

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PERILAKU INOVATIF

¹Siska Debora, ²Amransyah, ³Efendi Rahmanto, ⁴Rizkiawan

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : effendi_rahmanto@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance with innovative work behavior as a mediating variable in the General Affairs Subdivision of Equipment at the Regional Secretariat of East Kutai Regency. This research used a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that intrinsic and extrinsic motivation have a positive effect on employee performance. Innovative work behavior also acts as a mediating variable that strengthens the relationship between work motivation and employee performance. These findings indicate that strengthening work motivation supported by innovative behavior can improve employee performance in local government institutions.

Keywords: intrinsic motivation; extrinsic motivation; innovative work behavior; employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi pada Bagian Umum Sub Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif juga terbukti memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan motivasi kerja yang didukung perilaku inovatif dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Kata kunci: motivasi intrinsik; motivasi ekstrinsik; perilaku kerja inovatif; kinerja pegawai

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, peningkatan kualitas kinerja aparatur sipil negara menjadi bagian penting dari agenda reformasi birokrasi yang menekankan prinsip profesionalitas, akuntabilitas, dan transparansi (Robbins & Judge, 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan kerja internal seperti tanggung jawab dan pencapaian prestasi, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi (Luthans, 2011).

Selain motivasi kerja, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik. Perilaku kerja inovatif memungkinkan pegawai menghasilkan ide baru, mengembangkan solusi kreatif, dan mengimplementasikan perubahan yang mendukung peningkatan kualitas layanan publik (Purwanto et al., 2020).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi perilaku kerja inovatif (Susanti & Mukminin, 2023; Lamato & Rahman, 2022). Namun demikian, penelitian yang menguji peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi dalam konteks organisasi perangkat daerah masih relatif terbatas, khususnya pada Bagian Umum Sub Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Implementasi sistem digital pemerintahan seperti E-Kinerja, SRIKANDI, SI-MANIES, SIAP KAWAL, INGA ASN, dan LPSE menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan dukungan motivasi kerja dan perilaku inovatif pegawai agar transformasi birokrasi dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi.

Kerangka Teori

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal individu yang muncul karena adanya kebutuhan untuk berprestasi, tanggung jawab, serta kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Pegawai dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih kuat.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, kompensasi, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan kerja (Luthans, 2011).

3. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan individu dalam menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Purwanto et al., 2020).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Lokasi penelitian dilakukan pada Bagian Umum Sub Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebagai responden penelitian menggunakan teknik sampling jenuh.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan tahapan:

1. Evaluasi outer model (validitas dan reliabilitas)
2. Evaluasi inner model
3. Pengujian hipotesis
4. Analisis efek mediasi

Variabel penelitian terdiri dari:

X1 = Motivasi intrinsik

X2 = Motivasi ekstrinsik

Z = Perilaku kerja inovatif

Y = Kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan Evaluasi

Outer Model

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Inovative Work Behavior	0.929	0.933	0.942	0.670
Kinerja Pegawai	0.913	0.924	0.927	0.562
Motivasi Ekstrinsik	0.932	0.946	0.943	0.622
Motivasi Intrinsik	0.917	0.946	0.927	0.561

Gambar 1. Nilai Average Variance Extracted

Hasil pengujian outer loading menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai loading factor > 0,70 sehingga dinyatakan valid. Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel > 0,50 yang menunjukkan validitas konvergen terpenuhi (Ghozali, 2021).

Reliabilitas konstruk ditunjukkan melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha > 0,70 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Inovative Work Behavior	0.173	0.152
Kinerja Pegawai	0.357	0.332

