achievement in College. *Journal of International Education Research*, 11(2), 95-106.
- Ellis, J. D., Arendt, S. W., Strohbehn, C. H., Meyer, J., & Paez, P. (2010). Varying influences of motivation factors on employees' likelihood to perform safe food handling practices because of demographic differences. *Journal of food protection*, 73(11), 2065-2071.
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 48(4), 571-589.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.

- Jacobsen, C. B., Hvitved, J., & Andersen, L. B. (2014). Command and motivation: How the perception of external interventions relates to intrinsic motivation and public service motivation. *Public Administration*, 92(4), 790-806.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human resource management journal*, 19(3), 217-236.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799-810.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Van Thielen, T., Bauwens, R., Audenaert, M., Van Waeyenberg, T., & Decramer, A. (2018). How to foster the well-being of police officers: The role of the employee performance management system. *Evaluation and program planning*, 70, 90-98.
- Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. M. (2012). An investigation of the impact of intrinsic motivation on organizational knowledge sharing. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 8(2), 23-42.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Fredricks, J. A., Simpkins, S., Roeser, R. W., & Schiefele, U. (2015). Development of achievement motivation and engagement. *Handbook of child psychology and developmental science*, 1-44.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.