

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai

Siti Kholizah¹, Rosnaida²

Universitas Asahan, Indonesia

sitikholiza933@gmail.com¹, rosnaidasemm@gmail.com²

Submitted: 30th May 2026 | **Edited:** 24th June 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Kholizah, S., & Rosnaida, R. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1290-1305.

ABSTRACT

Employee performance is an essential factor in achieving organizational effectiveness, yet differences in individual performance remain a challenge for many public institutions. Job satisfaction and work motivation are considered important determinants that may influence employees' performance. This study aimed to examine the effects of job satisfaction, intrinsic motivation, and extrinsic motivation on employee performance at the Regional Financial, Revenue, and Asset Management Agency (BPKPAD) of Tanjungbalai City. A quantitative approach was employed using a census sampling technique involving all 36 employees of the institution. Primary data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression, supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The findings indicate that job satisfaction, intrinsic motivation, and extrinsic motivation each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also significantly influence employee performance. The coefficient of determination shows that 96.1% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 3.9% is attributable to other factors beyond the scope of this study. These findings highlight the importance of strengthening employee satisfaction and motivation to improve organizational performance in the public sector.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, terutama pada instansi sektor publik yang dituntut memberikan pelayanan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi, di antaranya kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan

motivasi ekstrinsik (Hasibuan, 2020; Mangkunegara, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, produktivitas, dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang termotivasi (Sidik, et al., 2022; Putra, & Frianto, 2023; Muslih, B. 2022; Regiasa, 2023). Temuan serupa juga dilaporkan pada berbagai organisasi di tingkat internasional yang menegaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Alromaihi et al., 2020; Inuwa, 2021).

Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Tanjungbalai memiliki tanggung jawab dalam mengelola keuangan daerah, pendapatan asli daerah, dan aset pemerintah secara profesional sehingga membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Pelaksanaan tugas tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja serta motivasi yang dimiliki selama menjalankan pekerjaannya. Perbedaan tingkat kepuasan dan motivasi berpotensi menimbulkan variasi kinerja antarpegawai sehingga perlu dikaji secara empiris sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kota Tanjungbalai menjadi penting untuk memberikan bukti empiris sekaligus mendukung upaya peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai, namun masih menunjukkan hasil yang beragam. Farah Adila Rahma et al. (2024) melaporkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, sedangkan Regiasa, (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja bersama kesejahteraan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Di sisi lain, Nurul Hidayah et al. (2022) dan Arifin dan Gultom (2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun besarnya pengaruh setiap dimensi motivasi berbeda pada masing-masing organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Andara, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pada

tingkat internasional, penelitian Alromaihi et al. (2020), Inuwa (2021), dan Karatepe et al. (2022) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas serta kinerja pegawai. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta atau instansi yang memiliki karakteristik organisasi berbeda sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada organisasi pengelola keuangan daerah.

Berdasarkan kajian tersebut, masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan pada organisasi perangkat daerah, khususnya Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD), masih relatif terbatas. Kedua, perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh masing-masing variabel belum konsisten pada berbagai jenis organisasi sehingga memerlukan pengujian kembali pada konteks instansi pemerintah daerah. Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan novelty berupa pengujian secara komprehensif terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kota Tanjungbalai sebagai organisasi yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja, penguatan motivasi, dan optimalisasi kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena empiris, hasil penelitian terdahulu, dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, masih diperlukan kajian yang mampu memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik, khususnya instansi yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Tanjungbalai. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang paling dominan

memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan BPKPAD Kota Tanjungbalai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Dari sisi praktis, temuan penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan BPKPAD Kota Tanjungbalai dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja, penguatan motivasi pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pada organisasi sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga mencakup efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Nashiroh & Sopiah, 2024). Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut *Factors Affecting Job Performance: An Integrative Review of Literature* (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai (Basril, 2022).

Penelitian ini menggunakan Job Demands -Resources Theory (JD-R) sebagai landasan konseptual dalam menjelaskan kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Sumber daya tersebut meliputi dukungan organisasi, kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal yang mampu meningkatkan motivasi serta keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2023). Sebaliknya, tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menimbulkan kelelahan kerja (burnout) dan menurunkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi agar kinerja pegawai dapat berkembang secara optimal (Bakker & Demerouti, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan sejauh mana pegawai merasakan kesenangan terhadap pekerjaannya setelah membandingkan antara harapan dengan kondisi yang diterima di tempat kerja. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja (Ramdani et al., 2021). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen organisasi, semangat kerja, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas. Hasil systematic literature review yang dilakukan oleh Nashiroh dan Sopiah (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu pada berbagai sektor organisasi.

Landasan teoritis mengenai kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu motivator factors, yang terdiri atas prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pekerjaan itu sendiri, serta hygiene factors, seperti gaji, kebijakan organisasi, hubungan kerja, supervisi, dan kondisi lingkungan kerja (Siruri & Cheche, 2021). Faktor motivator berfungsi meningkatkan kepuasan dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sedangkan faktor hygiene berfungsi mencegah timbulnya

ketidakpuasan kerja. Temuan empiris dari Mitsakis dan Galanakis (2022) menunjukkan bahwa Herzberg's Two-Factor Theory masih relevan diterapkan pada organisasi modern, termasuk organisasi sektor publik, karena peningkatan kepuasan kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memberikan kepuasan, tantangan, atau kesempatan mengembangkan kemampuan tanpa bergantung pada imbalan dari luar. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung bekerja atas dasar tanggung jawab, rasa memiliki terhadap organisasi, serta keinginan untuk mencapai prestasi terbaik. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk menunjukkan kreativitas, inisiatif, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Deci et al. (2021), motivasi intrinsik berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang berorientasi pada kualitas karena individu terdorong untuk bekerja berdasarkan kebutuhan psikologis, seperti kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial. Temuan tersebut diperkuat oleh Howard et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja (work engagement), kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada berbagai jenis organisasi.

Landasan teoritis mengenai motivasi intrinsik dalam penelitian ini menggunakan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik akan berkembang apabila tiga kebutuhan psikologis dasar individu, yaitu autonomy, competence, dan relatedness, dapat terpenuhi (Ryan & Deci, 2020). Pegawai yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, memiliki keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja akan menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang bekerja hanya karena tuntutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung pengembangan diri pegawai agar motivasi intrinsik terus meningkat dan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal (Olafsen et al., 2021).

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang muncul karena adanya faktor-faktor dari luar individu, seperti kompensasi, penghargaan, promosi jabatan, supervisi, kondisi lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi. Motivasi ini berfungsi sebagai stimulus yang mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pada sektor publik, motivasi ekstrinsik memiliki peran penting karena berkaitan dengan sistem penghargaan, kepastian karier, dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Pegawai yang memperoleh penghargaan secara adil dan kesempatan berkembang cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Jufrizen & Hutasuht, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Pham et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, motivasi ekstrinsik dijelaskan melalui Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja secara optimal apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan memperoleh penghargaan, dan penghargaan tersebut memiliki nilai bagi dirinya (Van Eerde & Thierry, 2021). Dengan demikian, organisasi perlu membangun sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar pegawai memiliki keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan akan memperoleh apresiasi yang sesuai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang efektif mampu meningkatkan motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara signifikan, khususnya pada organisasi sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat (Miao et al., 2021; Pham et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Tanjungbalai. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 dengan populasi sebanyak 36 pegawai. Mengingat jumlah populasi

relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan instansi, dan literatur yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kepuasan kerja (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Hair et al., 2022).

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$, di mana Y merupakan kinerja pegawai, α adalah konstanta, $\beta_1 - \beta_3$ adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, sedangkan ε merupakan galat penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Ghozali, 2021; Hair et al., 2022).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 36 responden, diperoleh hasil statistik deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), Motivasi Ekstrinsik (X_3), dan Kinerja (Y) sebagaimana tercantum pada Tabel 2. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi dengan standar deviasi yang kecil, yang mengindikasikan bahwa jawaban responden cukup seragam dan tidak memiliki penyimpangan data yang besar.

Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 35 dengan rata-rata 30,08 serta standar deviasi 2,708. Jika dilihat dari rentang nilai tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi, karena nilai rata-rata berada jauh di atas titik tengah rentang skor. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja tidak terlalu bervariasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, hubungan kerja, serta aspek pekerjaan yang dirasakan responden tergolong baik dan stabil. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya dan berkorelasi dengan perilaku kerja yang lebih produktif.

