JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 12 Juli 2026 | **Accepted:** 13 Agustus 2026

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung

Fany Aprilliany[1], Anton Budi Santoso[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, fany.aprilliany@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, anton.budi@widyatama.ac.id

Corresponding Author: fany.aprilliany@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Babakan Ciparay District, Bandung City. The existing phenomenon indicates that employee performance has not been optimal, which is suspected to be influenced by the level of work motivation and job satisfaction. Therefore, it is important to understand the role of intrinsic and extrinsic motivation in improving job satisfaction and employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method and saturated sampling technique, involving 62 respondents who are all employees of the Babakan Ciparay District, Bandung City. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that intrinsic motivation, extrinsic motivation, job satisfaction, and employee performance are generally categorized as fairly good. Furthermore, intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction is proven to mediate the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance significantly with a partial mediation effect, indicating that both direct and indirect effects are significant. Improving intrinsic and extrinsic motivation supported by job satisfaction is an important factor in enhancing employee performance at the Babakan Ciparay District, Bandung City.*

Keyword: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja serta kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja

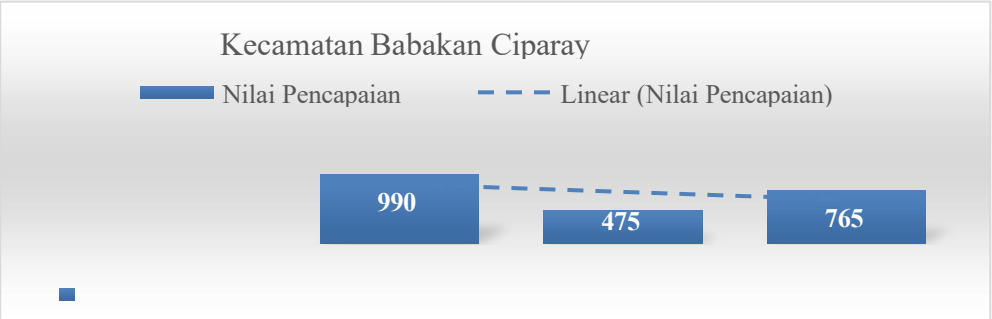
pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden yang merupakan seluruh pegawai Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Selanjutnya, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan sifat mediasi parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan. Peningkatan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang didukung oleh kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai perencana, penggerak, dan pengendali berbagai aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif dan terencana agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan proses pengelolaan individu dalam organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Noor et al., 2023).

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin optimal pula pelayanan publik yang dihasilkan, sedangkan kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan (Sopia et al., 2025). Kecamatan sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat. Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung merupakan salah satu unit pelayanan publik yang dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara efektif, efisien, dan responsif. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai masih menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada belum optimalnya pencapaian
tujuan organisasi.



	2023	2024	2025
Nilai Pencapaian	990	475	765

Sumber: Standarpelayanan.bandung.go.id

Gambar 1. Kinerja Pegawai Kecamatan Babakan Ciparay

Kecamatan sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat. Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung merupakan salah satu unit pelayanan publik yang dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara efektif, efisien, dan responsif. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai masih menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada belum optimalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi yang belum optimal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu yang dapat mempengaruhi semangat serta kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2024). Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai kurang optimal, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

Motivasi kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan karena adanya rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, serta keinginan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung akan bekerja dengan penuh kesadaran, memiliki inisiatif yang baik, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yusuf (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, Potu, Lengkong, dan Trang (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dorongan internal mampu meningkatkan kesungguhan dalam bekerja. Selain motivasi intrinsik, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan, kompensasi, lingkungan kerja, maupun pengakuan dari organisasi. Faktor-faktor eksternal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Wulansari dan Mundakir (2023) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Endrianto (2023) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui pemberian penghargaan dan fasilitas kerja yang memadai.

Namun demikian, dalam beberapa kondisi pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak selalu terjadi secara langsung. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, dan pada akhirnya kepuasan tersebut dapat mendorong pegawai

untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayati dan Ermiyanto (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja telah banyak diteliti dalam berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian Yusuf (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena dorongan internal individu mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun demikian, penelitian Kurniawan dan Nurohmah (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja masih perlu diuji kembali.

Hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja juga menunjukkan hasil penelitian yang berbeda. Adeyemi dan Oladipo (2024) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena faktor eksternal seperti penghargaan dan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, penelitian Erwan dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Pada hubungan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif. Potu, Lengkong, dan Trang (2021) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dorongan internal individu dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas pekerjaan. Namun, penelitian Triswanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja pegawai masih memiliki hasil penelitian yang berbeda.

Hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Endrianto (2023) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena adanya penghargaan dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja. Namun, penelitian Yusuf (2021) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai masih perlu diteliti kembali.

Selanjutnya, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai juga menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Santoso dan Oktavia (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Namun, penelitian Yusuf (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Selain hubungan langsung antar variabel, beberapa penelitian juga meneliti peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi dan kinerja. Hidayati dan Ermiyanto (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Yusuf (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening masih perlu diuji kembali.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu tersebut, terlihat bahwa hubungan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai masih

menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada pegawai di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pengukuran data berupa angka yang kemudian diolah menggunakan prosedur statistik sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang bersifat generalisasi. Metode asosiatif kausal digunakan karena penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Strategi penelitian yang digunakan adalah metode survei, di mana data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay. Melalui teknik survei ini, peneliti dapat memperoleh data mengenai persepsi pegawai terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung yang meliputi pegawai kecamatan dan pegawai pada masing-masing kelurahan. Penentuan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 62 responden. Penggunaan teknik sampling jenuh bertujuan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay secara lebih komprehensif.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal instansi, laporan kinerja dan data administratif yang berkaitan dengan pelayanan publik, dan studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian dioperasionalkan berdasarkan konsep teori yang relevan. Instrumen penelitian ini disusun dengan mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Variabel motivasi intrinsik diukur melalui indikator tanggung jawab dan pengembangan diri dalam melaksanakan pekerjaan Frederick Herzberg (1959). Variabel motivasi ekstrinsik diukur melalui indikator kompensasi serta kesempatan promosi atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi Frederick Herzberg (1959). Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi atau pimpinan Wibowo (2024). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2024). Seluruh indikator diukur menggunakan skala ordinal melalui pernyataan dalam kuesioner.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis yang digunakan meliputi Analisis SEM-PLS dalam penelitian ini meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis dan variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Data Deskriptif

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung yang meliputi pegawai kecamatan dan pegawai pada

masing-masing kelurahan, yang tersebar pada tujuh satuan kerja, yaitu Kecamatan Babakan Ciparay, Kelurahan Babakan Ciparay, Kelurahan Babakan, Kelurahan Sukahaji, Kelurahan Margahayu Utara, Kelurahan Margasuka, Kelurahan Cirangrang. Jumlah responden yang dianalisis sebanyak 62 orang yang terdiri dari Eselon IIIA, Eselon IIIB, Eselon IVA, Eselon IVB, dan Fungsional Umum. Secara demografis, komposisi responden relatif terlihat tidak seimbang, di mana terdapat kelompok yang lebih dominan dibandingkan kelompok lainnya, dengan mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari sisi usia, kelompok usia responden didominasi oleh rentang usia 36–45 tahun dengan persentase sebesar 33,9%. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan S1 dengan persentase yang sama yaitu masing-masing sebesar 45,2%.

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Deskripsi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	77,4%
	Perempuan	22,6%
Usia	< 25 tahun	9,7%
	26 – 35 tahun	30,6%
	36 – 45 tahun	33,9%
	>45 tahun	25,8%
Pendidikan	SMA/SMK	45,2%
	Diploma	0%
	S1	45,2%
	S2	9,7%
Masa Kerja	< 1 tahun	8,1%
	1 – 5 tahun	19,4%
	6 – 10 tahun	29%
	>10 tahun	43,5%
Satuan Kerja	Kecamatan Babakan Ciparay	29%
	Kelurahan Babakan Ciparay	16,1%
	Kelurahan Babakan	9,7%
	Kelurahan Sukahaji	12,9%
	Kelurahan Margahayu Utara	11,3%
	Kelurahan Margasuka	11,3%
	Kelurahan Cirangrang	9,7%
Jabatan	Eselon IIIA	1,6%
	Eselon IIIB	1,6%
	Eselon IVA	16,1%
	Eselon IVB	41,9%
	Fungsional Umum	38,7%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,24 yang berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, sehingga dapat mendorong pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Tabel 2. Deskriptif Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik (X1)			
No	**Pernyataan**	**Rata-rata**	**Kriteria**
1	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	3.47	Baik
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan yang ketat	2.92	Cukup baik

3	Saya berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja	3.34	Cukup baik
4	Saya berinisiatif mempelajari hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya	3.23	Cukup baik
Rata-rata		**3,24**	**Cukup Baik**

Sumber: Data diolah (2026)

Pada variabel motivasi ekstrinsik, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,24 yang berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai motivasi ekstrinsik pegawai berada pada tingkat yang cukup baik. Secara keseluruhan, motivasi ekstrinsik pegawai berada pada kondisi yang cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam aspek pemberian penghargaan dan insentif agar dapat lebih mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 3. Deskriptif Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik (X2)			
No	**Pernyataan**	**Rata-rata**	**Kriteria**
1	Saya termotivasi bekerja karena gaji atau tunjangan yang saya terima	3.45	Baik
2	Saya terdorong bekerja lebih baik karena adanya insentif atau penghargaan	3.02	Cukup baik
3	Saya termotivasi oleh adanya peluang kenaikan jabatan	3.31	Cukup baik
4	Saya berusaha meningkatkan kinerja untuk memperoleh promosi jabatan	3.19	Cukup baik
Rata - Rata		**3,24**	**Cukup baik**

Sumber: Hasil diolah peneliti (2026)

Pada variabel kepuasan kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,22 yang berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai sudah cukup merasa sesuai dengan pekerjaannya, masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam aspek penghargaan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Tabel 4. Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Z)			
No	**Pernyataan**	**Rata-rata**	**Kriteria**
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan	3.61	Baik
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya	3.06	Cukup baik
3	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman untuk bekerja	2.82	Cukup baik
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	3.52	Baik
5	Saya merasa mendapatkan dukungan dari pimpinan	3.44	Baik

6	Saya merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya	2.87	Cukup baik
Rata - Rata		**3,22**	**Cukup baik**

Sumber: Hasil diolah peneliti (2026)

Pada variabel kinerja pegawai, hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,29 yang mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kinerja yang berada pada kategori cukup baik.

Tabel 5. Deskriptif Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)			
No	**Pernyataan**	**Rata-rata**	**Kriteria**
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	3.55	Baik
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan	3.02	Cukup baik
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	3.73	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan tugas secara produktif	3.42	Baik
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2.98	Cukup baik
6	Saya mampu memenuhi batas waktu pekerjaan yang diberikan	3.45	Baik
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	2.98	Cukup baik
8	Saya mampu berkoordinasi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	3.19	Cukup baik
	Rata-Rata	3.29	Cukup baik

Sumber: Hasil diolah peneliti (2026)

Hasil SEM-PLS

Evaluasi hasil penelitian dilakukan melalui analisis model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, serta menguji model penelitian yang melibatkan variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 serta nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian.Pengujian ini menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-values*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,513 dan nilai t-statistics sebesar 5,715 dan p-value sebesar 0,000. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,480 dan nilai t-statistics sebesar 7,698 dan p-value sebesar 0,000. Selain itu, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,322 dan nilai t-statistics sebesar 3,136 dan p-value sebesar 0,002.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,249 dengan nilai t-statistics sebesar 2,696 dan p-value sebesar 0,007 dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,487 dengan nilai t-statistics sebesar 4,202 dan p-value sebesar 0,000.

Tabel 5. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.487	0.496	0.116	4.202	0.000
Motivasi Ekstrinsik -> Kepuasan Kerja	0.480	0.484	0.062	7.698	0.000
Motivasi Ekstrinsik -> Kinerja Pegawai	0.249	0.247	0.092	2.696	0.007
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	0.513	0.517	0.090	5.715	0.000
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Pegawai	0.322	0.311	0.103	3.136	0.002

Sumber: Hasil diolah peneliti (2026)

Pengujian variabel intervening dilakukan untuk mengetahui peran variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *indirect effect* serta signifikansinya melalui nilai *t-statistics* dan *p-values*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,234, nilai *t-statistics* sebesar 3,668 dan *p-value* sebesar 0,000. Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,250, nilai *t-statistics* sebesar 2,985 dan *p-value* sebesar 0,003.

Tabel 6. Hasil Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STD EV|)	P values
Motivasi Ekstrinsik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.234	0.240	0.064	3.668	0.000
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.250	0.259	0.084	2.985	0.003

Sumber: Hasil diolah peneliti (2026)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung
   Hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, dan kepuasan dalam bekerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam praktiknya, pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meningkatkan kemampuan kerja, serta memiliki inisiatif dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, apabila motivasi intrinsik rendah, maka pegawai cenderung bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Potu et al. (2021), Triswanto (2020), serta Wulansari dan Mundakir (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung
   Dalam pelaksanaannya, pegawai yang mendapatkan motivasi ekstrinsik yang baik cenderung lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Adanya imbalan atau penghargaan atas hasil kerja dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga pegawai berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, peluang untuk memperoleh kenaikan jabatan juga dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, apabila motivasi ekstrinsik yang diberikan kurang memadai, maka semangat kerja pegawai dapat menurun. Pegawai cenderung kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja karena tidak adanya penghargaan atau dorongan eksternal yang cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Potu et al. (2021), Wulansari dan Mundakir (2023) serta Endrianto (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung
   Hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Mereka menikmati proses kerja, merasa tertantang untuk meningkatkan kemampuan, serta memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini membuat pegawai merasa lebih nyaman dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, apabila motivasi intrinsik rendah, maka pegawai cenderung merasa kurang puas dalam bekerja. Pekerjaan hanya dianggap sebagai kewajiban tanpa adanya rasa keterikatan atau kepuasan dari dalam diri, sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2021), Hidayati dan Ermiyanto (2017), serta Adeyemi dan Oladipo (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung
   Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dari luar diri pegawai, seperti gaji, insentif, penghargaan, serta peluang kenaikan jabatan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam pelaksanaannya, pegawai yang memperoleh motivasi ekstrinsik yang baik cenderung merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja, serta adanya kesempatan untuk berkembang melalui promosi jabatan, dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja dan memiliki sikap positif terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila motivasi ekstrinsik yang diterima kurang memadai, maka kepuasan kerja pegawai dapat menurun. Pegawai akan merasa kurang dihargai atas kontribusi yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi sikap dan semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2021), Hidayati dan Ermiyanto (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung
   Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai memiliki peran

penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa puas cenderung bekerja lebih optimal, didukung oleh kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta dukungan pimpinan. Kondisi ini mendorong semangat, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karena berkurangnya motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Santoso dan Oktavia (2023), Adeyemi dan Oladipo (2024), serta Affandi dan Atmaja (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung

   Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Pegawai dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung merasa lebih puas karena adanya rasa tanggung jawab, keinginan berkembang, dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara motivasi intrinsik dan kinerja, dimana peningkatan motivasi intrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayati dan Ermiyanto (2017), Asri dan Chanada (2023), serta Affandi dan Atmaja (2023).

7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung

   Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik seperti gaji, insentif, penghargaan, dan peluang promosi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja. Pegawai yang memperoleh motivasi ekstrinsik yang baik cenderung merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi ini mendorong pegawai bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja menjadi penghubung antara motivasi ekstrinsik dan kinerja, dimana peningkatan motivasi ekstrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayati dan Ermiyanto (2017), Asri dan Chanada (2023), serta Affandi dan Atmaja (2023).

REFERENSI

Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *JRIME: Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 5(1), 34–45.

Asri, D. H., & Chanada, E. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, lingkungan dan budaya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 22–33.

Endrianto, T. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai kantor camat Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. *SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities*, 4(2), 60–71.

Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PP-Cakra KSO Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 8(1), 15–27.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Jurnal Maksipreneur, 7(1), 45–62.

Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi,

lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 197–205.

Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Jurnal EMBA, 9(2), 1032–1040.\

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational behavior (19th ed.). Pearson Education.

Santoso, A. B., & Oktavia, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Gunung Jati Cirebon. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 240–252.

Triswanto, H. (2020). The effect of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance productivity. Journal of Management Science, 8(1), 25–33.

Wibowo. (2024). *Manajemen kinerja* (edisi terbaru). Raja Grafindo Persada.

Wulansari, D., & Mundakir. (2023). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance. *International Journal of Health Science*, 7(2), 112–120.

Yusuf, M. (2021). The effects of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(1), 55–68.