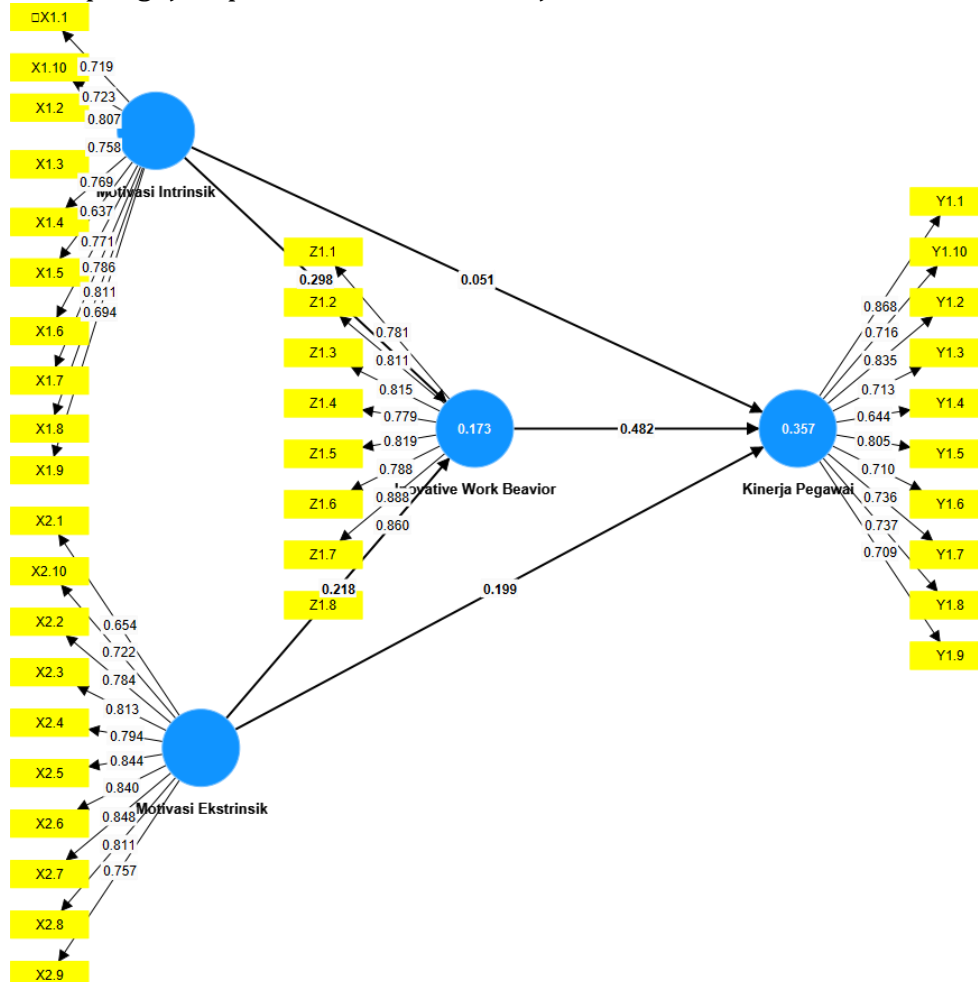
Gambar 2. Nilai R-square

Nilai R-Square menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan variabel perilaku kerja inovatif dalam kategori moderat.

Selanjutnya variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan perilaku kerja inovatif mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai dalam kategori kuat.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian path coefficient menunjukkan:



Gambar 3. Hasil pengujian path coefficient

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
4. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai
7. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perilaku inovatif.

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Inovative Work Behavior	0.173	0.152
Kinerja Pegawai	0.357	0.332

Gambar 4. Nilai R-square

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Inovative Work Behavior → Kinerja Pegawai	0.482	0.479	0.089	5.425	0.000	
Motivasi Ekstrinsik → Inovative Work Behavior	0.218	0.229	0.098	2.229	0.026	
Motivasi Ekstrinsik → Kinerja Pegawai	0.199	0.210	0.097	2.047	0.041	
Motivasi Intrinsik → Inovative Work Behavior	0.298	0.332	0.085	3.526	0.000	
Motivasi Intrinsik → Kinerja Pegawai	0.051	0.062	0.101	0.504	0.614	

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel	Cc
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Motivasi Ekstrinsik → Inovative Work Behavior → Kinerja Pegawai	0.105	0.109	0.050	2.082	0.038		
Motivasi Intrinsik → Inovative Work Behavior → Kinerja Pegawai	0.144	0.160	0.053	2.712	0.007		

Gambar 5. Nilai uji hipotesis

Motivasi Intrinsik → Kinerja Pegawai
 Motivasi Ekstrinsik → Kinerja Pegawai
 Motivasi Intrinsik → Perilaku Kerja Inovatif
 Motivasi Ekstrinsik → Perilaku Kerja Inovatif
 Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja Pegawai
 Motivasi Intrinsik → IWB → Kinerja Pegawai
 Motivasi Ekstrinsik → IWB → Kinerja Pegawai

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sub Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selain itu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik juga berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Perilaku kerja inovatif selanjutnya terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta mampu berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang didukung perilaku inovatif dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil tersebut, organisasi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penguatan sistem penghargaan dan apresiasi kinerja, peningkatan kualitas lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian dukungan terhadap pengembangan ide kreatif pegawai melalui pemanfaatan sistem digital pemerintahan seperti E-Kinerja dan SRIKANDI. Selain itu, pimpinan

organisasi perlu mendorong terciptanya budaya kerja inovatif melalui peningkatan kolaborasi, komunikasi kerja yang efektif, serta pelatihan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja organisasi secara optimal dan berkesinambungan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lamato, R. M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto et al. (2020). Innovative work behavior and employee performance. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susanti, F., & Mukminin, A. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.