Pada variabel Motivasi Intrinsik (X2) diperoleh nilai minimum 17 dan maksimum 25 dengan rata-rata 21,33 serta standar deviasi 2,138. Rentang nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi intrinsik pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata berada mendekati batas atas skala pengukuran. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, keinginan berprestasi, dan kepuasan pribadi dalam bekerja sudah cukup kuat. Rendahnya variasi data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik relatif merata di antara responden. Hal ini mendukung teori Deci dan Ryan (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan pendorong utama perilaku kerja yang berkelanjutan karena berasal dari kebutuhan psikologis individu.

Selanjutnya, Motivasi Ekstrinsik (X3) memiliki nilai minimum 13 dan maksimum 20 dengan rata-rata 17,08 serta standar deviasi 1,991. Interpretasi dari nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik responden berada pada kategori sedang menuju tinggi. Hal ini berarti bahwa faktor eksternal seperti gaji, insentif, dan penghargaan masih memiliki peran dalam mendorong kinerja, meskipun tidak sekuat motivasi intrinsik. Standar deviasi yang kecil menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap faktor eksternal relatif seragam. Temuan ini sesuai dengan Armstrong dan Taylor (2021) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tetap diperlukan dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam konteks organisasi formal.

Variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai minimum 21 dan maksimum 30 dengan rata-rata 25,56 serta standar deviasi 2,455. Jika diinterpretasikan, nilai ini menunjukkan bahwa kinerja responden berada pada kategori baik, karena rata-rata berada pada posisi

yang cukup tinggi dalam rentang skor yang tersedia. Selain itu, standar deviasi yang rendah menunjukkan bahwa tingkat kinerja antar responden relatif homogen, sehingga tidak terdapat kesenjangan kinerja yang signifikan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,273 + 0,125X_1 + 0,900X_2 + 0,136X_3$. Nilai konstanta sebesar 0,273 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), dan Motivasi Ekstrinsik (X_3) diasumsikan bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) tetap sebesar 0,273. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang juga dapat memengaruhi kinerja meskipun kontribusinya relatif kecil. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,125 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,125 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun relatif lebih kecil dibanding variabel lainnya.

Sementara itu, Motivasi Intrinsik (X_2) memiliki koefisien terbesar yaitu 0,900 yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,900 satuan, sehingga variabel ini menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, dan kepuasan pribadi memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja. Adapun Motivasi Ekstrinsik (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,136 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, namun kontribusinya lebih kecil dibandingkan motivasi intrinsik. Secara keseluruhan, hasil regresi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan motivasi intrinsik sebagai faktor yang paling dominan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan pendekatan grafik histogram, terlihat bahwa pola distribusi residual membentuk kurva menyerupai lonceng (bell shaped) yang relatif simetris ke kiri dan ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak menyimpang secara ekstrem dari distribusi normal. Dengan demikian, secara visual model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, hasil uji Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar

di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, meskipun terdapat sedikit penyimpangan yang masih dalam batas wajar. Kondisi ini memperkuat kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan pula uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,749 dengan nilai signifikansi sebesar 0,629. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh hasil uji normalitas baik secara grafik maupun statistik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,263, Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0,214, dan Motivasi Ekstrinsik (X3) sebesar 0,549. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel adalah 3,803 untuk X1, 4,665 untuk X2, dan 1,820 untuk X3.

Interpretasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinieritas. Dengan demikian, setiap variabel independen dapat memberikan kontribusi secara independen dalam menjelaskan variabel dependen tanpa adanya gangguan hubungan linear yang berlebihan antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas atau memiliki pola penyebaran residual yang konstan.

Berdasarkan hasil pengujian titik-titik residual menyebar secara acak (random) dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut juga tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,129 dengan nilai signifikansi 0,041. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,129 > 2,037$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan karena individu yang merasa puas cenderung bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya (Robbins & Judge, 2019; Luthans, 2020).

