



Kata Kunci:
Keterlibatan
Pekerjaan; Motivasi
Ekstrinsik; Kinerja
Pegawai

Keywords:
Job Involvement;
Extrinsic Motivation;
Employee Performance

INDEXED IN

Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

CORRESPONDING AUTHOR

Mei Yanti Sianturi^{1*}
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Alwashliyah Sibolga/Tapanuli
Tengah

EMAIL
yantime403@gmail.com

OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga

The Effect of Job Involvement and Extrinsic Motivation on Employee Performance at the Sibolga Navigation District Office

Mei Yanti Sianturi^{1*}, Fauziah Nur Simamora², Tiurlina Hasmawati Sihite³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Abstrak: Tingkat Kinerja Pegawai yang baik merupakan salah satu tujuan dari manajemen Kantor Distrik Navigasi, dengan kinerja yang baik maka apa yang menjadi target dari Kantor Distrik Navigasi senantiasa akan tercapai. Adapun yang menjadi bagian dari meningkatnya Kinerja Pegawai dalam Kantor Distrik Navigasi diantaranya adalah Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik, bila Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik berjalan dengan baik, maka akan berbanding lurus dengan Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penulis menggunakan populasi sebanyak 105 orang dan dengan metode penghitungan slovin maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Keeratan korelasi Variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan) dan Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga memiliki nilai sebesar 0,669 dan 0,667 yang bila dikaitkan dengan pedoman keeratan korelasi maka nilai tersebut berada diantara nilai 0,41 – 0,7 yang dikreterikan pada kategori kuat. koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,566. Hal ini berarti 56,60% Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga yang dipengaruhi secara bersamaan oleh Keterlibatan Pekerjaan (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2), sedangkan sisanya yaitu 43,40% Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterlibatan Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Keterlibatan Pekerjaan ($3,63$) > t_{tabel} ($2,01063$) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Keterlibatan Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima. Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Motivasi Ekstrinsik ($3,58$) > t_{tabel} ($2,01063$) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 sehingga H_1 yang berbunyi variabel Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Abstract: A good level of employee performance is one of the goals of the management of the Navigation District Office. With good performance, the targets of the Navigation District Office will always be achieved. As for what is part of the increase in Employee Performance in the Navigation District Office, including Work Involvement and Extrinsic Motivation, if Work Involvement and Extrinsic Motivation goes well, it will be directly proportional to Employee Performance. Therefore, this study aims to determine whether or not there is an influence of Job Involvement and Extrinsic Motivation on Employee Performance at the Sibolga Navigation District Office. The research method used is a quantitative descriptive method. The author uses a population of 105 people and with the slovin calculation method, the sample in this study is 50 people. The closeness of the correlation of Variable X1 (Job Involvement) and X2 (Extrinsic Motivation) Variable to Variable Y (Employee Performance) at the Sibolga Navigation District Office has a value of 0.669 and 0.667 which, when linked to the guidelines for closeness of the correlation, these values are between 0.41 – 0.7 which is classified as a strong category. the coefficient of determination (*adjusted R square*) obtained is 0.566. This means that 56.60% of Variable Y (Employee Performance) at the Sibolga Navigation District Office is simultaneously influenced by Job Involvement (X_1) and Extrinsic Motivation (X_2), while the remaining 43.40% of Employee Performance at the Sibolga Navigation District Office is influenced by other variables not examined in this study. Job Involvement (X_1) on Employee Performance (Y) In the calculation of SPSS (*Statistical Package for Social Science*) it can be seen that the t count of the variable Job Involvement (3.63) > t table (2.01063) and a significant value < 0.05 is 0.000, so H_1 which reads the variable Job Involvement has a positive and significant influence partially on employee performance is accepted. Extrinsic Motivation (X_2) on Employee Performance (Y) In the calculation of SPSS (*Statistical Package for Social Science*) it can be seen that the t count variable of Extrinsic Motivation (3.58) > t table (2.01063) and a significant value < 0.05 is 0.000 so that the H_1 reads the variable Extrinsic Motivation has a positive and significant influence partially on employee performance is accepted.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 3 Maret 2023

Pages: 185-202

LATAR BELAKANG

Perusahaan akan berjalan baik dan benar apabila didukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia diperlukan agar perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat sasaran untuk mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan (Fauziah Nur Simamora, Tiurlina Hasmawati Sihite, 2022).

