



Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga

¹Syarifah Eryanti Tanjung, ²Yenni Sofiana Tambunan, ³Muhammad Iqbal Batubara

^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
motivasi intrinsik,
keterlibatan kerja,
kinerja pegawai

Keywords:
intrinsic motivation,
job involvement,
employee performance

Email :
syarifaheryanti6@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, melibatkan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 65 responden melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 56%. Secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan keterlibatan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Model regresi menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan dependen, sehingga peningkatan motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation and job involvement on employee performance, both partially and simultaneously, at the South Sibolga District Government Office, Sibolga City. This research employed a quantitative approach with a descriptive method, involving the entire population as a sample of 65 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that intrinsic motivation and job involvement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, contributing 56% to performance variation. Partially, intrinsic motivation has a significant effect on employee performance, while job involvement is the most dominant variable influencing performance. The regression model indicates a positive relationship between independent and dependent variables, implying that increasing intrinsic motivation and job involvement will improve employee performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pelayanan publik di tingkat kecamatan memiliki peran strategis sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berinteraksi dengan masyarakat. Kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota berfungsi menjembatani pelaksanaan program pemerintah pusat dan daerah, khususnya dalam memberikan layanan administratif kepada masyarakat. Dalam konteks ini, Kantor Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga dituntut mampu menghadirkan pelayanan publik yang efektif dan efisien seiring dengan meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti rendahnya kualitas pelayanan administrasi terpadu, proses birokrasi yang berbelit, serta ketidaksesuaian waktu penyelesaian layanan dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 4 Tahun 2010.

Rendahnya kualitas pelayanan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai. Kinerja yang belum optimal tercermin dari perilaku kerja pegawai yang kurang disiplin, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan, serta kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada lambatnya penyelesaian administrasi publik, tetapi juga menghambat terwujudnya prinsip good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan faktor-faktor internal yang memengaruhinya.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk bekerja secara optimal. Motivasi intrinsik berperan dalam membentuk kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen dalam memberikan pelayanan. Namun, berdasarkan hasil observasi di Kantor Kecamatan Sibolga Selatan, masih terdapat indikasi rendahnya motivasi intrinsik yang

ditunjukkan melalui sikap acuh terhadap tugas, kurangnya kepedulian terhadap masyarakat, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain motivasi intrinsik, keterlibatan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai secara fisik, kognitif, dan emosional berpartisipasi dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai di Kantor Kecamatan Sibolga Selatan masih terbatas, terutama dalam proses pengambilan keputusan yang cenderung terpusat pada pimpinan. Hal ini menyebabkan rendahnya partisipasi aktif pegawai dalam organisasi, sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Prasetyo (2024) menemukan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mudzakir (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan. Sementara itu, Sarwani (2025) membuktikan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan landasan filsafat positivisme, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data numerik. Pendekatan ini memanfaatkan instrumen penelitian berupa kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2018). Objek penelitian adalah Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, dengan waktu pelaksanaan penelitian dari Mei hingga Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sibolga Selatan yang berjumlah 65 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan tenaga pembantu. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018; Arikunto, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer, yaitu seluruh pegawai yang menjadi responden penelitian. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, untuk mengukur variabel motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan kinerja pegawai.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, yaitu motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Motivasi intrinsik diukur melalui indikator pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Siagian, 2019). Keterlibatan kerja diukur melalui aspek keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan (Luthans, 2019). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Mangkunegara, 2022).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, dengan kriteria nilai korelasi di atas 0,30 (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan batas minimal 0,60 untuk menyatakan bahwa instrumen reliabel (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif, dengan dominasi kelompok usia 41–50 tahun pada pegawai ASN dan 18–30 tahun pada tenaga pembantu. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA, diikuti oleh sarjana, sementara diploma relatif sedikit. Berdasarkan masa kerja, pegawai ASN umumnya memiliki masa kerja yang lebih lama, terutama pada rentang 17–24 tahun, sedangkan tenaga pembantu didominasi oleh masa kerja 1–8 tahun.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti instrumen penelitian reliabel.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel berada dalam kategori tinggi. Motivasi intrinsik memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 73,4, keterlibatan kerja sebesar 73,4, dan kinerja pegawai sebesar 73,9. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki motivasi, keterlibatan, dan kinerja yang baik, meskipun belum optimal pada beberapa aspek.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat. Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,985 > 0,05$. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel independen dengan nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser dengan nilai signifikansi di atas 0,05.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,764 + 0,357X_1 + 0,506X_2$$

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,560 menunjukkan bahwa 56% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,852 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterlibatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 5,264 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan internal pegawai, seperti keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan pengembangan diri, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan berprestasi yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor utama dalam mendorong individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Mangkunegara, 2016). Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih aktif, kreatif, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Selain itu, keterlibatan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses kerja, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa dilibatkan dalam organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Luthans (2019) dan

Robbins (2019) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan tingkat identifikasi individu terhadap pekerjaannya dan berpengaruh terhadap produktivitas.

Secara simultan, motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhi, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dominannya pengaruh keterlibatan kerja dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu lebih memperhatikan aspek partisipasi pegawai, terutama dalam pengambilan keputusan dan pemberian wewenang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada faktor individu seperti motivasi, tetapi juga pada faktor organisasi seperti keterlibatan kerja. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi internal sekaligus meningkatkan keterlibatan pegawai agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

KESIMPULAN

Motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 56% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, motivasi intrinsik meningkatkan kinerja melalui dorongan internal seperti tanggung jawab dan keinginan berprestasi, sedangkan keterlibatan kerja menjadi faktor paling dominan karena mendorong partisipasi aktif pegawai dalam proses kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penguatan motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja, antara lain melalui briefing rutin untuk evaluasi dan penetapan target, kegiatan penyegaran seperti outbound atau family gathering untuk meningkatkan kebersamaan, serta pemberian ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kompetensi pegawai agar kinerja organisasi semakin optimal.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Augusty, F. (2019). *Metode penelitian manajemen*. Andi.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2018). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi ke-7). Erlangga.
- Erwan. (2018). *Metodologi penelitian untuk administrasi publik*. Gava Media.
- Fahmi, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen: Dasar pengertian dan masalah*. BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-11). Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi revisi). RajaGrafindo Persada.
- Mudzakir, A. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karet Sabila Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–53.
- Muhadjir, N. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Pasaribu, R., Tambunan, Y. S., & Panggabean, Y. T. U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(4).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan.
- Prasetyo, D., Purwanto, A., & Nasharuddin, M. (2024). Pengaruh keterlibatan pegawai dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja dengan kinerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 56–63.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi bahasa Indonesia). Salemba Empat.

- Sarwani, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 67–78.
- Saydam, G. (2021). Manajemen sumber daya manusia (human resource): Suatu pendekatan mikro. Djanbatan.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-2, Cetakan ke-13). Bumi Aksara.
- STIE Al Washliyah. (2025). Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Sumadi, S. (2017). Metode penelitian. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.