Variabel Motivasi Intrinsik (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,920 dengan signifikansi 0,000, sedangkan Motivasi Ekstrinsik (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,462 dengan signifikansi 0,019. Kedua variabel tersebut memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (2,037) dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga keduanya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika dibandingkan berdasarkan nilai t hitung, Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri, seperti keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan kepuasan dalam bekerja, memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi yang berasal dari faktor eksternal. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Deci dan Ryan (2020) mengenai Self-Determination Theory, yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan pendorong utama peningkatan kinerja, sementara motivasi ekstrinsik tetap berperan sebagai faktor pendukung dalam mendorong perilaku kerja yang lebih produktif (Armstrong & Taylor, 2021).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 291,179 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 2,91 ($291,179 > 2,91$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Motivasi Ekstrinsik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Interpretasi hasil uji F menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Dengan kata lain, semakin baik kondisi ketiga aspek tersebut secara bersamaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor psikologis dan organisasi, serta sejalan dengan penelitian Luthans (2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja. Hasil ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan jika masing-masing variabel dianalisis secara terpisah.

Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,961. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 96,1% variasi Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Motivasi Ekstrinsik (X3) yang dimasukkan dalam model penelitian. Sementara itu, 3,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, maupun variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai R sebesar 0,982 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat,

sehingga model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 96,1% tergolong sangat tinggi untuk penelitian di bidang ilmu sosial. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang sangat relevan dalam menjelaskan kinerja responden pada objek penelitian. Tingginya nilai tersebut juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang relatif homogen serta keterkaitan konseptual yang erat antara ketiga variabel independen dengan kinerja. Meskipun demikian, hasil ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi merupakan determinan utama kinerja karyawan, serta didukung oleh Luthans (2020) yang menjelaskan bahwa kombinasi faktor psikologis dan organisasi mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja individu.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Tanjungbalai. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi intrinsik merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,961 menunjukkan bahwa 96,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 3,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja serta motivasi merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di BPKPAD Kota Tanjungbalai perlu diarahkan pada penguatan motivasi intrinsik melalui pemberian kesempatan berkembang, peningkatan tanggung jawab, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung aktualisasi diri

pegawai. Di samping itu, organisasi juga perlu mempertahankan tingkat kepuasan kerja serta mengoptimalkan faktor-faktor motivasi ekstrinsik, seperti sistem penghargaan, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karier, agar tercipta sinergi yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2020). *Job satisfaction and employee performance: A theoretical review of the relationship*. International Journal of Scientific and Technology Research, 9(3), 426 -432.
- Andara, A. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening kepuasan kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1-14.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). *Job demands -resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 28(1), 1 -15.
- Basril, H. (2022). Literature review determination of employee satisfaction and employee performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 623 -634.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2021). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19 -43.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Howard, J. L., Gagné, M., & Bureau, J. S. (2021). Testing a continuum structure of self-determined motivation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 147(8), 846 - 872.
- Inuwa, M. (2021). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *Millennium University Journal*, 6(1), 25 -33.
- Jufrizen, J., & Hutasuht, S. M. (2022). The effect of work motivation and work discipline on employee performance through job satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 182 -196.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2022). Job satisfaction, work engagement, and employee performance: Evidence from the service sector. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1815 - 1834.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2019). Factors affecting individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(10), e455 -e465.

- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miao, R., Lu, L., Cao, Y., & Du, Q. (2021). The high-performance work system, employee voice, and innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 648366.
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An empirical examination of Herzberg's theory in the 21st century workplace. *Open Journal of Business and Management*, 10(2), 564 -580.
- Muslih, B. (2022). 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.
- Nashiroh, A. A., & Sopiah. (2024). Job satisfaction and job performance: A systematic literature review. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 3(5), 2451 -2463.
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2021). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of self-determination theory. *Motivation and Emotion*, 45(2), 178 -192.
- Pham, T. T., Nguyen, H. T., & Ton, N. T. (2022). Extrinsic motivation and employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 308 -319.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Ramdani, A. M., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Theoretical review of work motivation and job satisfaction on employee performance. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 6128 -6136.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27-42.
- Siruri, M., & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham job characteristics model and Herzberg's two-factor theory: Propositions for organisational productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 119 -123.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (2021). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 593 -612.