



Pengaruh Motivasi Kerja (Intrinsik) Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purwakarta

Marhumi · Andien Puspita Ardiani

Accepted: 05 November 2025 / Published online: 31 Desember 2025

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 58 Pegawai THL yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan korelasi sederhana dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.0.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dengan tingkat pengaruh yang relatif rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,0% menunjukkan bahwa motivasi intrinsik hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja pegawai.

Implikasi Praktis: Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Pegawai THL di sektor publik memerlukan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan tidak hanya berfokus pada motivasi intrinsik.

Kebaruan: Penelitian ini menyoroti keterbatasan peran motivasi kerja intrinsik dalam meningkatkan kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas pada organisasi pelayanan publik daerah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Intrinsik; Kinerja Pegawai; Tenaga Harian Lepas; Organisasi Sektor Publik

Komunikasi dilakukan oleh Marhumi

✉ Marhumi

Marhumi@stieb-perdanamandiri.ac.id

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Andien Puspita Ardiani

andienpuss@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pembangunan daerah, Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak bekerja sendiri. Pemerintah daerah juga dibantu oleh Tenaga Harian Lepas (THL) yang berperan sebagai tenaga pendukung dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Tenaga Harian Lepas merupakan pegawai yang bekerja secara tidak tetap dan menerima imbalan secara bulanan tanpa memperhitungkan jumlah hari kerja secara rinci. Keberadaan THL menjadi penting untuk memastikan kelancaran operasional organisasi pemerintah, terutama dalam menghadapi keterbatasan jumlah ASN.

Tenaga Harian Lepas juga dikenal sebagai tenaga honorer. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah pegawai yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang berwenang untuk melaksanakan tugas tertentu dalam instansi pemerintah. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membagi ASN ke dalam dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Meskipun tidak termasuk dalam kategori ASN, THL memiliki peran strategis dalam membantu PNS dan PPPK, baik pejabat struktural maupun fungsional, dalam mencapai tujuan dan fungsi pemerintahan.

Peran tenaga kerja tersebut sejalan dengan definisi tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, kualitas kontribusi THL dalam organisasi pemerintahan tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja yang mereka hasilkan.

Seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berkualitas, instansi pemerintah dituntut untuk terus melakukan pembenahan, terutama dalam aspek kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Rivai, 2005). Kinerja organisasi pada hakikatnya merupakan akumulasi dari kinerja individu-individu di dalamnya, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan organisasi sektor publik.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, upaya peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan sistem dan prosedur kerja, tetapi juga dengan faktor internal yang melekat pada diri pegawai. Stoner dalam Siagian (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses

berkelanjutan untuk memastikan organisasi memiliki orang yang tepat pada posisi dan waktu yang tepat. Hamali (2018) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang mencakup pengelolaan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya manusia.

Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memberikan kepuasan, tantangan, dan makna personal. Coon dan Mitterer (2010) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika seseorang menikmati aktivitas yang dilakukan atau memandangnya sebagai sarana untuk belajar, mengeksplorasi, dan mengaktualisasikan potensi diri. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, motivasi intrinsik menjadi penting karena tidak seluruh aspek pekerjaan selalu diimbangi dengan imbalan material yang memadai.

Permasalahan yang sering ditemukan dalam organisasi pemerintahan adalah kurang responsifnya pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat serta lambatnya penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan masih rendahnya kinerja pegawai. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah rendahnya motivasi kerja intrinsik, khususnya pada Pegawai Tenaga Harian Lepas yang memiliki status kerja tidak tetap dan keterbatasan jaminan karier.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan penyediaan layanan komunikasi, informasi, dan teknologi informasi. Instansi ini memiliki beberapa bidang kerja, antara lain Informasi dan Komunikasi Publik, Telekomunikasi dan Informatika, Keamanan Informasi dan Persandian, serta Statistik. Sebagai organisasi pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan kebutuhan informasi masyarakat, kinerja pegawai, termasuk THL, menjadi faktor kunci keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Motivasi kerja pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Salah satu indikator yang dapat mencerminkan tingkat motivasi kerja adalah tingkat kehadiran (absensi). Sistem absensi digunakan sebagai alat pengendalian kedisiplinan dan evaluasi kinerja pegawai. Tingkat kehadiran yang rendah sering kali mencerminkan lemahnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi Pegawai THL Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta periode 2019–2023, terlihat adanya

penurunan tingkat kehadiran yang signifikan, khususnya pada tahun 2023. Selain itu, data penilaian kinerja juga menunjukkan kecenderungan penurunan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian empiris yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja Pegawai THL di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta. Variabel yang diteliti terdiri atas motivasi kerja intrinsik sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis berupa pengayaan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait peran motivasi intrinsik dalam memengaruhi kinerja pegawai non-ASN. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan dan peningkatan kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2016), subjek penelitian adalah orang, benda, atau pihak yang menjadi sumber data dan tempat melekatnya variabel yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut, subjek penelitian ini adalah Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, karena merekalah responden yang memberikan data penelitian.

Sementara itu, objek penelitian menurut Sugiyono (2018) adalah atribut, sifat, atau karakteristik dari subjek penelitian yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, objek penelitian ini adalah motivasi kerja intrinsik dan kinerja pegawai Pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

Sugiyono (2021) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 136 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2021). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 Pegawai Tenaga Harian Lepas yang dipilih sebagai responden penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sinambela (2021), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau tujuan

tertentu yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Tenaga Harian Lepas yang masih aktif bekerja dan bersedia menjadi responden penelitian.

Jenis Dan Sumber Data

Tabel 1 Jenis dan Sumber Data

No	Keterangan	Jenis Data	Sumber Data	Tempat Pengolahan Data
1.	Motivasi Kerja (Intrinsik)	Kuantitatif	Primer (Kuesioner)	Diskominfo Purwakarta
2.	Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Primer (Kuesioner)	Diskominfo Purwakarta

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja intrinsik dan kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta. Data diklasifikasikan berdasarkan jenis dan sumbernya sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Variabel motivasi kerja intrinsik dan kinerja pegawai sama-sama diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala pengukuran yang seragam, sehingga memungkinkan analisis statistik yang konsisten dan dapat dibandingkan. Penggunaan data primer dipilih untuk memperoleh informasi yang merefleksikan persepsi dan kondisi aktual Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagai subjek penelitian.

Seluruh proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, sehingga data yang diperoleh memiliki relevansi empiris yang kuat dengan konteks organisasi yang diteliti. Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur dan dokumentasi, termasuk buku teks, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta laporan dan dokumen resmi instansi. Data sekunder tersebut digunakan untuk memperkuat landasan teoretis, mendukung pembahasan hasil penelitian, dan memberikan konteks yang lebih komprehensif terhadap temuan empiris.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2018) yang menyatakan

bahwa kombinasi penggunaan data primer dan sekunder dapat meningkatkan validitas dan kedalaman analisis dalam penelitian kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	62,1
	Perempuan	22	37,9
Usia	< 20 tahun	5	8,6
	20–30 tahun	25	43,1
	31–40 tahun	12	20,7
	> 40 tahun	15	25,9
Masa Kerja	1–10 tahun	28	48,3
	11–20 tahun	20	34,5
	> 20 tahun	10	17,2
Bidang Penugasan	Informasi & Komunikasi Publik	15	25,9
	Telematika	13	22,4
	Statistik	8	13,8
	Persandian	10	17,2
	UPTD Radio	12	20,7
Total Responden		58	100

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian didominasi oleh Pegawai Tenaga Harian Lepas berjenis kelamin laki-laki (62,1%), sedangkan pegawai perempuan sebesar 37,9%. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif 20–30 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai THL masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier kerjanya.

Ditinjau dari masa kerja, hampir setengah responden memiliki masa kerja 1–10 tahun, yang mengindikasikan bahwa Pegawai THL di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, penyebaran responden berdasarkan bidang penugasan relatif merata, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi Pegawai THL secara komprehensif di berbagai unit kerja.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji linearitas menghasilkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0,057 > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan linear antara motivasi kerja intrinsik dan kinerja pegawai.

Analisis Statistik dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,469, yang berada pada kategori hubungan sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja intrinsik memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,220 menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik memberikan kontribusi sebesar 22,0% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 78,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,972 lebih besar dari t tabel sebesar 1,671, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal pegawai, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keinginan untuk berkembang, berperan dalam mendorong peningkatan kinerja. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan motivasi intrinsik yang menekankan bahwa individu akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal ketika pekerjaan dipersepsi sebagai bermakna dan memberikan kepuasan personal (Risman, 2023).

Meskipun demikian, besarnya kontribusi motivasi kerja intrinsik yang hanya mencapai 22,0% menunjukkan bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja pegawai tergolong moderat. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik bukan satu-satunya faktor dominan dalam menentukan kinerja Pegawai THL. Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya bagi pegawai dengan status non-ASN seperti THL, faktor-faktor struktural dan manajerial memiliki peran yang tidak kalah penting. Keterbatasan jaminan kerja, sistem penghargaan yang relatif terbatas, serta peluang pengembangan karier yang sempit dapat membatasi efektivitas motivasi intrinsik dalam mendorong kinerja secara optimal.

Selain itu, karakteristik sektor publik yang cenderung birokratis juga menyebabkan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, sistem kompensasi, pelatihan, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja intrinsik terbukti berpengaruh, peningkatan kinerja Pegawai THL memerlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan terintegrasi. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan peningkatan kinerja di lingkungan pemerintahan daerah tidak dapat hanya bertumpu pada aspek motivasional internal, tetapi juga perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja (Intrinsik) terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Intrinsik) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh antara Motivasi Kerja (Intrinsik) terhadap Kinerja Pegawai. Akan tetapi dilihat dari hasil pengolahan data yang mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (Intrinsik) dinilai hanya sebesar 22,0%. Sedangkan sisanya sebesar 78,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini, seperti gaji, pelatihan pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15, 387-397.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Penilaian kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang keberhasilan organisasi.

- Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 1(1), 95–109.*
- Coon, D., & Mitterer, J. O. (2010). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior,.. Study Guide*. Wadsworth Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hidayat, S. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(2).
- KaKaswan, K. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2017). Manajemen sumber daya manusia profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mubarok, E. S. (2017). Manajemen sumber daya manusia pengantar keunggulan bersaing. Bogor: In Media.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan. Bandung: Pustaka Setia, 64, 31.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464-484.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana.