

Model regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 14 adalah sebagai berikut :

$$Y = -3,524 + 0,244 X_1 + 0,391 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
X₁ : Motivasi Intrinsik
X₂ : Motivasi Ekstrinsik

Penjelasan model regresi pada Tabel 14 adalah sebagai berikut :

1. $\beta_0 = -3,524$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Motivasi Intrinsik (X₁) dan variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂), maka Kinerja Karyawan sebesar -3,524. Dalam arti kata Kinerja Karyawan menurun sebesar -3,524 sebelum atau tanpa adanya variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik (X₁ dan X₂ = 0).

2. $\beta_1 = 0,244$

Koefisien regresi X₁ diperoleh sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk antara X₁ dan Y adalah hubungan yang searah karena koefisien regresi yang didapatkan adalah positif. Hubungan searah berarti semakin tinggi X₁ maka Y akan semakin tinggi. Jadi jika variabel Motivasi Intrinsik meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,244 kali.

3. $\beta_2 = 0,391$

Koefisien regresi X₂ diperoleh sebesar 0,391. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk antara X₂ dan Y adalah hubungan yang searah karena koefisien regresi yang didapatkan adalah positif. Hubungan searah berarti

semakin tinggi X_2 maka Y akan semakin tinggi. Jadi jika variabel Motivasi Ekstrinsik meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,391 kali.

Berdasarkan pada tabel 14 tersebut menunjukkan model regresi memiliki R^2 sebesar 0,592. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 59,2%. Sedangkan sisanya sebesar 40,8% berarti variabel Y dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini, antara lain faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor kesempatan (opourtuniy).

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi yang telah distandarisasi (*Standardized β*) antara variabel independen yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel yang memiliki koefisien *Standardized β* yang paling besar.

Tabel 15
Variabel Berpengaruh Dominan

Variabel Independent	<i>Standardized β</i>
Motivasi Intrinsik (X_1)	0,362
Motivasi Ekstrinsik (X_2)	0,489

Berdasarkan pada Tabel 14, diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) karena mempunyai nilai *Standardized β* yang paling besar yaitu sebesar 0,489. Artinya, Kinerja Karyawan (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) dari pada variabel Motivasi Intrinsik (X_1).

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat hubungan seluruh koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan hasil uji F dan hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi. Variabel dikatakan mempunyai pengaruh simultan apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel. Hasil dari uji model regresi secara simultan disajikan dalam Tabel 16 berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-hitung	F-tabel	Signifikansi
51,128	3,134	0,000

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 15 dapat diputuskan bahwa H_0 untuk pengujian simultan ditolak karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi kurang dari 0,05. Kesimpulan dari pengujian ini adalah terbukti

bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 17 berikut.

Tabel 17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Independen	t-hitung	Sig.	t-tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X_1)	3,536	0,001	1,995	Signifikan
Motivasi Ekstrinsik (X_2)	4,768	0,000		Signifikan

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 16 dapat dilihat bahwa semua variabel independent (Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2)) secara parsial atau sendiri-sendiri, memiliki pengaruh yang signifikan. Kesimpulan ini didapatkan karena nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t-tabel.

D. Pembahasan

Dari hasil analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif secara signifikan variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan menurut Gomez (2003:

181) yaitu kinerja karyawan sebagai fungsi interaksi antara motivasi dan kemampuan. Motivasi sebagai pendorong semangat karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal dalam menggali suatu kemampuan, keterampilan, kecakapan, yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian motivasi dari pimpinan kepada semua karyawan kantor pelayanan pajak (KPP) Pratama Batu ini sangat penting mengingat tujuan instansi pemerintah untuk dapat tercapai. Suatu motivasi yang diberikan secara maksimal akan berakibat kinerja yang sangat maksimal dan karyawan semakin ingin mengasah kemampuan yang dimilikinya. Evaluasi dari hasil kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting agar diketahui efektif atau tidaknya pemberian motivasi tersebut. Selain itu tujuan motivasi dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari sumber motivasi, yaitu Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,128 dengan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dapat interpretasikan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_1) adalah nilai t_{hitung} sebesar 3,536 dengan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari

0,05. Artinya bahwa secara parsial variabel Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi Intrinsik merupakan perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

Perhitungan untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,768 dengan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara parsial variabel Variabel Motivasi Entrinsik (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan penghargaan sosial.

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R^2 sebesar 0,592 nilai tersebut berarti kontribusi variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% berarti variabel Y dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati pada penelitian ini, antara lain faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor kesempatan (opourtuniy).

Variabel motivasi intrinsik (X_1) dengan item lebih tertantang pada pekerjaan yang semakin tinggi tingkat kesulitannya sudah terpenuhi, mengembangkan teknik mengerjakan dapat menjadi inspirasi bagi karyawan lain

untuk selalu meningkatkan kinerjanya, menggunakan potensi yang dimiliki karyawan dapat memberikan kontribusi bagi instansi, memanfaatkan sumberdaya yang ada sudah terpenuhi, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja sudah terpenuhi, selalu muncul inovasi baru dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya, memberikan masukan penting yang akan berdampak baik bagi instansi, dan item sulitnya pekerjaan tidak menghindar dari tanggung jawab sudah terpenuhi, diperoleh jawaban dengan nilai mean sebesar 4,30. Hal ini berarti skor tergolong pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan, antara lain item senang melakukan pekerjaan di kantor diperoleh jawaban dengan nilai mean 4,1 artinya karyawan kurang terpenuhi selama melakukan pekerjaan yang ada di kantor, item mengerjakan pekerjaan yang sifatnya baru kurang terpenuhi dengan nilai mean 4,1 artinya karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan apabila sifat pekerjaan baru bagi karyawan dan item segera memperbaiki kesalahan apabila ada kesalahan yang dilakukan dalam bekerja diperoleh jawaban dengan nilai mean 4,3 artinya karyawan kurang adanya tanggung jawab pada pekerjaan yang telah dilakukannya.

Variabel motivasi ekstrinsik (X_2) menunjukkan skor yang sangat positif antara lain pada item standar gaji yang diberikan karyawan sudah terpenuhi, penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memacu motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, gaji mencukupi semua kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, jaminan sosial dan hari tua sudah dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja, keamanan kerja di kantor sangat menunjang

kegiatan dalam bekerja, keserasian hubungan dan kolaboratif dalam bekerja sudah terbina dengan baik, namun pada item fasilitas kerja yang ada di kantor kurang terpenuhi diperoleh jawaban dengan nilai mean 4,3 artinya fasilitas yang diberikan kurang menunjang kegiatan pekerjaan karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh jawaban dengan nilai mean 2,46 dengan item teliti menyelesaikan pekerjaan dan mengoptimalkan mutu belum terpenuhi karena 2 responden menyatakan tidak setuju, kinerja karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan perusahaan belum terpenuhi karena 5 dari 70 responden menyatakan tidak setuju pada item kinerja karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditetapkan belum terpenuhi karena ada 2 responden menyatakan tidak setuju pada item tersebut, item kuantitas kerja lebih banyak dari rekan kerja belum terpenuhi karena 4 dari 70 responden menyatakan tidak setuju, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu hampir terpenuhi karena hanya 1 dari 70 responden menyatakan tidak setuju pada item dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja sudah terpenuhi.