Manajemen suatu organisasi yang baik dapat terwujud apabila tujuan organisasi telah tercapai. Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi-fungsi organisasi yaitu menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan pegawai sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja pegawai. Karena itu Kantor Distrik Navigasi Sibolga harus melihat keterlibatan kerja setiap pegawai untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Keterlibatan Kerja bila dikaji merupakan tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Dari pengalaman penulis yang bekerja pada lokasi penelitian, bahwa pegawai mengatakan bahwa setiap organisasi memiliki masalah dalam keterlibatan kerja misalnya, pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan pegawai lain. Para pegawai juga merasaterbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu.

Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Dari dua perihal di atas, peneliti merasa tertarik untuk membahas hubungan keterlibatan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga. Adapun judul yang penulis angkat dalam pengajuan penelitian ini yaitu Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga.

TINJAUAN LITERATUR

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggungjawab pencapaian tujuan itu. Menurut (Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti, 2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauhmana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam (2012). Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku.

Fahmi (2018) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu." King dalam Uno dan Lamatenggo (2014), kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2017) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis, dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi sesuai kenyataan lapangan, selanjutnya dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah jenis survey. Jenis penelitian survey merupakan penelitian yang bersumber data dan informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Distrik Navigasi Siboga yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Ujung, Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Telp. (0631) 3270020. Fax. (0631) 22197. Penelitian dilakukan sejak tanggal 25 April 2022 sampai dengan tanggal 25 September 2022. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah: 1) Pengamatan (observasi), 2) Wawancara (interview), 3) Kuesioner.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas. Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Lufti, 2012).

Uji Reabilitas. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut Situmorang dan Lufti (2012:79) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reabilitas dengan cara, Consistency Realibility, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan construct yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,8 reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan. $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ reliabilitas baik dan Cronbach Alpha < 0,7 kurang meyakinkan (Situmorang dan Lufti, 2012).

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji Normalitas Data. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang dan Lufti 2012).

Uji Heterokedastisitas. Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat

kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas. Juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut (Situmorang dan Lufti 2012).

Uji Multikolinearitas. Istilah kolineritas ganda (multicollinearity). Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (perfect or exact) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir (Situmorang dan Lufti, 2012).

Uji Analisis Data

Regresi Linier Berganda. Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software SPSS Windows sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Personil

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X1 = Variabel Fasilitas

X2 = Variabel Hubungan Interpersonal

Untuk menghitung Hubungan Interpersonal Hubungan Interpersonal a, b1 dan b2 dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = a_n + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Uji t (Uji Hipotesis). Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut (Sugiyono 2012) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel} dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t_{hitung} ≥ t_{tabel}, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila t_{hitung} ≤ t_{tabel} dan Ha Ditolak

Uji F (Uji Simultan). Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau α = 5 %. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

Ho : Fasilitas dan Hubungan Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil pada Kantor Polres Sibolga

Ha : Fasilitas dan Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil pada Kantor Polres Sibolga.

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

df (pembilang) = $k-1$

df (penyebut) = $n-k$

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

HASIL DAN DISKUSI

Analisis Deskriptif. Dari hasil pengisian questioner oleh responden pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga, maka dapat diklasifikasikan deskriptif responden menurut tingkat umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21 - 35	22	44,00
36 - 50	21	32,00
51 <	7	14,00
Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 21-35 tahun yaitu sebanyak 22 orang (44,00%), sedangkan umur responden dengan umur yang paling sedikit pada usia diatas 51 tahun yaitu sebanyak 7 orang (14,00%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	30	60,00
Perempuan	20	40,00
Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (60,00%) sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (40,00%).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	38	76,00
D.II -D.III	1	2,00
S1	9	18,00

S2	2	4,00
Jumlah	50	100,00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu responden dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 38 orang (76%) dan paling sedikit adalah responden dengan latar belakang pendidikan D.II/D.III sebanyak 1 orang (2,00%). Responden dengan latar belakang pendidikan S-1 sebanyak 9 orang (18,00%) dan responden dengan latar belakang pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (4,00%).

