

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini terdiri dari 67 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Karakteristik responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Data karakteristik responden akan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	65,6%
Perempuan	23	34,4%
Jumlah	67	100%
Umur		
21-30	8	12%
31-40	33	49,2%
41-50	22	32,8%
>51	4	6%
Jumlah	67	100%
Lama Bekerja		
1-10	25	37,3%
11-20	31	46,2%
21-30	9	13,4%
>31	2	3,1%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Kuesioner 2025

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 44 orang pegawai dengan persentase 65,6%. Sedangkan perempuan sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 34,4%. Menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi didominasi oleh laki-laki. Sedangkan dilihat dari karakteristik umur responden penelitian ini sebanyak 4 orang atau 6% berumur

>51 tahun, 8 orang atau 12% berumur 21-30 tahun, 22 orang atau 32,8% berumur 31-40 tahun, dan 33 orang atau 49,2% berumur 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi berumur 41 hingga 50 tahun.

Pada karakteristik masa kerja responden penelitian ini sebanyak 2 orang atau 3,1% memiliki masa kerja lebih dari 31 tahun, 9 orang atau 13,4% memiliki masa kerja selama 21-30 tahun, 25 orang atau 37,3% memiliki masa kerja selama 1-10 tahun, dan 31 orang atau 46,2% memiliki masa kerja selama 11-20 tahun. Menunjukkan mayoritas responden pegawai di Kantor Imigrasi Jambi memiliki masa kerja selama 11 hingga 20 tahun kerja.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel

Secara deskriptif penelitian ini menggunakan tiga variabel, di mana variabel X mencakup penghargaan intrinsik, variabel Y mencakup kinerja pegawai, dan variabel Z mencakup motivasi pegawai. Berikut adalah penjelasan terkait setiap variabel:

5.2.1 Variabel Penghargaan Intrinsik

Variabel penghargaan intrinsik terdiri dari 6 indikator dan 6 item pertanyaan. Berikut adalah tabel yang menyajikan jawaban dari responden terkait variabel penghargaan intrinsik:

Tabel 5.2 Variabel Penghargaan Intrinsik

No	Pertanyaan	X	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Pengakuan non-moneter (X1)									
1.	Adanya bentuk pengakuan non-moneter untuk mengakui pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas	f	0	0	7	18	42	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	21	72	210	303	

No	Pertanyaan	X	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
	seperti, sertifikat dan penghargaan.								
Perayaan atas keberhasilan (X2)									
2.	Adanya perayaan untuk mengakui pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas seperti makan siang, makan malam, dan acara khusus.	f	1	1	6	17	42	67	Sangat Tinggi
		fx	1	2	18	68	210	299	
Ungkapan penghargaan (X3)									
3.	Adanya ekspresi penghargaan secara teratur oleh pimpinan kantor kepada pegawai untuk mengakui pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas.	f	0	0	5	18	44	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	15	72	220	307	
Penilaian kerja 360 derajat (X4)									
4.	Adanya penilaian kinerja 360 derajat (dimana umpan balik dari rekan kerja dan pemohon dimasukkan kedalam penilaian kinerja pegawai).	f	0	1	3	20	43	67	Sangat Tinggi
		fx	0	2	9	80	215	306	
Sistem penilaian kinerja (X5)									
5.	Adanya penggunaan penilaian kinerja berbasis pengembangan.	f	0	0	3	17	47	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	68	235	316	
Promosi Kualitas (X6)									
6.	Adanya promosi kualitas dimana	f	0	0	2	15	50	67	Sangat Tinggi

No	Pertanyaan	X	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
	promosi pegawai didasarkan pada pencapaian tujuan kerja dan kualitas kerja.	fx	0	0	5	60	250	316	
Rata-Rata								307	Sangat Tinggi

Sumber: Data Kuesioner 2025

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi sangat tinggi, karena rata-rata skor item sebesar 307. Nilai skor tertinggi terdapat pada item nomor 5 dan 6 yaitu adanya penggunaan penilaian kinerja berbasis pengembangan dan adanya promosi kualitas dimana promosi pegawai didasarkan pada pencapaian tujuan kerja dan kualitas kerja dengan skor 316 yang dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan, nilai skor terendah yaitu pada item nomor 2 yaitu adanya perayaan untuk mengakui pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas seperti makan siang, makan malam, dan acara khusus dengan skor 299 yang dikategorikan sangat tinggi.

