

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng

Andi Rahma Nur Alam, Umar & Fajar

Universitas Lamappapoleonro

Email: andirahma@unipol.ac.id, umar@unipol.ac.id, fajar@unipol.ac.id

Abstract

The research question is: "Do intrinsic and extrinsic motivation affect employee performance at the PLN (Persero) Office in the Soppeng Regency Area?" The objective of this study is to determine the influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at the PLN (Persero) Office in the Soppeng Regency Area. This research was conducted at the PLN Office in the Soppeng Regency Area, located in Lapajung Village, Lalabata District, Soppeng Regency. Respondents were selected using a saturated sampling method, in which the entire population was sampled. To determine the effects of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at the PLN Office in the Soppeng Regency Area, a multiple linear regression analysis was conducted. Based on the simple regression analysis, intrinsic and extrinsic motivation positively affect employee performance at the PLN Office in the Soppeng Regency. This study concludes that inherent motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the PLN Office in the Soppeng Regency Area. Extrinsic motivation (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y) in PLN Soppeng Regency. The following are the practical implications and suggestions from this study: For PLN Soppeng Regency Area, this study can be used as an evaluation material and an input for management to maintain employee performance. It is recommended to conduct further research by adding variables to the study to identify factors beyond work stress and extrinsic motivation that affect employee satisfaction.

Keywords intrinsic motivation, extrinsic motivation, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga dalam suatu instansi, organisasi, atau perusahaan. SDM merujuk pada seluruh individu yang bekerja di perusahaan, termasuk atasan hingga bawahan. Keberhasilan dan perkembangan perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM-nya. Manajemen sumber daya manusia adalah aspek kunci dalam menjalankan perusahaan yang sukses. Perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan, pengelolaan, dan pengelolaan SDM dengan bijak agar dapat bersaing di lingkungan bisnis yang terus berubah. SDM yang berkualitas akan memberikan nilai tambah besar bagi perusahaan dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang oKantorimal, yang mengacu pada pencapaian standar dan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan memiliki dampak positif pada keseluruhan perusahaan, dan ini sangat penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Menurut Jufrizen (2017, hal 28) mengatakan Kinerja adalah refleksi dari bagaimana seseorang atau suatu

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

entitas telah menjalankan tindakan atau pekerjaan yang diminta. Ini mencakup pencapaian, pelaksanaan, dan hasil akhir dari aktivitas atau tugas tertentu.

Pada umumnya motivasi dibagi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut Sardiman, A (2007, hal 89) Motivasi intrinsik adalah dorongan atau motivasi yang datang dari dalam individu, bukan dari faktor eksternal seperti hadiah, hukuman, atau tekanan sosial. Ini berarti seseorang secara alami merasa termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka menemukan kepuasan, rasa pencapaian, atau kepentingan pribadi dalam tindakan tersebut. Menurut Sutrisno (2009), Motivasi ekstrinsik adalah dorongan atau motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal, seperti hadiah finansial, pujian, hukuman, promosi, atau tekanan sosial. Individu yang termotivasi secara ekstrinsik melakukan sesuatu karena ada hadiah atau konsekuensi tertentu yang terkait dengan tindakan tersebut.

Teori yang dikembangkan oleh Saripuddin (2017, hal 421), Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan tekad. Ini dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik seringkali mencakup aspek-aspek seperti kinerja karyawan, pencapaian, peluang untuk maju, pengakuan, pengembangan karir, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam konteks bisnis. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih produktif dan cenderung lebih berinovasi. Mereka melakukan pekerjaan karena mereka menikmatinya dan merasa terhubung secara emosional dengan aktivitas tersebut, bukan hanya karena hadiah atau tekanan eksternal. Inovasi dan kreativitas seringkali muncul dari dorongan intrinsik yang kuat.

Menurut Nawawi (2008, hal 359), Motivasi ekstrinsik adalah dorongan atau motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal, dan itu memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Faktor-faktor eksternal ini mencakup insentif, hadiah, hukuman, tekanan sosial, dan faktor-faktor lain yang berasal dari luar diri individu. Motivasi ini adalah salah satu teori motivasi yang menjelaskan bagaimana motivasi dapat dipengaruhi oleh insentif eksternal atau hadiah nyata. Teori ini mengatakan bahwa individu cenderung diberi dorongan untuk melakukan tindakan tertentu jika mereka melihat ada hadiah atau insentif yang menarik yang akan mereka terima sebagai hasil dari tindakan tersebut. Dengan kata lain, orang terdorong oleh hadiah eksternal yang dapat berupa uang, penghargaan, pujian, atau manfaat lainnya. Motivasi ekstrinsik sering digunakan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dan insentif dalam lingkungan kerja. Ini dapat mencakup bonus, promosi, pengakuan, atau hadiah materi lainnya untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau meningkatkan kinerja mereka.

Pada Kantor PLN (Persero) Kabupaten Soppeng ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan diantaranya karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan, bahkan karyawan belum bisa mencapai target total perusahaan, kehadiran karyawan yang masih sering terlambat, terdapat beberapa karyawan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang tidak memiliki inovasi dalam bekerja sehingga terkesan monoton sehingga harus selalu diberikan arahan oleh atasannya, kurangnya motivasi dalam diri karyawan dalam bekerja sehingga prestasi karyawan tidak sesuai dengan target perusahaan. Kurangnya tanggung jawab kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan yang diserahkan kepadanya, belum semua karyawan aktif dalam mengikuti pelatihan yang berguna untuk maju dan berkembangnya karir, belum semua karyawan memanfaatkan peluang untuk pengembangan karir, masih ditemukan karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan rendah, terdapat beberapa karyawan yang tidak menguasai pekerjaan dan penggunaan alat alat dibidang kerja masing masing. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng; (2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jakson dan Hasibuan dalam (Asmini, et al 2023) , Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien upaya manusia untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Adawiah, 2023), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah yang disebut sebagai karyawan atau pegawai. SDM ini merupakan suatu asset yang penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2 Pengertian Motivasi

Menurut Hidayati, 2017 (Asmini, Andi Adawiah, 2023) Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Hal ini sering kali didorong oleh kebutuhan, tujuan, atau dorongan pribadi individu. Motivasi adalah kekuatan internal yang memberikan energi dan arahan kepada individu untuk melakukan tindakan tertentu. Ini adalah faktor yang mendorong orang untuk memulai, mempertahankan, dan menyelesaikan tindakan atau tugas dengan tujuan mencapai hasil atau tujuan tertentu Menurut Robin (dalam Hidayati, 2016) Motivasi pada dasarnya adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu, dan dalam konteks organisasi, hal ini merujuk pada keinginan seseorang untuk melakukan tindakan yang mendukung tujuan organisasi. Soroso (dalam Fahmi, 2016). Berdasarkan pengertian di atas maka motivasi merupakan pendorong internal yang berfungsi sebagai dasar bagi tindakan individu, dan tujuannya bisa bervariasi dari individu ke individu, tergantung pada kebutuhan, nilai, dan aspirasi mereka. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan psikologi, memahami motivasi adalah kunci untuk memotivasi dan memandu individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut shaleh dan Wahab (2004). Jenis-jenis motivasi terbagi 2 diantaranya: (1) 1. Motivasi Intrinsik: Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang mendorong individu untuk melakukan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

sesuatu karena mereka menemukan nilai, kepuasan, atau kepuasan dalam tindakan itu sendiri. Ini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa bergantung pada pengaruh atau dorongan eksternal. Contoh jenis motivasi ini adalah bekerja dengan semangat agar dapat penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. (2) Motivasi Ekstrinsik: Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh atau dorongan eksternal, seperti hadiah, pengakuan, atau tekanan sosial, yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau mendapatkan sesuatu yang dianggap menguntungkan. Dalam konteks motivasi ekstrinsik, individu bertindak dengan harapan mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman. Contohnya adalah termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi agar memperoleh peluang yang diberikan perusahaan yakni meningkatkan karir karyawanberprestasi.

2.4 Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut A.M Sadirman (2007, hal 89), Motivasi intrinsik adalah dorongan atau motivasi yang muncul dari dalam diri individu, tanpa perlu rangsangan atau dorongan dari luar. Ini adalah dorongan yang berasal dari minat pribadi, kepuasan, keinginan untuk merasa prestasi, atau rasa puas yang timbul dari tindakan itu sendiri. Menurut handoko (2001, hal 93), Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu tanpa memerlukan rangsangan atau dorongan eksternal. Ini adalah motivasi yang berasal dari minat, kepuasan, keinginan untuk merasa prestasi, atau rasa puas yang timbul dari tindakan itu sendiri. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung melakukan sesuatu karena mereka menemukan nilai atau arti dalam tindakan itu, tanpa tergantung pada hadiah atau penghargaan eksternal. Menurut Suparyadi (2015), motivasi intrinsik memiliki elemen penting yang berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Motivasi intrinsik sering kali muncul dari kebutuhan atau keinginan individu yang berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai tujuan atau insentif tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi Motivasi intrinsik memang muncul dari dalam diri individu, dan individu merasa puas dalam menjalankan pekerjaan atau tugas karena mereka memahami pentingnya pekerjaan tersebut, baik dalam konteks tujuan organisasi maupun tujuan individu. Kesadaran akan manfaat atau makna pekerjaan adalah salah satu aspek kunci dari motivasi intrinsik. Individu yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna atau memberikan kontribusi yang signifikan merasa lebih terlibat, bersemangat, dan puas dalam melaksanakannya.