Deskriptif Variabel Variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan)

Tabel 4. Tabulasi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Pekerjaan (X1) Pada Setiap Item

No. Pernyataan	Jawaban Responden					JUMLAH
	SS	S	KS	TS	STS	
1	15	17	6	12	0	50
2	12	16	1	21	0	50
3	14	20	2	11	3	50
4	8	19	4	17	2	50
5	10	21	2	17	0	50
6	12	15	4	17	2	50
7	12	15	1	22	0	50
8	10	23	1	14	2	50
9	11	17	2	17	3	50
10	13	23	1	13	0	50

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Keterlibatan Pekerjaan dari Setiap Item

No. Pernyataan	Nomor Item										Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	15	75	17	68	6	18	12	24	0	0	50	185	3,7
2	12	60	16	64	1	3	21	42	0	0	50	169	3,38
3	14	70	20	80	2	6	11	22	3	3	50	181	3,62
4	8	40	19	76	4	12	17	34	2	2	50	164	3,28
5	10	50	21	84	2	6	17	34	0	0	50	174	3,48
6	12	60	15	60	4	12	17	34	2	2	50	168	3,36
7	12	60	15	60	1	3	22	44	0	0	50	167	3,34
8	10	50	23	92	1	3	14	28	2	2	50	175	3,5
9	11	55	17	68	2	6	17	34	3	3	50	166	3,32
10	13	65	23	92	1	3	13	26	0	0	50	186	3,72

Jumlah	34,7
Rata-Rata	3,47

F = Frekuensi Jawaban

Sc= Score (Frekuensi x nilai)

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Terkait dengan Tabel 5 diatas, maka merujuk kepada pernyataan-pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian ini dapat diinterpretasikan nilai-nilai sesuai Variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan) sebagai berikut:

Survey tanggapan responden terhadap pernyataan pertama Saya mempunyai usaha untuk kemajuan perusahaan saya memperoleh nilai rata-rata 3,70 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kedua Saya mempunyai tugas yang harus segera diselesaikan memperoleh nilai rata-rata 3,38 dan termasuk dalam baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan ketiga Saya memiliki kemauan untuk mengembangkan gagasan pada setiap waktu memperoleh nilai rata-rata 3,62 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan keempat Saya berusaha keras untuk mengambil bagian dalam tugas-tugas saya memperoleh nilai rata-rata 3,28 dan termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kelima Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya adalah penting memperoleh nilai rata-rata 3,48 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan keenam Saya menempatkan tugas lebih dari segalanya memperoleh nilai rata-rata 3,36 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan ketujuh Saya menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya memperoleh nilai rata-rata 3,64 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kedelapan Pekerjaan saya saat ini menjunjung martabat saya memperoleh nilai rata-rata 3,50 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kesembilan Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata 3,32 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kesepuluh Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan memperoleh nilai rata-rata 3,72 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Keterlibatan Pekerjaan yang dilakukan pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban kuesioner terhadap pernyataan variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan) yaitu sebesar 3,47 dan termasuk pada kategori baik.

Variabel (X2) Motivasi Ekstrinsik

Tabel 6. Tabulasi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) Pada Setiap Item

No. Pernyataan	Jawaban Responden					JUMLAH
	SS	S	KS	TS	STS	
1	7	22	0	21	0	50
2	14	17	0	19	0	50
3	14	22	0	13	1	50
4	7	24	0	18	1	50

5	7	33	0	10	0	50
6	9	20	0	21	0	50
7	10	21	0	19	0	50
8	11	25	0	13	1	50
9	8	23	0	18	1	50
10	7	33	0	10	0	50

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Motivasi Ekstrinsik dari Setiap Item

No. Pernyataan	Nomor Item										Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	7	35	22	88	0	0	21	42	0	0	50	165	3,3
2	14	70	17	68	0	0	19	38	0	0	50	176	3,52
3	14	70	22	88	0	0	13	26	1	1	50	185	3,7
4	7	35	24	96	0	0	18	36	1	1	50	168	3,36
5	7	35	33	132	0	0	10	20	0	0	50	187	3,74
6	9	45	20	80	0	0	21	42	0	0	50	167	3,34
7	10	50	21	84	0	0	19	38	0	0	50	172	3,44
8	11	55	25	100	0	0	13	26	1	1	50	182	3,64
9	8	40	23	92	0	0	18	36	1	1	50	169	3,38
10	7	35	33	132	0	0	10	20	0	0	50	187	3,74
Jumlah													35,16
Rata-Rata													3,51

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Terkait dengan Tabel 7 diatas, maka merujuk kepada pernyataan-pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian ini dapat diinterpretasikan nilai-nilai sesuai Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) sebagai berikut:

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan pertama Saya merasa aman di lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,3 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kedua saya merasa terlindungi oleh perusahaan ketika saya bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,52 dan termasuk dalam baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan ketiga Perusahaan memberikan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi saya memperoleh nilai rata-rata 3,7 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan keempat Saya berusaha keras untuk mengambil bagian dalam tugas-tugas saya memperoleh nilai rata-rata 3,36 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kelima Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya adalah penting memperoleh nilai rata-rata 3,74 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan keenam Saya menempatkan tugas lebih dari segalanya memperoleh nilai rata-rata 3,34 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan ketujuh Saya menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya memperoleh nilai rata-rata 3,44 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kedelapan Pekerjaan saya saat ini menjunjung martabat saya memperoleh nilai rata-rata 3,64 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kesembilan Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata 3,38 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kesepuluh Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan memperoleh nilai rata-rata 3,74 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Keterlibatan Pekerjaan yang dilakukan pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban kuesioner terhadap pernyataan variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) yaitu sebesar 3,51 dan termasuk pada kategori baik.

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Tabel 8. Tabulasi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Pada Setiap Item

No. Pernyataan	Jawaban Responden					JUMLAH
	SS	S	KS	TS	STS	
1	14	32	0	3	1	50
2	16	28	0	6	0	50
3	12	15	0	21	2	50
4	7	20	0	20	3	50
5	11	21	1	17	0	50
6	8	33	0	8	1	50
7	14	24	0	12	0	50
8	7	30	0	13	0	50
9	4	20	0	25	1	50
10	12	31	0	6	1	50

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Kinerja Pegawai dari Setiap Item

No. Pernyataan	Nomor Item										Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	14	70	32	128	0	0	3	6	1	1	50	205	4,1
2	16	80	28	112	0	0	6	12	0	0	50	204	4,08
3	12	60	15	60	0	0	21	42	2	2	50	164	3,28
4	7	35	20	80	0	0	20	40	3	3	50	158	3,16
5	11	55	21	84	1	3	17	34	0	0	50	176	3,52
6	8	40	33	132	0	0	8	16	1	1	50	189	3,78
7	14	70	24	96	0	0	12	24	0	0	50	190	3,8

8	7	35	30	120	0	0	13	26	0	0	50	181	3,62
9	4	20	20	80	0	0	25	50	1	1	50	151	3,02
10	12	60	31	124	0	0	6	12	1	1	50	197	3,94
Jumlah													36,3
Rata-Rata													3,63

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Terkait dengan Tabel 9 diatas, maka merujuk kepada pernyataan-pernyataan yang dimuat dalam angkat ataupun kuesioner penelitian ini dapat diinterpretasikan nilai-nilai sesuai Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebagai berikut:

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan pertama Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi memperoleh nilai rata-rata 4,10 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kedua Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi memperoleh nilai rata-rata 4,08 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan ketiga Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,28 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan keempat Saya bersedia jika diberikan pekerjaan tambahan memperoleh nilai rata-rata 3,16 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kelima Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan memperoleh nilai rata-rata 3,52 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan keenam Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu memperoleh nilai rata-rata 3,78 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan ketujuh Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien. Memperoleh nilai rata-rata 3,80 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kedelapan Saya datang ke kantor dengan tepat waktu memperoleh nilai rata-rata 3,62 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kesembilan Saya bersedia membantu karyawan lain jika dimintai bantuan memperoleh nilai rata-rata 3,02 dan termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap pernyataan kesepuluh Saya mampu bekerjasama dengan baik secara tim memperoleh nilai rata-rata 3,94 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Semangat Kerjapada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sudah baik, ini dapat ditunjukkan dengan jawaban responden terkait dengan semangat kerja dari setiap item pernyataan yaitu nilai rata-rata 3,89 dan termasuk dalam kategori baik.

Uji Statistik Kuantitatif

Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Quiz	Corected Item Total Corelation (rhitung)	r _{kritis}	Validitas
Variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan)			
Item 1	0,712	0,30	Valid

Item 2	0,731	0,30	Valid
Item 3	0,528	0,30	Valid
Item 4	0,83	0,30	Valid
Item 5	0,517	0,30	Valid
Item 6	0,729	0,30	Valid
Item 7	0,735	0,30	Valid
Item 8	0,438	0,30	Valid
Item 9	0,633	0,30	Valid
Item 10	0,686	0,30	Valid
Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik)			
Item 1	0,694	0,30	Valid
Item 2	0,814	0,30	Valid
Item 3	0,559	0,30	Valid
Item 4	0,855	0,30	Valid
Item 5	0,717	0,30	Valid
Item 6	0,707	0,30	Valid
Item 7	0,786	0,30	Valid
Item 8	0,525	0,30	Valid
Item 9	0,86	0,30	Valid
Item 10	0,717	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Item 1	0,776	0,30	Valid
Item 2	0,785	0,30	Valid
Item 3	0,787	0,30	Valid
Item 4	0,885	0,30	Valid
Item 5	0,754	0,30	Valid
Item 6	0,77	0,30	Valid
Item 7	0,652	0,30	Valid
Item 8	0,508	0,30	Valid
Item 9	0,636	0,30	Valid
Item 10	0,834	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Keterlibatan Pekerjaan (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, keseluruhan butir pertanyaan variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas Variabel Keterlibatan Pekerjaan (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

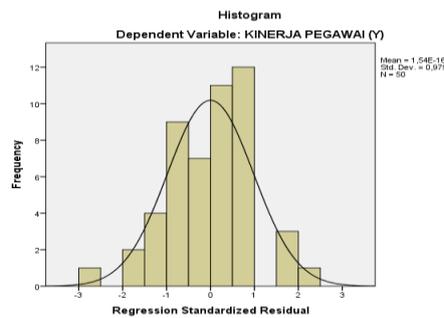
Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas Keterlibatan Pekerjaan, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Pegawai

NO	Variabel	Reability Statistic		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Keterlibatan Pekerjaan (X1)	0,800	10	Sangat reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,802	10	Sangat reliabel
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,731	10	Sangat reliabel

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Dari Tabel 11 diatas, nilai rehabilitas ditunjukkan pada kolom *cronbach's* untuk variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan) sebesar 0,800, variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) sebesar 0,802 dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,731 lebih besar dari 0,600 variabel rehabilitas sangat baik, tinggi/meyakinkan.

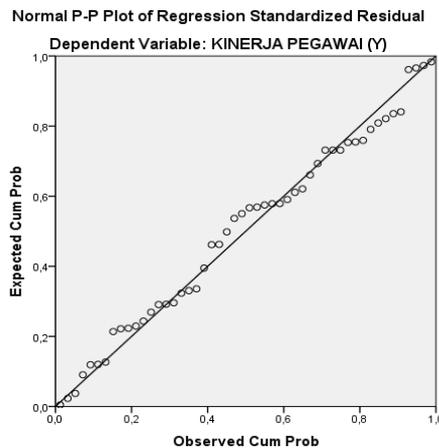
Uji Normalitas Data



Gambar 1

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022 (diolah)

Pada Gambar 1 diatas terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Kemudian gambar berikut ini dapat dilihat hasil analisis grafik *P-Plot* uji normalitas data.



Gambar 2. Grafik P-Plot

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022 (diolah)

Pada Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

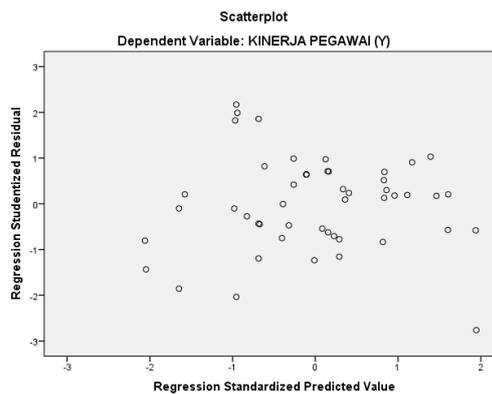
Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
KETERLIBATAN PEKERJAAN (X1)	0,668	1,498	Bebas multikolinearitas
MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)	0,668	1,498	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,584	3,750		2,023	,049
	KETERLIBATAN PEKERJAAN (X1)	,421	,116	,427	3,630	,001

MOTIVASI EKSTRINSIK (X ₂)	,403	,112	,421	3,580	,001
---------------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 13 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,584 + 0,421X_1 + 0,403X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai constan (b₀)= 7,584. Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 7,584 atau dengan kata lain variabel Keterlibatan Pekerjaan (Y) akan konstan sebesar 7,584 jika tidak dipengaruhi Keterlibatan Pekerjaan (X₁), Motivasi Ekstrinsik (X₂).

Keterlibatan Pekerjaan (X₁), terhadap Keterlibatan Pekerjaan (Y)/b₁= 0,421. Variabel Keterlibatan Pekerjaan (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,421, ini berarti jika variabel Keterlibatan Pekerjaan mengalami kenaikan satu satuan maka keputusan pembelian produk akan naik sebesar 0,421. Jika variabel Keterlibatan Pekerjaan mengalami penurunan maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X₂)= 0.

Motivasi Ekstrinsik (X₂) terhadap Keterlibatan Pekerjaan (Y)/b₂= 0,403. Motivasi Ekstrinsik (X₂) berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pekerjaan (Y) sebesar 0,403, ini berarti jika Motivasi Ekstrinsik mengalami kenaikan satu satuan maka Keterlibatan Pekerjaan akan naik sebesar 0,403. Jika variabel Motivasi Ekstrinsik mengalami penurunan maka Keterlibatan Pekerjaan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X₁)= 0.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 14. Pedoman Tingkat Keeratan Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Keeratan Korelasi
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat Sekali
1	Korelasi Sempurna

Sumber: (Nugroho 2012)

Tabel 15. Tabel Uji Korelasi Variabel X1 (Keterlibatan Kerja) dan Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Correlations				
		KETERLIBATAN PEKERJAAN (X ₁)	MOTIVASI EKSTRINSIK (X ₂)	KINERJA PEGAWAI (Y)
KETERLIBATAN PEKERJAAN (X ₁)	Pearson Correlation	1	,577**	,669**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
MOTIVASI EKSTRINSIK (X ₂)	Pearson Correlation	,577**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	50	50	50

	Pearson Correlation	,669**	,667**	1
KINERJA PEGAWAI (Y)	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

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

Dari hasil uji korelasi yang ada pada tabel 15 di atas, diperoleh keeratan korelasi Variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan) dan Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga pada korelasi kuat. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat keeratan Variabel X1 (Keterlibatan Kerja) dan Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) memperoleh nilai sebesar 0,669 dan 0,667 yang bila dikaitkan dengan tabel 4.17 tentang pedoman keeratan korelasi maka nilai tersebut berada diantara nilai 0,41 – 0,7 yang dikreteriakan pada kategori kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,566	,548	5,334

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Keterlibatan Pekerjaan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,566. Hal ini berarti 56,60% Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga yang dipengaruhi secara bersamaan oleh Keterlibatan Pekerjaan (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2), sedangkan sisanya yaitu 43,40% Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 17. Uji t (Uji Parsial)

Variabel Bebas	T	Signifikan
KETERLIBATAN PEKERJAAN (X1)	3,63	0,001
MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)	3,58	0,001

Sumber: Data Olahan Tahun 2022

Berdasarkan tabel 17 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 25, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

Keterlibatan Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Keterlibatan Pekerjaan (3,63) > t_{tabel} (2.01063) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Keterlibatan Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Keterlibatan Pekerjaan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga.

Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Motivasi Ekstrinsik (3,58) > t_{tabel} (2.01063) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 sehingga H_1 yang berbunyi variabel Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Motivasi Ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga.

Uji F (Simultan)

Tabel 18. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746,407	2	873,203	30,693	,000 ^b
	Residual	1337,113	47	28,449		
	Total	3083,520	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK (X2), KETERLIBATAN PEKERJAAN (X1)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 18, maka nilai F sebesar 30,693 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,19 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 maka secara simultan variabel Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa keterlibatan Pekerjaan pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga sudah baik. Namun, ada beberapa hal yang perlu dikaji dalam pemberian pekerjaan atau tanggung jawab, dimana harus ada kesesuaian pekerjaan dengan tanggungjawab pegawai sebagai pejabat yang memiliki tanggung jawab secara penuh pada suatu pekerjaan.

Motivasi Ekstrinsik yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga sudah baik, dimana pimpinan dan pegawai lainnya selalu memberikan dorongan positif kepada pegawai yang diberikan tugas oleh pimpinan. Namun yang perlu dikaji adalah, bagaimana Motivasi Ekstrinsik ini harus berlaku adil bagi setiap pegawai agar pegawai tidak merasa dianak tirikan atau dikesampingkan.

Selain itu, Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga juga sudah baik, namun sama seperti halnya pada Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik, dimana indikator Kinerja Pegawai khususnya pada item Kerjasama masih perlu perhatian. Dimana kerjasama antar pegawai masih perlu ditingkatkan agar kesadaran tim dalam bekerja sangat dibutuhkan.

Untuk korelasi antara Keterlibatan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga masuk pada kategori kuat. Hal ini diperoleh dari hasil uji korelasi yang menggunakan perhitungan Statistical Package for Social Science Versi 25 dimana nilai keeratan korelasi Variabel X1 (Keterlibatan Pekerjaan) dan Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga memiliki nilai sebesar 0,669 dan 0,667 yang bila dikaitkan dengan pedoman keeratan korelasi maka nilai tersebut berada diantara nilai 0,41 – 0,7 yang dikreterikan pada kategori kuat.

Berdasarkan uji determinasi diperoleh nilai variabel X1 dan X2 secara bersamaan sebesar 0,566= 56,60%, hal ini bermakna kemampuan variabel X1 dan X2 secara bersamaan mempengaruhi variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 56,60%, sedangkan sisanya sebesar (43,40%), ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Keterlibatan Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa thitung variabel Keterlibatan Pekerjaan (3,63) > ttabel (2.01063) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Keterlibatan Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa thitung variabel Motivasi Ekstrinsik (3,58) > ttabel (2.01063) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 sehingga H_1 yang berbunyi variabel Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima.

SARAN

Diharapkan kepada pimpinan Kantor Distrik Navigasi Sibolga memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Pegawai agar keterlibatan pekerjaan pegawai lebih meningkat.

Diharapkan kepada Pimpinan Kantor Distrik Navigasi Sibolga dalam memberikan pekerjaan harus sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai yang dikenakan tanggung jawab.

Diharapkan kepada setiap pegawai harus memahami tugas dan fungsinya dalam jabatan yang diamanahkan kepada pegawai tersebut.

Diharapkan kepada pimpinan Kantor Distrik Navigasi Sibolga senantiasa memberikan Motivasi Ekstrinsik tidak tebang pilih.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian
- Bayus Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9
- French, L. 2012. Dysmenorrhoe. American Family Physician; Academic Research Library
- Goldthorpe J.E. 2013. Sosiologi Dunia Ketiga Kesenjangan dan Pembangunan, Jakarta. PT. Gramedia
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ingham, G. 2012. Size of Industrial Organization and Worker Behavior. Cambridge: Cambridge University Press.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Ma'sumah, S. 2019. Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul Dan Hipotesis Penelitian. Purwokerto: CV.Rizquna program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyarini, Putri. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai

- Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Soekidjo Notoatmodjo. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Rineka Cipta, 85.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. 2022. Pedoman Penulisan Laporan Penelitian dan Penyusunan Skripsi, STIE-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran Wahyu, K. dan Aji, H.S. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan bukti fisik Terhadap Kepuasan Konsumen.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Wahyudi, Imam (2012). Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis. (2012). Human Resources and Personnel Psychology. Illinois: Richard D. Irwin Home Wood.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung, Personal Communication, Maret (2022). Sumber Daya Manusia: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga, Tapanuli Tengah)