

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi pemerintahan membutuhkan tenaga dan pikiran yang berasal dari sumber daya manusia. Tenaga dan pikiran tersebut harus mampu menunjukkan kinerja mereka. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan aktifitas pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai berdampak pada kinerjanya pada sebuah instansi. Setiap instansi tentunya ingin mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai dalam setiap bidangnya masing masing. Pegawai dengan kinerja yang baik tentu akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan dari instansi tersebut.

Dengan meningkatnya kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki, maka diharapkan kinerja pegawai nantinya juga ikut meningkat. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi sebuah kunci keberhasilan sebuah instansi. Pengelolaan kinerja pegawai dilakukan dengan tujuan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan sebagai mana mestinya dan nantinya bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik baiknya (Yuningsih, 2018).

Permasalahan yang sering kali dialami setiap instansi adalah tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan masing masing tugasnya. Pegawai yang mampu dan juga kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan harapan terbesar bagi sebuah instansi (Sholihin, 2021). Kinerja pegawai menjadi bentuk nyata dari tugas dan juga kewajiban yang telah diberikan kepada setiap masing masing pegawai oleh instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan moral, etika dan dengan cara yang tidak melanggar hukum (Anggraini & Suhermin, 2016).

Berdasarkan tugas dan kewajiban para pegawai, tercapainya target kinerja pegawai pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi yaitu dengan terlaksananya kinerja pegawai yang dilihat dan diukur melalui sasaran kinerja pegawai (SKP).

Pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi yang di ukur berdasarkan indikator sasaran kerja pegawai selama tahun 2018 dan 2019 dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018-2019**

NO	JABATAN	NILAI (%)		Rata-rata (%)
		2018	2019	
1	Sekretaris	89,92	89,08	89,05
2	Kabid pelayanan pencatatan sipil	77,28	77,28	77,28
3	Kasubbag keuangan	81,96	87,81	84,88
4	Kasubbag perencanaan	90,33	90,33	90,33
5	Kasi pindah datang dan pendataan penduduk	88,72	88,72	88,72
6	Kasi kelahiran dan kematian	88,75	88,67	88,71
7	Kasi identitas penduduk	89,22	89,07	89,14
8	Pemeriksa kependudukan pada seksi kelahiran dan kematian	86,26	87,09	86,67
9	Pengadministrasi kependudukan pada seksi kelahiran dan kematian	85,09	85,25	85,17
10	Pengadministrasi kependudukan pada seksi pemanfaatan data dan dokumen	90,22	89,88	90,05
<b>Rata-rata kinerja pegawai</b>		<b>86,77</b>	<b>87,31</b>	<b>87</b>

*Sumber:* Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi,2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi selama tahun 2018 dan 2019 mengalami peningkatan dan penurunan, dengan Rata-rata SKP sebesar 87 Persen (%). Hal ini tentu saja menjadi suatu hal yang perlu di perhatikan dan diperbaiki agar kedepannya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi terus menjadi lebih baik lagi. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat perlu dilakukan. Karena, hasil kerja pegawai akan sangat memberikan pengaruh pada apapun yang berhubungan dengan instansi baik di masa sekarang ataupun di masa mendatang.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi (Endra, 2022). Motivasi membuat seseorang terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan harapan nantinya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi, pegawai akan berusaha memberikan yang terbaik dengan cara meningkatkan produktifitas nya dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki setiap pegawai selama berada di dunia kerja akan mempengaruhi kinerja. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Putra dkk 2019).

Motivasi intrinsik menjadi sebuah pendorong dari dalam diri pegawai dalam melakukan kewajibannya. Perhatian kecil dan penghargaan dari atasan juga memberikan sebuah semangat untuk mereka dalam bekerja. Motivasi intrinsik memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi sebenarnya ini juga dipengaruhi oleh adanya unsur lain seperti harapan dan tujuan (Rachmawati & Ketut, 2016). Dengan adanya harapan yang diinginkan dan tujuan yang ingin dicapai akan memberikan sebuah bentuk dorongan dari dalam yang membuat seseorang tersebut tergerak untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan motivasi intrinsik akan lebih meluangkan waktunya dengan sepenuh hati tanpa tergantung dengan imbalan yang diberikan (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016).