2.5 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Nawawi (2005), Motivasi ekstrinsik adalah dorongan atau pendorong yang berasal dari luar diri individu, seperti imbalan, pengakuan, hukuman, atau tekanan eksternal, yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik atau secara maksimal. Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau dorongan dari luar diri individu. Dalam konteks teori "Hygiene-Motivator" atau "Two-Factor Theory" yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, motivasi ekstrinsik terkait dengan faktor-faktor higien atau faktor-faktor yang, jika kurang, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau kondisi yang mengharuskan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

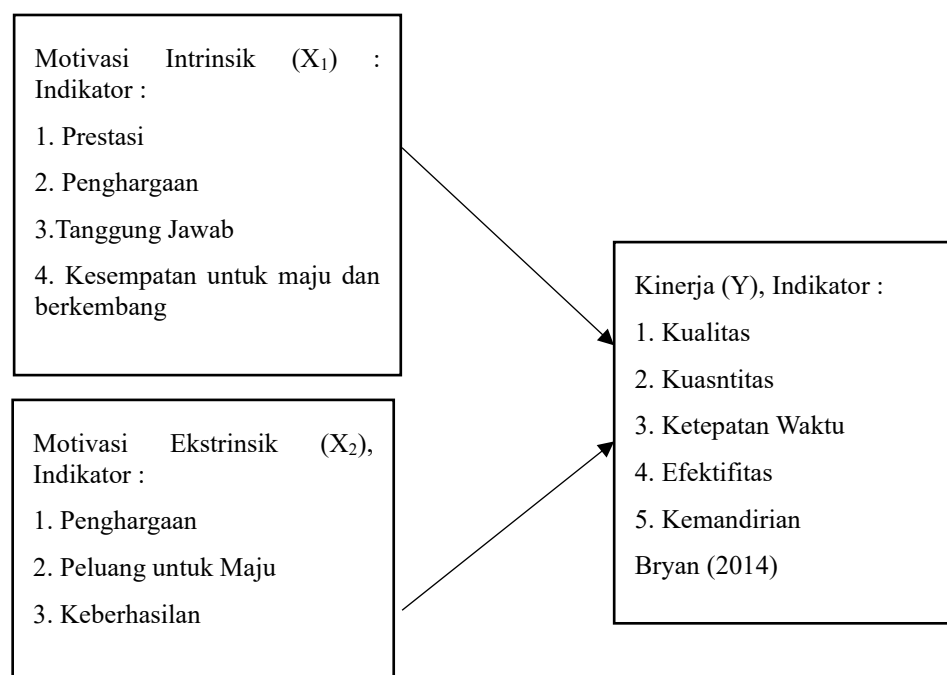
dengan baik atau secara maksimal. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008, hal. 359). Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari faktor-faktor eksternal seperti gaji, fasilitas yang memadai, keinginan untuk mencapai jabatan yang terhormat, atau keinginan untuk memiliki kekuasaan yang besar.

2.6 Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Rahmah et al., 2022) menyebutkan bahwa “Performa karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor- faktor intrinsik yang memengaruhi performa pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual. Sementara itu, faktor ekstrinsik yang memengaruhi performa pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, penggantian, pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman, dan sejenisnya.”. Sedangkan menurut Gibson dalam (Asmini et al., 2023) menyatakan bahwa “Kinerja Individu adalah pondasi kesuksesan organisasi yang amat dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, dorongan pribadi, harapan, dan evaluasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian prestasi kerja pribadi.”(Asmini et al., 2022)

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN (Persero) Kabupaten Soppeng. Adapun kerangka pikir dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pikir



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Hipotesis adalah pernyataan yang diajukan dalam konteks penelitian ilmiah yang dapat diuji atau diinvestigasi untuk menguji kebenarannya. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan yang dirumuskan berdasarkan pengetahuan awal tentang suatu fenomena atau masalah penelitian. Hipotesis digunakan untuk menguji dan menguji apakah ada hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tertentu dalam sebuah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Diduga motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN (Persero) Cabang Soppeng. (2) Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN (Persero) Cabang Soppeng.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan pengumpulan dan analisis data numerik. Penelitian ini sering menggunakan instrumen seperti survei dan eksperimen untuk mengumpulkan data yang dapat diukur. Tujuannya adalah mengidentifikasi hubungan statistik antara variabel. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui motivasi. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis melakukan penelitian kurang lebih 2 bulan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng. Data-data penelitian diperoleh dari Kantor PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng yang beralamat di Jalan Lapajung, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018, hlm. 117) adalah Wilayah generalisasi dalam konteks penelitian merujuk pada kelompok objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga kesimpulan yang diambil dari penelitian ini dapat diterapkan atau digeneralisasikan pada kelompok yang lebih besar atau populasi serupa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng yang berjumlah 48 orang. Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil oleh peneliti dengan cara tertentu, sehingga sampel tersebut dapat mewakili atau memberikan gambaran yang akurat tentang populasi yang lebih besar. Pemilihan sampel yang tepat dan prosedur pengambilan sampel yang baik adalah kunci dalam penelitian ilmiah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan kantor PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng yang berjumlah 48 orang.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara: Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban. Dalam wawancara, interaksi tanya jawab cenderung berlangsung satu arah, yaitu dari peneliti ke responden. Wawancara juga dilakukan dengan pendekatan sistematis, di mana pertanyaan yang diajukan dirancang dengan tujuan penelitian tertentu. (2) Studi Pustaka: Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. (3) Kuesioner: Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. Data diambil melalui respons yang

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh sejumlah opsi jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

Jenis data terdiri dari (1) Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka. Dalam penulisan ini data kualitatif adalah berupa struktur organisasi. (2) Data kuantitatif adalah data berupa angka-angka, dalam penulisan ini, data kuantitatif berupa data yang berhubungan dengan pembahasan proposal. Sumber data terdiri dari data sekunder merujuk pada informasi atau data yang dikumpulkan atau dihasilkan oleh pihak lain atau peneliti sebelumnya, dan kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk tujuan analisis, penelitian, atau keperluan lain. Data sekunder berbeda dari data primer, yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung untuk tujuan spesifik.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada KANTOR PLN (Persero) Area Kabupaten Soppeng. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan analisis menggunakan SPSS sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

= Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi *Motivasi Intrinsik*

b_2 = Koefisien Regresi *Motivasi Ekstrinsik*

X_1 = *Motivasi Intrinsik*

X_2 = *Motivasi Ekstrinsik*

e = error

4. Hasil dan Pembahasan

Motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN Area Kabupaten Soppeng. Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawankaryawan PLN Area Kabupaten Soppeng. Sehingga H_1 yang menduga motivasi instrintik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PLN Area Kabupaten Soppeng diterima. Motivasi instrintik yang terdiri dari 4 indikator seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2006) yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab dan kesempatan untuk maju sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri 3 indikator seperti yang diungkapkan oleh Rosidah (2003) yakni penghargaan, peluang untuk maju dan keberhasilan mempengaruhi kinerja karyawan pada PLN Area Kabupaten Soppeng. Motivasi instrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

penelitian Tukimin (2014) menyatakan bahwa motivasi instrintik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Astina dan Srianthi)(2016) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Newstrom dan Davis (2004) bahwa motivasi instrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Area Kabupaten Soppeng. Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PLN Area Kabupaten Soppeng. Sehingga H_3 yang menduga motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PLN Area Kabupaten Soppeng diterima. Motivasi ekstrinsik yang terdiri 3 indikator seperti yang diungkapkan oleh Rosidah (2003) yakni penghargaan, peluang untuk maju, dan keberhasilan mempengaruhi kinerja karyawan karyawan pada PLN Area Kabupaten Soppeng. Motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Astina & Srianthi (2016) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Newstrom dan Davis (2004) bahwa motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan adanya imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap motivasi ekstrinsik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh Motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi instrinsik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PLN Area Kabupaten Soppeng. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PLN Area Kabupaten Soppeng. Bagi PLN Area Kabupaten Soppeng, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan Kinerja karyawan.

Referensi

Adawiah, A. M. S. D. M. (2023). *Sumber daya manusia (Konflik)* (M. S. Asmini & M. S. Yusri, Eds.; Vol. 1). Amerta Media.
<https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>

Asmini, A., & Adawiah, U. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 154.

Asmini, A., Adawiah, A., Umar, U., Mansur, M., & Fadil, M. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Asmini, A., Alam, N., & Putri, A. (2022). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Rahmah, P., Atmasari, Y., Ramli, M. A., Minarti, A., Waru, M. V., & Bangki, R. (2022). Analisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pasien pada Puskesmas Citta Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2089. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2082>
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hidayat, A. A. (2017). *Metode penelitian kepegawaian dan teknik analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Shaleh, A. R., & Wahab, M. A. (2004). *Psikologi dalam suatu pengantar (dalam perspektif Islam)*. Jakarta: Kencana.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sunyoto, D. (2016). *Analisis regresi dan uji hipotesis* (Edisi ke-3). Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-8). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2008a). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2008b). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). Efek mediasi kinerja karyawan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Kantor Socfin Indonesia Medan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kesatu). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Sleman: Literasi Media

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Publishing.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Published by:

