

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini penulis mengambil kesimpulan, memberikan saran, implikasi manajerial, serta keterbatasan dari penelitian yang sudah dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah .

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada penelitian di bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Penilaian pada variabel motivasi instrinsik secara umum termasuk dalam kategori yang tinggi.
2. Penilaian pada variabel motivasi ekstrinsik secara umum termasuk dalam kategori yang tinggi.
3. Penilaian pada variabel kinerja pegawai secara umum termasuk dalam kategori yang tinggi
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda:
  - a. Motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah.
  - b. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada dapat dikembangkan dan memiliki kinerja yang baik akan otomatis juga membuat organisasi semakin baik. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun salah satu faktor pendorong yaitu dengan memberikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mampu mempengaruhi kinerja para pegawai. Pegawai yang lebih termotivasi nyatanya dapat bekerja dengan lebih baik daripada pegawai yang tidak termotivasi dengan baik. Oleh sebab itu pimpinan harus mempertahankan dan meningkatkan apa yang membuat para pegawai termotivasi. Tidak hanya dengan gaji yang besar, namun juga harus memperhatikan desain kerja atau pekerjaan itu sendiri agar para pegawai menjadi termotivasi.

## **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran kepada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah dan kepada peneliti yang akan datang :

1. Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah membuat kondisi kerja yang nyaman dengan membatasi ruang kerja pegawai satu dengan pegawai lainnya agar privasi setiap pegawai terjaga dengan baik sehingga tidak ada para pegawai yang merasa terganggu. Dengan membuat kondisi kerja yang nyaman akan membantu para pegawai

untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas lebih meningkat. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis seperti privasi yang dimiliki karyawan yang nantinya akan membangkitkan rasa senang pada dalam diri para pegawai tersebut

2. Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah membuat pengawasan kepada para pegawai agar pekerjaan dapat optimal dan efisien.
3. Pegawai yang motivasinya masih rendah dapat mengikuti pembinaan, pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Peneliti yang akan datang diharapkan dalam pendistribusian kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada para pegawai yang memenuhi persyaratan penelitian yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian menjadi lebih akurat, dapat dipercaya dan menghindari jawaban kuesioner yang bias informasi.
5. Peneliti yang akan datang perlu menambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden yang tidak objektif dalam mengisi kuesioner dan menghindari jawaban kuesioner yang bias informasi.

6. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat mencantumkan dimensi-dimensi yang terdapat pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendistribusian kuesioner penelitian yang ditinggal di tempat dan dilakukan sendiri oleh pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah sehingga peneliti tidak dapat berinteraksi secara langsung dengan para responden.
2. Jumlah item pertanyaan kuesioner pada masing – masing variabel yang sangat sedikit sehingga berisiko terjadi ketidakvalidan pada item pertanyaan yang dipergunakan.
3. Penilaian pada variabel kinerja pegawai dilakukan secara *self assessment* sehingga kemungkinan terjadi bias penelitian.
4. Penelitian hanya dilakukan pada satu jenis organisasi sehingga belum tentu menggambarkan keadaan yang sama pada organisasi lainya.

## Daftar Pustaka

- Baron, H., et al. (2002). *Motivation questionnaire manual and user's guide*.
- Boedjowono, Noegono. (2015). *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan.
- Christianto, R. (2015). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol 3. No 2.
- Fomenky, Nkafu Fondu (2015). *The Impact Of Motivation On Employee Performance. Global Conferens on Bussines an Finance Proceedings, volume 10 number 1*.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1975). *Research Methods for Business and Management, Mac Milland Publishing Company, New York*.
- Gibson. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill..
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hapsari, Septia. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada RS. Telogorejo Semarang)*. Universitas Pandanaran Semarang
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta, Indonesia: BPEE UGM.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hidayat. S. dan Tjahjono. (2015). *Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja, dan Dampaknya pada Komitmen Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kamery, Rob H. (2004). *Employee Motivation AsIt Related To Effectiffenses, Efficiency, Productifity, and Performance*. Procceding of Academy of Legal, Ethical, and Regulation Issues, Volume 8, Number 2.
- Lindner, J. R. J. J. o. e. (1998). Understanding employee motivation, 36(3), 1-8..
- Linawati. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Instrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kinerja. Vol 18. No 1.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Luthans, F. (2008). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Administrasi Personal untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: H Masagung.
- Mahardika, et al. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar. (2011). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Maulana et al. (2015). Pengaruh Motivasi Instrnsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 22. No 1.
- Rich, B. L., et al. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *53(3)*, 617-635
- Rivai, H Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. (2015). *Manajemen*. Jilid 2. Edisi 13. Jakarta: Salmeba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Shahzadi, I., et al. (2014). *Impact of employee motivation on employee performance*, *6(23)*, 159-166.
- Tannady. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Siddiqui, and Rida. (2019). Impact Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Bussines Management and Strategy*. Vol 10. No 1.
- Staw, B. M. (1976). *Intrinsic and extrinsic motivation*, General Learning Press.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta





**Lampiran I : Kuesioner**



KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN  
CILACAP PROPINSI JAWA TENGAH



Nama : Lilies Stephanie  
NPM : 15 03 22196  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika  
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA**  
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

Yogyakarta, Maret 2020

Bapak/Ibu/Sdr/i pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah

Perkenalkan saya Lilies Stephanie Fakultas Bisnis dan Ekonomika Jurusan Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan dosen pembimbing Bapak Drs. D. Koeshartono, MM., sedang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Bapak/Ibu/Sdr/i dipilih sebagai responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari bapak/Ibu/Sdr/i yang saya anggap telah memiliki pemahaman mengenai motivasi dalam kinerja. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan bapak/ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola dalam upaya meningkatkan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Apabila Bapak/Ibu/Sdr/i berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, bapak/ibu akan diminta untuk mengisi kuesioner yang mencerminkan sikap bapak/ibu tentang hal-hal yang akan dikaji dalam penelitian ini. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner tersebut kira-kira 5-10 menit.

Informasi yang bapak/ibu berikan mungkin agak bersifat pribadi namun dalam laporan nanti informasi tersebut akan disajikan secara agregat, tidak per individu. Informasi tersebut juga hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata. Sebagai peneliti, saya menjamin bahwa identitas dan informasi yang bapak/ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Nama bapak/ibu tidak akan muncul dalam laporan akhir penelitian atau dalam publikasi yang terkait dengan penelitian ini. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat suka rela tanpa paksaan. Bapak/ibu dapat menarik diri dari partisipasi setiap saat tanpa konsekuensi apapun.

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi bapak/ibu/sdr/i.

Salam,

Lilies Stephanie



## BAGIAN PERTAMA

### PETUNJUK:

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Bapak/ibu/Sdr/i dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik bapak/ibu/Sdr/i saat ini.

1. Jenis kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia bapak/ibu/Sdr/i saat ini:
  - a. < 26 Tahun
  - b. 26 - 35 Tahun
  - c. 36 - 45 Tahun
  - d. 46 - 55 Tahun
  - e. > 55 Tahun
3. Pendidikan terakhir yang bapak/ibu/Sdr/i raih:
  - a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
  - b. Diploma (D1 - D3)
  - c. Sarjana (S1)
  - d. Pasca Sarjana (S2-S3)
4. Masa kerja bapak/ibu/sdr/i di organisasi ini:
  - a. 1 - 3 Tahun
  - b. 4 - 6 Tahun
  - c. 7 - 9 Tahun
  - d. 10 - 13 Tahun
  - e.  $\geq$  14 Tahun



## BAGIAN KEDUA

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Bapak/ibu dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya termotivasi dalam pekerjaan ini karena saya sangat menikmati pekerjaan saya					
2	Saya termotivasi dalam pekerjaan ini karena saya senang mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya termotivasi dengan pekerjaan ini karena pekerjaan ini membawa kebahagiaan untuk saya					
4	Saya termotivasi dengan pekerjaan ini karena pekerjaan ini dapat memberi saya standar tertentu kehidupan					
5	Saya termotivasi dengan pekerjaan ini karena pekerjaan ini memungkinkan saya untuk menghasilkan banyak uang					
6	Saya melakukan pekerjaan ini untuk gaji					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas saya					
8	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian deskripsi tugas saya					

<b>9</b>	Saya mengerjakan atau melakukan tugas sesuai yang diharapkan					
<b>10</b>	Saya memenuhi persyaratan formal kinerja dari pekerjaan saya					





**Lampiran II : Data Jawaban Responden**

### Motivasi Instrinsik

	Motivasi Intrinsik 1	Motivasi Intrinsik 2	Motivasi Intrinsik 3
Pegawai 1	4	4	3
Pegawai 2	3	3	3
Pegawai 3	4	4	4
Pegawai 4	3	4	3
Pegawai 5	4	3	4
Pegawai 6	4	3	4
Pegawai 7	4	4	4
Pegawai 8	5	3	5
Pegawai 9	4	4	4
Pegawai 10	4	4	4
Pegawai 11	4	4	4
Pegawai 12	4	4	4
Pegawai 13	4	4	4
Pegawai 14	3	3	4
Pegawai 15	4	4	3
Pegawai 16	4	2	4
Pegawai 17	3	4	3
Pegawai 18	3	4	3
Pegawai 19	5	3	5
Pegawai 20	3	4	4
Pegawai 21	3	5	4
Pegawai 22	4	3	4
Pegawai 23	4	5	4
Pegawai 24	5	4	5
Pegawai 25	4	4	4
Pegawai 26	5	3	5
Pegawai 27	3	4	5
Pegawai 28	4	4	4
Pegawai 29	5	3	5
Pegawai 30	3	4	4
Pegawai 31	4	4	5
Pegawai 32	4	4	4
Pegawai 33	4	4	4
Pegawai 34	4	4	4
Pegawai 35	4	4	4
Pegawai 36	3	4	4

<b>Pegawai 37</b>	4	4	4
<b>Pegawai 38</b>	4	4	4
<b>Pegawai 39</b>	4	4	4
<b>Pegawai 40</b>	5	4	4
<b>Pegawai 41</b>	4	4	4
<b>Pegawai 42</b>	3	4	3
<b>Pegawai 43</b>	4	5	4
<b>Pegawai 44</b>	4	4	4
<b>Pegawai 45</b>	4	5	4
<b>Pegawai 46</b>	4	4	4
<b>Pegawai 47</b>	4	4	4
<b>Pegawai 48</b>	5	3	4

### Motivasi Ekstrinsik

	<b>Motivasi Ekstrinsik 1</b>	<b>Motivasi Ekstrinsik 2</b>	<b>Motivasi Ekstrinsik 3</b>
<b>Pegawai 1</b>	5	4	4
<b>Pegawai 2</b>	4	4	2
<b>Pegawai 3</b>	4	4	3
<b>Pegawai 4</b>	3	3	3
<b>Pegawai 5</b>	4	4	4
<b>Pegawai 6</b>	4	4	4
<b>Pegawai 7</b>	4	4	4
<b>Pegawai 8</b>	5	5	5
<b>Pegawai 9</b>	4	4	4
<b>Pegawai 10</b>	4	4	4
<b>Pegawai 11</b>	4	4	4
<b>Pegawai 12</b>	4	4	4
<b>Pegawai 13</b>	4	4	4
<b>Pegawai 14</b>	3	3	2
<b>Pegawai 15</b>	4	4	4
<b>Pegawai 16</b>	4	4	2
<b>Pegawai 17</b>	4	4	2
<b>Pegawai 18</b>	3	3	3
<b>Pegawai 19</b>	4	4	5
<b>Pegawai 20</b>	3	3	3



<b>Pegawai 21</b>	3	3	3
<b>Pegawai 22</b>	4	4	4
<b>Pegawai 23</b>	4	4	4
<b>Pegawai 24</b>	4	5	5
<b>Pegawai 25</b>	4	4	4
<b>Pegawai 26</b>	4	4	5
<b>Pegawai 27</b>	4	4	2
<b>Pegawai 28</b>	4	4	4
<b>Pegawai 29</b>	5	5	5
<b>Pegawai 30</b>	3	3	2
<b>Pegawai 31</b>	4	4	4
<b>Pegawai 32</b>	4	4	4
<b>Pegawai 33</b>	4	4	4
<b>Pegawai 34</b>	3	3	2
<b>Pegawai 35</b>	4	4	4
<b>Pegawai 36</b>	4	4	2
<b>Pegawai 37</b>	4	4	2
<b>Pegawai 38</b>	3	3	3
<b>Pegawai 39</b>	4	4	5
<b>Pegawai 40</b>	3	3	3
<b>Pegawai 41</b>	3	3	3
<b>Pegawai 42</b>	4	4	4
<b>Pegawai 43</b>	4	4	4
<b>Pegawai 44</b>	4	5	5
<b>Pegawai 45</b>	3	3	3
<b>Pegawai 46</b>	4	4	5
<b>Pegawai 47</b>	3	3	3
<b>Pegawai 48</b>	3	3	3

### Kinerja

	<b>Kinerja 1</b>	<b>Kinerja 2</b>	<b>Kinerja 3</b>	<b>Kinerja 4</b>
<b>Pegawai 1</b>	2	4	4	1
<b>Pegawai 2</b>	4	4	3	4
<b>Pegawai 3</b>	3	4	4	4
<b>Pegawai 4</b>	3	3	3	3
<b>Pegawai 5</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 6</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 7</b>	4	4	4	4

<b>Pegawai 8</b>	4	4	4	5
<b>Pegawai 9</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 10</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 11</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 12</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 13</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 14</b>	3	4	3	3
<b>Pegawai 15</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 16</b>	3	4	4	3
<b>Pegawai 17</b>	3	4	4	4
<b>Pegawai 18</b>	3	3	3	3
<b>Pegawai 19</b>	4	4	5	5
<b>Pegawai 20</b>	3	3	3	3
<b>Pegawai 21</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 22</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 23</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 24</b>	5	5	5	5
<b>Pegawai 25</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 26</b>	4	4	5	5
<b>Pegawai 27</b>	4	4	3	4
<b>Pegawai 28</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 29</b>	4	4	4	5
<b>Pegawai 30</b>	3	4	3	3
<b>Pegawai 31</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 32</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 33</b>	5	5	5	5
<b>Pegawai 34</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 35</b>	4	4	5	5
<b>Pegawai 36</b>	4	4	3	4
<b>Pegawai 37</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 38</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 39</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 40</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 41</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 42</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 43</b>	4	4	4	4
<b>Pegawai 44</b>	5	5	5	5
<b>Pegawai 45</b>	3	4	3	4
<b>Pegawai 46</b>	4	4	5	5
<b>Pegawai 47</b>	4	4	3	4
<b>Pegawai 48</b>	4	4	4	4



### Uji Validitas Motivasi Instrinsik

		Correlations			
		MI1	MI2	MI3	TOTAL
MI1	Pearson Correlation	1	-.272	.572**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.061	.000	.000
	N	48	48	48	48
MI2	Pearson Correlation	-.272	1	.516	.709*
	Sig. (2-tailed)	.061		.181	.033
	N	48	48	48	48
MI3	Pearson Correlation	.572**	-.196	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.181		.000
	N	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.733**	.309*	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000	
	N	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

		Correlations			
		ME1	ME2	ME3	TOTAL
ME1	Pearson Correlation	1	.899**	.540**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48
ME2	Pearson Correlation	.899**	1	.606**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48
ME3	Pearson Correlation	.540**	.606**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)				

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.860**	.897**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Validitas Kinerja

		Correlations				
		KI1	KI2	KI3	KI4	TOTAL
KI1	Pearson Correlation	1	.562**	.658**	.703**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
KI2	Pearson Correlation	.562**	1	.511**	.500**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
KI3	Pearson Correlation	.658**	.511**	1	.511**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48
KI4	Pearson Correlation	.703**	.500**	.511**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.896**	.712**	.829**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Reliabilitas Motivasi Instrinsik****Reliability Statistics**

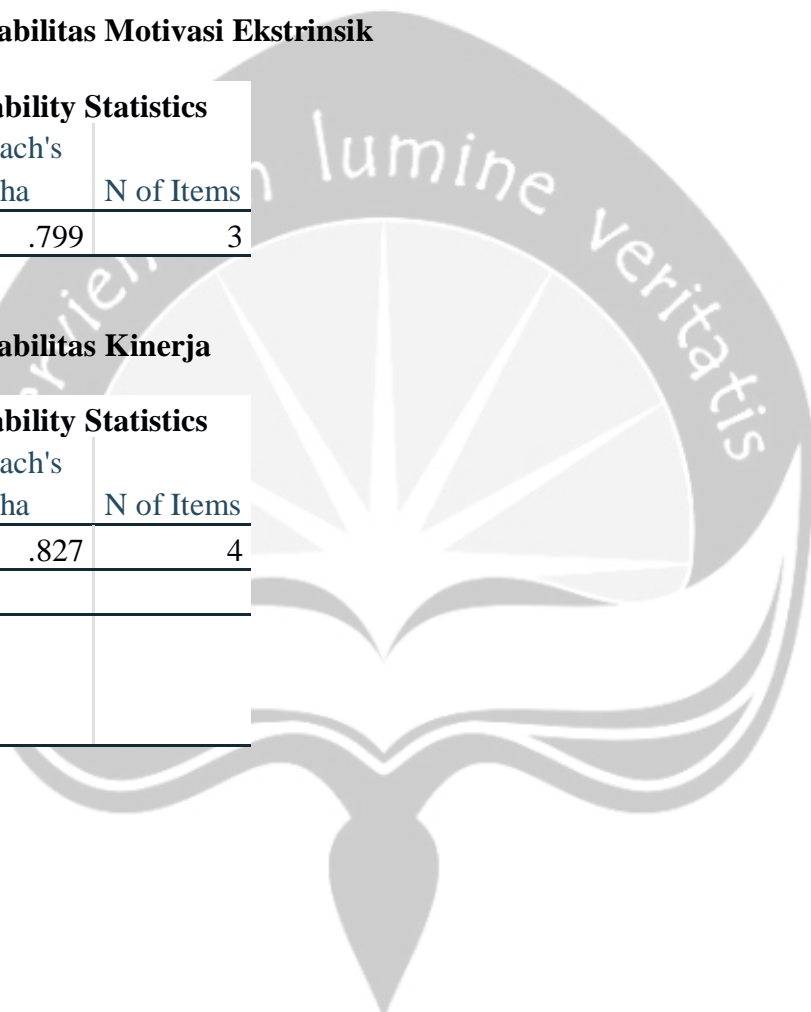
Cronbach's Alpha	N of Items
.78	3

**Uji Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	3

**Uji Reliabilitas Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4





**Descriptive Statistics Motivasi Intrinsik****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MI1	48	3	5	3,92	,613
MI2	48	2	5	3,83	,595
MI3	48	3	5	4,00	,546
Total	48	3,33	5,00	3,9132	,26850
Valid N (listwise)	48				

**Descriptive Statistics Motivasi Ekstrinsik****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ME1	48	3	5	3,79	,544
ME2	48	3	5	3,81	,571
ME3	48	2	5	3,56	,987
total	48	2,67	5,00	3,7222	,61630
Valid N (listwise)	48				

**Descriptive Statistics Kinerja Karyawan****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja1	48	2	5	3,65	,635
Kinerja2	48	3	5	4,00	,357
Kinerja3	48	3	5	3,75	,700
Kinerja4	48	1	5	4,00	,715
Total	48	2,75	5,00	3,8490	,50196
Valid N (listwise)	48				





**Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.164	2	41.582	17.601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	106.315	45	2.363		
	Total	189.479	47			

a. Dependent Variable: KI

b. Predictors: (Constant), ME, MI

**Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.121	2.559		.829	.411
	MI	.688	.237	.357	2.901	.006
	ME	.465	.134	.428	3.480	.001

a. Dependent Variable: KI

**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.414	1.537

a. Predictors: (Constant), ME, MI

b. Dependent Variable: KI



Tabel Nilai Kritis R Pearson (  $p = 0,05$  )

N	DB	R	N	DB	R	N	DB	R
3	1	0,997	36	34	0,329	69	67	0,237
4	2	0,950	37	35	0,325	70	68	0,235
5	3	0,878	38	36	0,320	71	69	0,234
6	4	0,811	39	37	0,316	72	70	0,232
7	5	0,754	40	38	0,312	73	71	0,230
8	6	0,707	41	39	0,308	74	72	0,229
9	7	0,666	42	40	0,304	75	73	0,227
10	8	0,632	43	41	0,301	76	74	0,226
11	9	0,602	44	42	0,297	77	75	0,224
12	10	0,576	45	43	0,294	78	76	0,223
13	11	0,553	46	44	0,291	79	77	0,221
14	12	0,532	47	45	0,288	80	78	0,220
15	13	0,514	48	46	0,285	81	79	0,219
16	14	0,497	49	47	0,282	82	80	0,217
17	15	0,482	50	48	0,279	83	81	0,216
18	16	0,468	51	49	0,276	84	82	0,215
19	17	0,456	52	50	0,273	85	83	0,213
20	18	0,444	53	51	0,271	86	84	0,212
21	19	0,433	54	52	0,268	87	85	0,211
22	20	0,423	55	53	0,266	88	86	0,210
23	21	0,413	56	54	0,263	89	87	0,208
24	22	0,404	57	55	0,261	90	88	0,207
25	23	0,396	58	56	0,259	91	89	0,206
26	24	0,388	59	57	0,256	92	90	0,205
27	25	0,381	60	58	0,254	93	91	0,204
28	26	0,374	61	59	0,252	94	92	0,203
29	27	0,367	62	60	0,250	95	93	0,202
30	28	0,361	63	61	0,248	96	94	0,201
31	29	0,355	64	62	0,246	97	95	0,200
32	30	0,349	65	63	0,244	98	96	0,199
33	31	0,344	66	64	0,242	99	97	0,198
34	32	0,339	67	65	0,240	100	98	0,197
35	33	0,334	68	66	0,239	101	99	0,196