Hasil rata-rata skor yang telah diperoleh pada variabel penghargaan intrinsik sebesar 307 dan tergolong sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi merasakan adanya penghargaan intrinsik yang sangat tinggi.

5.2.2 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang masing-masing mewakili 7 indikator. Tabel di bawah ini menyajikan jawaban responden terkait dengan berbagai aspek kinerja karyawan, berdasarkan data yang dikumpulkan dan dianalisis dari jawaban kuesioner.

Tabel 5.3 Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Y	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Pekerjaan sangat penting (Y1)									
1.	Saya menyadari bahwa pekerjaan yang saya lakukan penting bagi kantor	f	0	0	4	14	49	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	12	70	245	327	
Pekerjaan dengan personel kompeten (Y2)									
2.	Pekerjaan yang saya lakukan memerlukan pegawai yang kompeten, dan tidak semua pegawai dapat melakukannya.	f	0	0	3	13	51	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	52	255	316	
Pekerjaan yang layak (Y3)									
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat layak untuk dikerjakan.	f	0	0	2	14	51	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	56	255	317	
Menggunakan potensi diri (Y4)									
4.	Saya dapat menggunakan seluruh kompetensi saya untuk pekerjaan saya.	f	0	0	1	12	54	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	48	280	331	
Kinerja lebih baik (Y5)									
5.	Kinerja saya jauh lebih baik dari pada kinerja rekan-rekan saya.	f	1	1	4	12	49	67	Sangat Tinggi
		fx	1	2	12	48	245	308	
Sering berhasil dalam tugas kerja (Y6)									
6.	Saya sering kali berhasil menyelesaikan tanggung jawab penting.	f	0	0	5	12	50	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	15	48	250	313	
Kinerja memuaskan (Y7)									
7.	Saya gembira dengan kinerja saya karena	f	0	1	3	10	53	67	Sangat Tinggi

No	Pertanyaan	Y	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
	secara umum memuaskan dan lebih baik.	fx	0	2	9	40	265	317	
Rata-Rata								318	Sangat Tinggi

Sumber: Data Kuesioner 2025

Menurut tabel 5.3 diatas bahwa kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi sangat tinggi. Hal ini terlihat dari nilai skor keseluruhan item yang rata-ratanya sebesar 318. Nilai skor tertinggi terdapat pada item nomor 4 yaitu saya dapat menggunakan seluruh kompetensi saya untuk pekerjaan saya. dengan skor 331 yang dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan, nilai skor terendah yaitu pada item nomor 5 yaitu kinerja saya jauh lebih baik dari pada kinerja rekan-rekan saya dengan skor 308 yang dikategorikan sangat tinggi.

Skor rata-rata yang diperoleh variabel kinerja pegawai sebesar 318 dan tergolong sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi memiliki kinerja yang sangat tinggi.

5.2.3 Variabel Motivasi Pegawai

Variabel motivasi pegawai pada penelitian ini terdiri dari 6 indikator dan 6 item pertanyaan. Berikut adalah tabel yang menyajikan jawaban yang diberikan oleh responden:

Tabel 5.4 Variabel Motivasi Pegawai

No	Pertanyaan	Z	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Kepuasan pribadi (Z1)									
1.	Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya menyelesaikan	f	0	0	2	11	54	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	44	270	320	

No	Pertanyaan	Z	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
	pekerjaan saya dengan baik.								
Tidak bahagia saat kinerja buruk (Z2)									
2.	Saya merasa tidak bahagia jika tidak bekerja dengan baik.	f	1	0	3	14	49	67	Sangat Tinggi
		fx	1	0	9	56	245	311	
Merasa puas dengan pekerjaan (Z3)									
3.	Saya merasa puas karena mampu mengerjakan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa.	f	0	0	3	10	54	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	40	270	319	
Sedih saat usaha tidak sesuai (Z4)									
4.	Saya merasa sedih ketika usaha saya tidak sesuai standar	f	0	0	7	11	49	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	21	44	245	310	
Bekerja lebih keras saat dihargai (Z5)									
5.	Saya bekerja lebih keras karena rekan saya menghargainya.	f	0	0	5	10	52	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	15	40	260	315	
Memikirkan penyelesaian tugas (Z6)									
6.	Saya mencoba memikirkan cara agar dapat mengerjakan pekerjaan saya secara efisien dan efektif.	f	0	0	3	9	55	67	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	36	275	320	
Rata-Rata							315	Sangat Tinggi	

Sumber: Data Kuesioner 2025

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, terlihat bahwa motivasi pegawai berada pada tingkat yang sangat tinggi. Rata-rata total nilai skor untuk setiap item mencapai 315. Item dengan nilai tertinggi adalah nomor 1 dan 6, yang menyatakan bahwa pegawai merasakan kepuasan pribadi saat

menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta berusaha mencari cara untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, dengan skor masing-masing mencapai 320, yang tergolong sangat tinggi. Di sisi lain, item dengan skor terendah adalah nomor 4, yang menyatakan bahwa pegawai merasa sedih ketika hasil kerja mereka tidak memenuhi standar, dengan skor 310, yang juga termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pegawai memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka.

Skor rata-rata pada variabel motivasi pegawai sebesar 315 dan tergolong sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi memiliki motivasi yang sangat tinggi.

5.3 Analisis Data

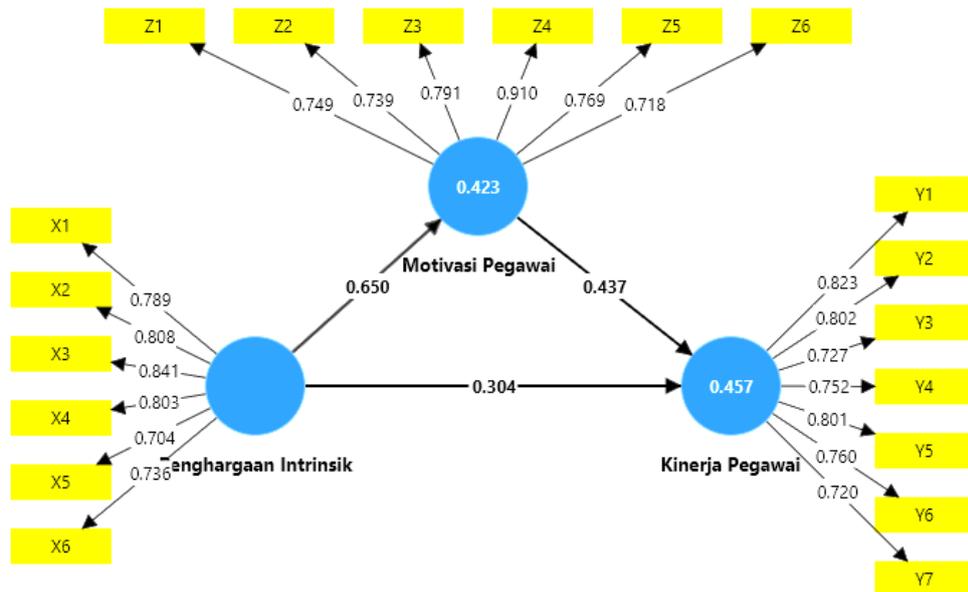
5.3.1 Analisis Outer Model

Untuk analisis ini terdapat tiga kriteria teknik analisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS (Versi 4) untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Pada tahap penilaian awal model eksternal, model pengukuran dievaluasi untuk menilai validitas konvergen, dengan fokus pada indikator reflektif. Hal ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4, yang mengukur hubungan antara skor item dan skor komponen yang diestimasi. Jika indikator reflektif menunjukkan korelasi yang lebih besar dari 0,70 dengan konstruk yang diuji, jadi indikator tersebut dianggap kuat. Dalam penelitian ini, minimum factor loading yang dapat diterima ditetapkan 0.70.

Gambar 5.1 Outer Model Indikator ke Dimensi



Berdasarkan gambar 5.1 tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang ditentukan antara variabel laten dan indikator yang sesuai, dengan setiap nilai mewakili outer loading. Nilai-nilai ini menunjukkan seberapa kuat setiap indikator berhubungan dengan konstruksya masing-masing. Hasil perhitungan outer loading disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.5 Outer Loading Indikator ke Dimensi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.823	Valid
	Y2	0.802	Valid
	Y3	0.727	Valid
	Y4	0.752	Valid
	Y5	0.801	Valid
	Y6	0.760	Valid
	Y7	0.720	Valid
Penghargaan Intrinsik (X)	X1	0.789	Valid
	X2	0.808	Valid
	X3	0.841	Valid
	X4	0.803	Valid
	X5	0.704	Valid
	X6	0.736	Valid

Motivasi Pegawai (Z)	Z1	0.749	Valid
	Z2	0.739	Valid
	Z3	0.791	Valid
	Z4	0.910	Valid
	Z5	0.769	Valid
	Z6	0.718	Valid

Tabel 5.5 menunjukkan hasil yang diproses oleh SmartPLS (Versi 4). Karena nilai *loading factor* semuanya di atas 0.70, maka *outer model* yang mewakili korelasi antara konstruk dan indikatornya memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena itu, penelitian ini dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu pengujian validitas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan bermakna dan valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan dinilai dengan membandingkan nilai cross-loading setiap indikator dengan variabel terkait. Dalam penelitian ini, nilai acuan yang lebih besar dari 0,7 digunakan sebagai tolak ukur. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.6, semua indikator memiliki nilai cross loading di atas 0.7, yang menegaskan validitas diskriminannya. Selain itu, ketika loading indikator pada konstruknya sendiri lebih tinggi daripada loading pada konstruk lain, maka hal ini semakin mendukung adanya validitas diskriminan.

Tabel 5.6 Cross Loading

No	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Pegawai (Z)	Penghargaan Intrinsik (X)
X1	0.623	0.535	0.789
X2	0.730	0.597	0.808
X3	0.316	0.488	0.841
X4	0.320	0.490	0.803
X5	0.237	0.448	0.704

No	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Pegawai (Z)	Penghargaan Intrinsik (X)
X6	0.252	0.423	0.736
Y1	0.823	0.600	0.423
Y2	0.802	0.477	0.421
Y3	0.727	0.366	0.344
Y4	0.752	0.377	0.316
Y5	0.801	0.453	0.576
Y6	0.760	0.550	0.516
Y7	0.720	0.526	0.504
Z1	0.431	0.749	0.504
Z2	0.702	0.739	0.470
Z3	0.505	0.791	0.374
Z4	0.492	0.910	0.562
Z5	0.419	0.769	0.577
Z6	0.379	0.718	0.548

Berdasarkan tabel 5.6, perbandingan nilai cross loading menunjukkan bahwa semua nilai lebih dari 0,7, dan nilai cross loading dari indikator suatu konstruk lebih besar dibandingkan nilai cross loading konstruk lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator menunjukkan validitas diskriminan yang kuat dalam konstruksi setiap variabel.

3. *Average Variance Extrated (AVE)*

AVE digunakan dalam menetapkan validitas konvergen untuk level konstruk. Jika nilai AVE lebih dari 0.50, maka dianggap telah memenuhi validitas konvergen. Hasil nilai AVE penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.7 Uji *Average Variance Extrated (AVE)*

Variabel	Nilai (AVE)	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.593	Valid
Motivasi Pegawai	0.611	Valid
Penghargaan Intrinsik	0.611	Valid

Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Average Variance Extrated (AVE)* berada di atas 0.5, yang menunjukkan bahwa AVE setiap

konstruk dinyatakan valid. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan seluruh konstruk penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

4. *Composite Reliability*

Kriteria reliabilitas dapat dibaca dari nilai reliabilitas konfigurasi. Jika nilai konfigurasi adalah 0,70. Keandalan konfigurasi tinggi. Tabel 5.8 berikut ini menunjukkan nilai angka *composite reliability* untuk semua variabel.

Tabel 5.8 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0.911
Penghargaan Intrinsik (X)	0.904
Motivasi Pegawai (Z)	0.904

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, nilai *composite reliability* dari setiap variabel dinyatakan memenuhi syarat jika nilainya lebih dari 0,70. Hasil perhitungan *composite reliability* dalam penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,70, yang berarti variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

5. Nilai *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas pada kuesioner. Batas terendah yaitu 0,70. Apabila alpha melebihi ambang batas, alat ukur tersebut dianggap andal dan akurat. Nilai *Cronbachs Alpha* untuk penelitian ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.9 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.886
Motivasi Pegawai (Z)	0.871
Penghargaan Intrinsik (X)	0.879

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa *nilai cronbach's alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,70, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas dan konsistensi internal yang tinggi dalam instrumen penelitian. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian dianggap kuat, dan pernyataan yang digunakan untuk mengukurnya dapat diandalkan dan dipercaya.

5.3.2 Analisis Inner Model

Uji model inner menguji hubungan antara konstruk, tingkat signifikansi, dan koefisien determinasi dalam model survei. Model structural dinilai menggunakan R-Square dari konfigurasi.

1. R-Square (*Coefficient determination*)

Dalam mengevaluasi model menggunakan PLS adalah memeriksa R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Hasil estimasi R-Square dari SmartsPLS 4 disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.10 Nilai R-Square

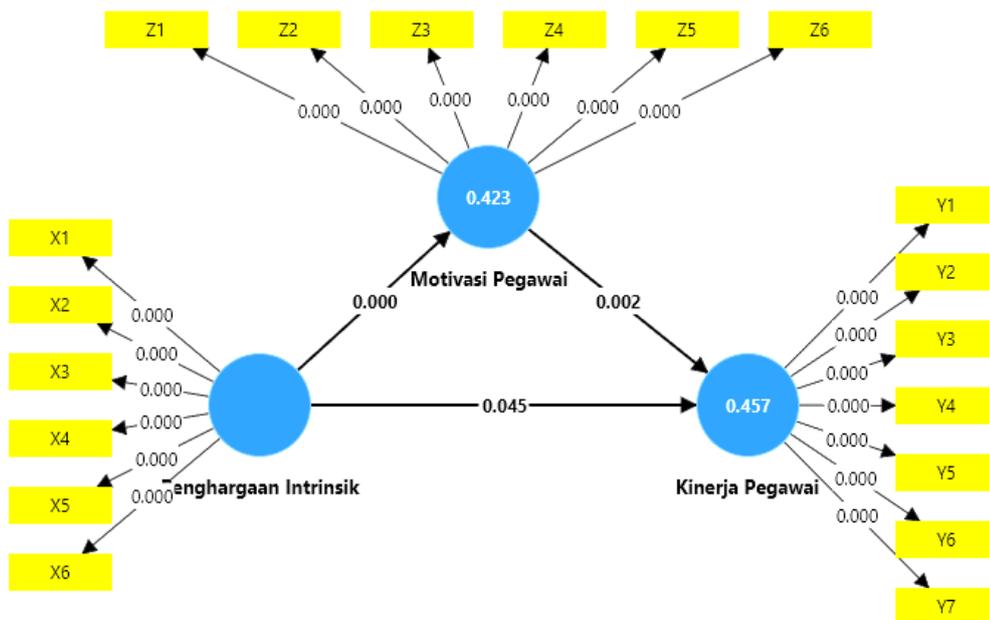
Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.457	0.440
Motivasi Pegawai (Z)	0.423	0.414

Tabel diatas menunjukkan angka kinerja pegawai 0,457, yang mengindikasikan bahwa motivasi pegawai dan penghargaan intrinsik menjelaskan 45,7% kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Nilai R-Square untuk variabel motivasi pegawai adalah 0,423, yang menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik dapat menjelaskan variabel motivasi pegawai sebesar 42,3%. Sisa variasi sebesar 57,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Semakin baik tingkat penjelasan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R-Square, dimana R-Square yang lebih tinggi mencerminkan kualitas model persamaan struktural yang lebih baik.

5.4 Uji Hipotesis

PLS menggunakan simulasi bootstrap sampel dalam menjalankan uji statistik seluruh hubungan. Proses bootstrap digunakan untuk menilai pengaruh antar variabel untuk mengevaluasi model. T-statistik yang signifikan lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value kurang dari 0.05, sesuai dengan pengujian hipotesis yang menguji statistik t dan nilai p. Selain itu, bootstrap bertujuan untuk mengurangi masalah yang mungkin muncul dalam data penelitian. Model perhitungan statistik dengan bootstrap di SmartPLS (Versi 4) adalah sebagai berikut.

Gambar 5.2 Outer Model Setelah Bootstrapping



Tabel 5.11 Uji Hipotesis Bootstrapping

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistick ((O/STDEV))	P Values
Motivasi Pegawai - > Kinerja Pegawai	0.437	0.460	0.150	2.916	0.002
Penghargaan Intrinsik -> Kinerja Pegawai	0.304	0.295	0.179	1.701	0.045
Penghargaan Intrinsik -> Motivasi Pegawai	0.650	0.666	0.079	8.229	0.000

Tabel 5.12 Uji Hipotesis Specific Indirect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	P values
Penghargaan Intrinsik -> Motivasi Pegawai - > Kinerja Pegawai	0.284	0.308	0.113	2.521	0.006

5.5 Hasil Analisis

H1: Penghargaan Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien jalur memiliki nilai 0,304 dan dapat disimpulkan berpengaruh positif. T-statistik adalah 1,701 dan P-value yang menunjukkan pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai berilai 0,045. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama terdukung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut.

H2: Penghargaan Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur nilai 0.650, dan dapat disimpulkan berpengaruh positif. Nilai T-statistik adalah 8,229, dan P-value yang menunjukkan bagaimana pengaruh penghargaan intrinsik terhadap motivasi pegawai, adalah 0,000. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua terdukung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut.

H3: Motivasi Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0.437 disimpulkan berpengaruh positif. T-statistik 2.916, dan P-value yang

menunjukkan pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.002. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga terdukung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut

H4: Motivasi Pegawai Memediasi Pengaruh Positif Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur nilai yaitu 0.284 dan disimpulkan berpengaruh positif. Nilai T-statistik adalah 2.521, dan P-value yang menunjukkan pengaruh motivasi pegawai dalam memediasi pengaruh positif penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 0.006. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pegawai memediasi penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat terdukung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Gambaran Penghargaan Intrinsik, Kinerja Pegawai, dan Motivasi Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya bentuk pengakuan non-moneter kepada pegawai. Pengakuan ini sangat penting karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi pegawai untuk terus berprestasi. Selain itu, adanya ungkapan penghargaan dan pemberian penghargaan kepada pegawai berkinerja baik menunjukkan perhatian pimpinan terhadap kontribusi individu, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Sistem penilaian kerja yang transparan dan adil juga berperan penting dalam memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai, serta memberikan peluang bagi mereka untuk dipromosikan berdasarkan kualitas kinerja yang ditunjukkan.

Semua elemen ini berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang menghargai usaha dan dedikasi pegawai.

Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dikategorikan baik melalui hasil yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan potensi diri dengan baik, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diemban. Selain itu, keberhasilan pegawai untuk dapat memberikan kinerja terbaik dan memuaskan menjadi indikasi bahwa mereka tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga berusaha melampaui batasan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya komitmen yang tinggi terhadap kualitas dan hasil kerja.

Motivasi pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dapat dikategorikan baik. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari pegawai yang senantiasa merasa tidak bahagia jika melakukan pekerjaannya dengan buruk, yang menunjukkan adanya kesadaran diri dan tanggung jawab bekerja lebih keras dan baik dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, pegawai yang selalu memikirkan bagaimana cara dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif menunjukkan adanya proaktivitas dan keinginan untuk terus belajar serta beradaptasi dengan perubahan yang ada. Motivasi ini bukan hanya berasal dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, tetapi juga dari rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kontribusi yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, pegawai merasa terlibat dan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya membawa dampak positif bagi kinerja keseluruhan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

5.6.2 Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini memberikan temuan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pegawai yang merasakan

penghargaan atas usaha dan kontribusinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penghargaan intrinsik, yang mencakup rasa pencapaian, pengakuan atas keterampilan, dan kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, berperan penting dalam memotivasi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, mereka bersemangat untuk mencapai target, berkontribusi dengan ide-ide inovatif, dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Kinerja pegawai diukur dari berbagai indikator, termasuk kerapihan, ketelitian, dan profesionalisme. Penghargaan intrinsik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap hasil pekerjaan mereka, serta memperkuat hubungan kerja dan komunikasi di antara rekan-rekan. Dengan memahami pentingnya penghargaan intrinsik, organisasi dapat merancang strategi penghargaan yang efektif untuk mendorong motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Manzoor dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM yang berlokasi di Rawalpindi dan Islamabad, Pakistan. Demikian pula, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Sayed Sami Muzafary, 2019), yang menemukan bahwa penghargaan intrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di empat universitas negeri di Kabul, Afghanistan..

5.6.3 Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Ketika pegawai merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penghargaan intrinsik, yang meliputi rasa pencapaian, pengakuan atas keterampilan, dan kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, menjadi sumber motivasi yang kuat. Pegawai yang merasakan penghargaan akan lebih

bersemangat untuk mencapai tujuan dan berkontribusi dengan ide-ide kreatif bagi kemajuan organisasi.

Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Dengan adanya penghargaan intrinsik, pegawai merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang berdampak positif pada suasana kerja dan kolaborasi di tim. Organisasi yang memahami pentingnya penghargaan intrinsik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan dan membawa dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hendijani & Steel, 2020) yang mengemukakan bahwa penghargaan intrinsik yang menonjol berpengaruh positif terhadap motivasi pada mahasiswa Sekolah Bisnis Haskayne, Universitas Calgary, Kanada. Selanjutnya, temuan dari penelitian terdahulu oleh (Manzoor dkk., 2021) yang mengemukakan bahwa penghargaan intrinsik sangat penting bagi keberhasilan motivasi karena penghargaan tersebut menawarkan manfaat jangka panjang bagi pegawai. Penghargaan intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan pada UMKM di kota Islamabad dan Rawalpindi, Pakistan.

5.6.4 Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan motivasi tinggi akan lebih berdedikasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang secara langsung akan meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan pencapaian tujuan yang lebih baik, kreativitas yang meningkat, dan keinginan yang lebih kuat untuk berkontribusi bagi organisasi. Selain itu, individu yang termotivasi akan lebih siap menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugasnya dengan efisien.

Kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai indikator, termasuk produktivitas, ketelitian, dan profesionalisme. Pegawai yang termotivasi akan lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan. Dengan memahami pentingnya motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi kebutuhan pegawai, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hasil ini sesuai dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nusraningrum dkk., 2024) yang mengemukakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan sektor logistik di Jabodetabek.

5.6.5 Motivasi Pegawai Memediasi Pengaruh Positif Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Hasil penelitian memberikan hasil bahwa motivasi pegawai berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara penghargaan intrinsik dan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Ketika pegawai menerima penghargaan intrinsik, seperti pengakuan atas usaha dan pencapaian, motivasi mereka untuk bekerja dengan baik meningkat. Karyawan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka ketika mereka merasa dihargai dan diberi penghargaan, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan pribadi.

Dengan meningkatnya motivasi, pegawai menjadi lebih produktif dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung mengambil inisiatif, berkolaborasi lebih baik, dan menunjukkan ketelitian yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi yang memahami pentingnya penghargaan intrinsik dan bagaimana hal itu meningkatkan motivasi pegawai dapat menciptakan strategi yang efektif untuk mendorong kinerja pegawai, menjadikan penghargaan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manzoor dkk., 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif signifikan dalam memediasi penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai pada UMKM di kota Islamabad dan Rawalpindi, Pakistan.