Jika pegawai memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu adanya pengawasan ketat dalam pekerjaan dan tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja dengan sepenuhnya dan masih ada pegawai yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri. Faktor intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha dan bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Budiharjo & Sanjaya (2016) mengatakan motivasi intrinsik berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hidayati & Ermiyanto (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja pegawai. Karena dengan motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja yang diberikan. Fasochah (2019) juga

mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang terdorong secara intrinsik akan lebih menyenangkan pekerjaannya. Diluar penelitian yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja, ternyata ada juga yang menolak pernyataan tersebut. Seperti pada penelitian yang di lakukan oleh Anwar (2019) mengatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi mengikuti kegiatan pelatihan dan sertifikasi seperti tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi Tahun 2021-2022**

No	Jabatan	Pelatihan dan Sertifikasi	
		2021	2022
1	Sekretaris	2	1
2	Kabid pengelolaan informasi administrasi kependudukan	1	1
3	Kabid pelayanan pencatatan sipil	1	1
4	Kabid pemanfaatan data dan inovasi pelayanan	1	2
5	Kasubbag keuangan	1	1
6	Kasubbag perencanaan	1	3
7	Kasi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan	1	1
8	Kasi Kerjasama dan inovasi pelayanan	1	2
9	Kasi pindah datang dan pendataan penduduk	1	2
10	Kasi kelahiran dan kematian	1	1
11	Kasi informasi administrasi	1	1
12	Kasi perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan kewarganegaraan	1	1
13	Kasi identitas penduduk	2	1
14	Bendahara	1	1
15	Pengadministrasi kependudukan pada seksi pemanfaatan data dan dokumen	1	1
<b>Jumlah</b>		17	20

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tidak semua pegawai mengikuti kegiatan pelatihan dan sertifikasi. Tampak pada tahun 2021 terdapat 17 orang pegawai dari 57 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi. Kemudian pada tahun 2022 terdapat 20 orang pegawai dari 57 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi. Hasil dari pelatihan dan sertifikasi di atas di harapkan akan dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang di miliki oleh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi. Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik tidak kalah pentingnya untuk dimiliki oleh pegawai dalam hal menentukan tinggi atau rendahnya kinerja yang di hasilkan oleh pegawai.

Motivasi ekstrinsik bisa dikatakan juga sebagai salah satu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang mengharuskan nya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik harus dimiliki oleh setiap pegawai dan motivasi tersebut harus di dukung oleh tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Manullang (2017) menyatakan bahwa faktor motivasi ekstrinsik adalah kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja. Faktor yang berasal dari luar diri pegawai ini memberikan sebuah motivasi kepada pegawai untuk dapat keluar dari rasa ketidakpuasan kerja melalui beberapa hal seperti rasa aman, hubungan antar rekan kerja, peraturan yang ada dan juga hasil yang di dapatkan setelah melakukan pekerjaan itu.

Lukito dkk (2016) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya pada instansi tersebut. Penelitian ini juga di dukung penelitian yang di lakukan oleh Untari dkk (2021) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai biasanya lebih memperhatikan apa yang mereka peroleh setelah melakukan suatu pekerjaan. Ludya Frasticna Yurandini (2022) juga mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dorongan yang berasal dari luar ataupun dari tempat pegawai bekerja tentu menjadi acuan tentang baik atau kurang baiknya Tindakan yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Selain penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai, ternyata ada yang menolak hal tersebut. Seperti hasil penelitian yang di lakukan oleh Puspitasari & Prahiawan (2018) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Ulifah & Mahfudiyanto (2021) yang juga mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi ekstrinsik pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari data promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai. Di harapkan dengan semakin sering pegawai mendapatkan promosi jabatan maka pegawai akan semakin termotivasi dalam bekerja. Untuk mengetahui pegawai yang mendapatkan promosi jabatan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3 Data Pegawai yang mendapatkan Promosi Jabatan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2020-2022**

<b>Jabatan Sebelumnya</b>	<b>Jabatan Setelah Mendapatkan Promosi Jabatan</b>	<b>Tahun</b>
Bendahara/Staf Pelaksana	Kepala Sub Bagian keuangan	<b>2020</b>
Kepala seksi identitas penduduk	Kepada bidang pelayanan pencatatan sipil	<b>2020</b>
Kepala sub bagian perencanaan	Kepala bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan	<b>2020</b>
Kepala bidang pelayanan pencatatan sipil	Sekretaris daerah	<b>2020</b>
Kasubbag umum dan kepegawaian	Kepala bidang pelayanan pendaftaran penduduk	<b>2021</b>

*Sumber:* Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dalam 3 tahun terakhir hanya 5 orang pegawai yang mendapatkan promosi jabatan. Pada tahun 2020 ada sebanyak 4 orang yang mendapatkan promosi jabatan, tahun 2021 ada 1 orang yang mendapatkan promosi jabatan, sementara pada tahun 2022 tidak ada pegawai yang mendapatkan promosi jabatan. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi jarang sekali mendapatkan promosi jabatan. Tentu hal ini akan berdampak pada motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai.

Dengan adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik di harapkan bisa membantu memberikan dorongan kepada para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan begitu, di harapkan pula nantinya kinerja yang di hasilkan oleh para pegawai dapat meningkat. Seberapa tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan berdampak pula terhadap kepuasan yang di rasakan nya. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan memberikan sebuah dampak yang baik juga untuk instansi. Karena dengan tercapainya kepuasan kerja maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, dan tentunya ini berdampak pada skill, kualitas dan kuantitas dari pegawai yang akan memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan instansi (Sholihin, 2021).

Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi dan nantinya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Untuk mendapatkan pencapaian hasil yang terbaik tentu saja diperlukan adanya pegawai yang berkualitas. Pegawai dengan kualitas kinerja yang baik adalah pegawai yang merasakan kepuasan selama bekerja karena mendapatkan perlakuan serta hal hal yang sesuai antara apa yang mereka dapatkan dengan apa yang mereka kerjakan (Fathoni dkk 2021).

Radiana Fitriati (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih taat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini juga di dukung penelitian yang dilakukan oleh

Findriyani & Parmin (2021), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kesesuaian atas apa yang di terima oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik nantinya. Selain itu Wicaksono & Gazali (2021) turut mengatakan bahwa kepuasa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin di tingkatkan nya pencapaian kepuasan kerja maka kinerja pegawai pun ikut meningkat. Selain penelitian yang mendukung adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, ternyata hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Rambe (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengukur kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari besaran jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan jabatan yang dimiliki pegawai. Untuk mengetahui besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang di terima pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi tahun 2021-2022**

No.	Jabatan	Tambahan Penghasilan Pegawai (Rupiah) (2021)	Tambahan Penghasilan Pegawai (Rupiah) (2022)
1	Kepada Dinas	6.775.725	6.922.000
2	Sekretaris	4.245.863	4.631.971
3	Kepala Bidang	3.036.825	3.332.562
4	Kasubbag	2.202.200	2.307.949
5	Kasi	2.202.200	2.307.949
6	Bendahara	1.444.025	1.514.386
7	Pemeriksa Kependudukan	1.444.025	1.514.386
8	Verivikator Keuangan	1.444.025	1.210.705
9	Pengadministrasian Kependudukan	1.064.525	1.119.440

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi,2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masing masing jabatan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi memiliki Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berbeda beda. Berdasarkan perbandingan dari tahun 2021 dan 2022 terlihat bahwa terdapat kenaikan TPP perjabatan yang di peroleh pegawai, kecuali bagian verivikator keuangan yang mengalami penurunan TPP. Semakin besar penghasilan yang di dapat maka semakin puas pegawai atas apa yang di perolehnya. Sehingga nantinya juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun ternyata melalui hasil observasi awal terkait kepuasan kerja memperoleh hasil bahwa masih ada beberapa pegawai yang merasa bahwa tambahan penghasilan yang mereka dapatkan kurang memuaskan tetapi tidak diungkapkan. Dan juga pegawai mengharapkan adanya kenaikan tambahan penghasilan yang mereka peroleh untuk tahun-tahun selanjutnya.

Kepuasan kerja yang di rasakan setiap pegawai tentu saja berbeda antara satu dengan yang lain. Tetapi lebih umum di ketahui, bahwa seseorang bekerja ialah dengan harapan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang sudah di kerjakan nya. Dengan adanya kesesuaian yang terjadi maka kinerja yang diberikan pegawai kepada instansi pun akan menyesuaikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menganggap bahwa penting untuk memperhatikan tingkat kualitas motivasi yang di miliki pegawai, baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsiknya. Dengan motivasi intrinsik pegawai lebih menyadari tanggung jawabnya dan dengan motivasi ekstrinsik membuat pegawai akan lebih semangat mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan dengan sebaik mungkin. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki maka akan berpengaruh pada kepuasan yang di rasakan pegawai. Seseorang yang

memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan memberikan kinerja yang terbaik bagi instansinya dan akan dengan senang hati membantu mensukseskan pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka permasalahan ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?
6. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?
7. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?
8. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menjadi salah satu bahan bacaan dan sumber referensi yang di miliki oleh perpustakaan Prodi Manajemen.
  - b. Menjadi sumber data sekaligus informasi dan dasar pertimbangan bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi pada kaitannya dengan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
  - c. Menjadi sebuah kajian untuk sumber data, informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi, diharapkan bisa menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi pihak akademik, di harapkan bisa menjadi bahan informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang.