



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 397-409

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Enumerator di Regional Economic Development Institute pada Periode 2024

Fadilah Qurrotul Aini Rasyid<sup>1✉</sup>, Nanik Hariyana<sup>2</sup>, Albertus Eka Putra Haryanto<sup>3</sup>,  
Indra Nur Fauzi<sup>4</sup>

Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur  
Regional Economic Development Institute (REDI)

Email: [22012010277@student.upnjatim.ac.id](mailto:22012010277@student.upnjatim.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk *Regional Economic Development Institute* (REDI) sebuah lembaga yang bergerak di bidang jasa penelitian. Di REDI, enumerator memiliki peran penting dalam proses pengumpulan data. Kinerja enumerator yang baik memengaruhi kualitas data yang dikumpulkan, hasil penelitian, dan selanjutnya berdampak pada keberhasilan proyek yang dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja enumerator REDI pada periode 2024. Data penelitian diperoleh melalui pengisian kuesioner survei berbasis skala *Likert* yang diisi oleh seluruh enumerator yang direkrut selama periode tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dan analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji adanya pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja enumerator.

Kata Kunci: *enumerator, kinerja, , motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, regresi linier berganda*

## Abstract

Human Resources (HR) serve as a cornerstone for the success of any organization, including the Regional Economic Development Institute (REDI), a research institution. At REDI, enumerators play an essential role in the data collection process. Enumerators performance directly impacts the quality of the collected data, the accuracy of research findings, and the overall success of the projects undertaken. This study was conducted to examine the impact of intrinsic and extrinsic motivation on the performance of REDI's enumerators during the 2024 period. Data were collected using a Likert-scale survey distributed to all enumerators recruited during this timeframe. A quantitative approach was employed, and the analysis was conducted using multiple linear regression to evaluate the relationships between the variables. The findings reveal that both intrinsic and extrinsic motivation significantly and positively affect enumerator performance

Keywords: *enumerator, performance, extrinsic motivation, intrinsic motivation , multiple linear regression*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berkaitan. Di antara berbagai aspek tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang sangat penting. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pendorong utama yang memengaruhi arah dan strategi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Elbadansyah, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal untuk memastikan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Salah satu cara untuk menilai efektivitas pengelolaan tersebut adalah melalui kinerja karyawan. Menurut Jufrizen (2017), kinerja merujuk pada rangkaian hasil yang diperoleh seseorang individu dalam menjalankan tugas. Kinerja bukan hanya diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, tetapi juga kontribusinya terhadap pengembangan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berfokus pada tujuan jangka pendek, tetapi juga pada dukungan terhadap visi jangka panjang perusahaan.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu. Secara umum, motivasi kerja dibagi dalam dua kategori, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang bersumber dari dalam diri individu (Pradita, 2018). Individu dengan tingkat motivasi ini cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya meskipun tanpa adanya imbalan eksternal. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu, berupa kondisi atau faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Triadi et al., 2019).

Motivasi ini biasanya berfungsi sebagai pendorong tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua jenis motivasi tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja dalam perusahaan. Motivasi yang tepat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh.

Bagi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini berlaku pula di *Regional Economic Development Institute* (REDI). REDI merupakan lembaga riset yang berpengalaman lebih dari dua dekade dalam melaksanakan berbagai proyek penelitian (REDI, 2018). Salah satu faktor pendorong keberhasilan proyek REDI adalah kinerja enumerator. Enumerator merupakan individu yang bertugas mengumpulkan data melalui wawancara, survei, atau observasi langsung (Salim, 2023). Sebagai ujung tombak kegiatan pengumpulan data, kualitas hasil penelitian yang dilakukan REDI sangat ditentukan oleh kinerja enumerator. REDI harus menjaga dan meningkatkan motivasi enumerator agar kinerjanya tetap optimal. Penurunan kinerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada hasil penelitian dan reputasi perusahaan. Dengan memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja, REDI dapat memastikan bahwa para enumerator berperan aktif dalam mendorong kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2021) mengungkapkan bahwa baik motivasi intrinsik ataupun ekstrinsik, keduanya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut dilakukan pada PT Air Manado, dan mencatat bahwa peningkatan motivasi ekstrinsik dan intrinsik secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh Setianingrum (2023) dalam penelitiannya pada 70 karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan ke arah yang positif. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja enumerator di REDI. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan baru bagi REDI dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien.

## METODE PENELITIAN

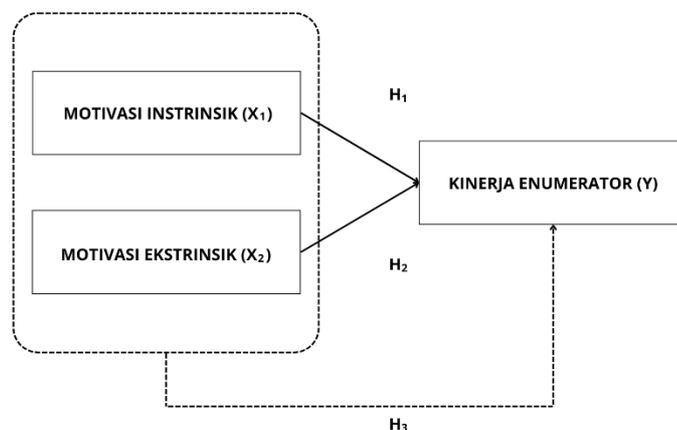
### Kerangka Penelitian

#### a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Enumerator

Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang memacu seseorang untuk bekerja, didasari oleh pemahaman akan arti, nilai, atau tujuan dari tugas yang dilakukan. Dorongan ini muncul dari kepuasan yang dirasakan individu terhadap proses kerja itu sendiri, seperti rasa pencapaian, tantangan yang dihadapi, atau kesempatan untuk memenuhi tujuan pribadi (Putra & Frianto, 2013). Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, semakin baik kualitas perilaku yang ditunjukkan. Peningkatan motivasi intrinsik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan motivasi intrinsik dapat berdampak negatif terhadap kinerja seorang karyawan (Prasetyo, 2019).

#### b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Enumerator

Motivasi ekstrinsik merupakan pengaruh eksternal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan tertentu. Motivasi ekstrinsik berperan sebagai faktor pendorong yang dapat meningkatkan kemauan dan keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, meskipun faktor eksternal dapat memengaruhi motivasi, ia tetap harus disertai dengan kepuasan dari dalam diri individu. Semakin meningkat motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, maka keduanya akan memiliki pengaruh positif terhadap hasil yang dicapai. Sebaliknya, jika motivasi ekstrinsik meningkat tetapi kinerja karyawan menurun, maka pengaruhnya akan bersifat negatif (Prasetyo, 2019).



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

1.  $H_1$ : Motivasi intrinsik memengaruhi kinerja enumerator REDI pada periode 2024.
2.  $H_2$ : Motivasi ekstrinsik memengaruhi kinerja enumerator REDI pada periode 2024.
3.  $H_3$ : Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan memengaruhi kinerja enumerator REDI pada periode 2024.

## Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan data kuantitatif melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh enumerator REDI yang direkrut selama periode 2024. Kegiatan pengumpulan data berlangsung dari tanggal 2-10 Desember 2024 melalui *Google Form* oleh 64 orang responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan dengan skala *Likert*, yang terdiri dari skala nilai 1-5. Skala ini dirancang untuk mengukur motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, serta kinerja enumerator REDI selama periode 2024.

## Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menerapkan metode regresi linier berganda untuk melihat hubungan antara variabel-variabel yang ada. Analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

## Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara mengukur suatu variabel untuk menilai sejauh mana pengukuran tersebut akurat dalam suatu penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator
	Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )	Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang muncul dari dalam diri seseorang, yang mencakup pemahaman tentang nilai, manfaat, atau arti penting dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Ichsanudin & Gumantan, 2020).	Prestasi Tanggung Jawab Penghargaan Kesempatan untuk maju dan berkembang

No	Variabel	Konsep	Indikator
	Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )	Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang dipicu oleh aspek-aspek eksternal individu, berupa kondisi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya (Putra <i>et al.</i> , 2023).	Kualitas Supervisi Kebijakan dan administrasi Kondisi kerja Hubungan Antar Pribadi
	Kinerja Enumerator (Y)	Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian yang diperoleh, baik dari segi kuantitas ataupun kualitas, berdasarkan standar yang ditetapkan. Hasil tersebut dicapai dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Sihaloho & Siregar, 2019).	Kemandirian Kualitas Ketepatan waktu Kuantitas Efektivitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai kemampuan sebuah kuesioner dalam menggambarkan variabel yang diukur secara akurat. Kuesioner adalah valid jika setiap pertanyaan yang diajukan mewakili konsep yang hendak diukur. Sebaliknya, untuk memastikan konsistensi jawaban dari kuesioner, dilakukan pengujian reliabilitas. Sebuah kuesioner adalah reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden terkait pertanyaan dan pernyataan yang ada bersifat konsisten dalam pengulangan pengukuran.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara dua atau lebih variabel bebas (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) dengan satu variabel terikat (kinerja enumerator).

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja enumerator

$X_1$  = Motivasi intrinsik

$X_2$  = Motivasi ekstrinsik

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$a$  = Konstanta

$e$  = Error (variabel bebas lain di luar model regresi)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 menggambarkan karakteristik dari 64 responden yang terlibat dalam penelitian. Dari jumlah tersebut, 27 orang (42,19%) adalah laki-laki dan 37 orang (57,81%) lainnya adalah perempuan. Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden masuk pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 24 orang (37,50%). Selanjutnya, kelompok usia 20-30 tahun diwakili oleh 20 orang (31,25%), diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang (28,13%), dan 2 orang (3,13%) lainnya berusia di atas 50 tahun. Terkait dengan pendidikan, semua responden memiliki gelar pendidikan tertinggi S1, yaitu mencapai 64 orang (100%).

Tabel 2. Karakteristik Data

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	37	57,81
	Laki-laki	27	42,19
Kelompok usia	20-30 tahun	20	31,25
	31-40 tahun	24	37,50
	41-50 tahun	18	28,13
	Lebih dari 50 tahun	2	3,13

### Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Pengujian dan Pemeriksaan ini dilaksanakan sebelum kuesioner didistribusikan kepada sasaran utama. Ini dilakukan untuk memastikan pernyataan dapat mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Dengan melibatkan 30 responden sebagai sampel, Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung untuk setiap indikator dengan nilai  $r_{(\alpha, n-2)}$  dengan ambang signifikansi 5%.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	$r_{(\alpha, n-2)}$	Cronbach Alpha
Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	.793	.000	.361	.788
	$X_{1.2}$	.764	.000	.361	
	$X_{1.3}$	.496	.005	.361	
	$X_{1.4}$	.656	.000	.361	
	$X_{1.5}$	.736	.000	.361	
	$X_{1.6}$	.587	.001	.361	
	$X_{1.7}$	.780	.000	.361	
Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	.559	.001	.361	.769
	$X_{2.2}$	.661	.000	.361	
	$X_{2.3}$	.745	.000	.361	
	$X_{2.4}$	.525	.003	.361	
	$X_{2.5}$	.775	.000	.361	
	$X_{2.6}$	.755	.000	.361	
	$X_{2.7}$	.716	.000	.361	
Kinerja Enumerator ( $Y_1$ )	$Y_{1.1}$	.637	.000	.361	.918
	$Y_{1.2}$	.786	.000	.361	
	$Y_{1.3}$	.771	.000	.361	
	$Y_{1.4}$	.799	.000	.361	
	$Y_{1.5}$	.756	.000	.361	
	$Y_{1.6}$	.911	.000	.361	
	$Y_{1.7}$	.776	.000	.361	
	$Y_{1.8}$	.840	.000	.361	
	$Y_{1.9}$	.747	.000	.361	

Sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 3, seluruh item indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi setiap item  $< 0,05$ , serta nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*)  $> r_{(\alpha, n-2)}$

Sedangkan untuk pemeriksaan reliabilitas, digunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana reliabilitas suatu variabel dianggap tercapai jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian memperlihatkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dianggap reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan memang dapat menggambarkan dengan tepat variabel yang diukur. Hasil yang menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Merujuk pada Tabel 4, diperoleh *Asymp. Sig* sebesar 0,429 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual adalah normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dalam analisis ini.

##### b. Pemeriksaan Multikolinearitas

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam Tabel 4, semua variabel independen menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,502 ( $>0,10$ ) dengan nilai VIF untuk setiap variabel lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan tidak terdeteksi adanya masalah multikolinearitas dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dan Pemeriksaan Mutlikolinearitas

c	Dependent	Kolmogorov-Smirnov Test		Multicollonearity	
		Z	Asymp-Sig	Tol.	VIF
Motivasi Intrinsik	Kinerja	.875	.429	.502	1.994
Motivasi Ekstrinsik	Enumerator			.502	1.994

##### c. Uji Heteroskedastisitas dan Autokorelasi

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser*. Pada hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 5, nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0.077 ( $>0.05$ ), artinya, data tidak menunjukkan indikasi adanya masalah heteroskedastisitas. Sehingga, residual memiliki varian yang konsisten atau homogen, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model telah terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		F	Sig.
1	Regression	2.680	.077
	Residual		
	Total		

Hasil pengujian pada Tabel 6 memperlihatkan nilai DW sebesar 2,105, dengan  $dL = 1,5315$  dan  $dU = 1,6601$ . Mengingat DW berada dalam rentang antara  $dU$  dan  $(4 - dU)$ , hal ini menunjukkan model regresi bebas dari permasalahan autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.105

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.872	.496
Motivasi Intrinsik	.460	.133
Motivasi Ekstrinsik	.344	.148

Kinerja Enumerator =  $0,872 + 0,460$  Motivasi Intrinsik +  $0,344$  Motivasi Ekstrinsik + e

1. Nilai konstanta sebesar 0,872 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik bernilai nol, maka kinerja enumerator akan berada pada angka 0,872.
2. Koefisien sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen dalam motivasi intrinsik akan menyebabkan kenaikan kinerja enumerator sebesar 0,460, dengan mempertimbangkan variabel lainnya tetap. Ini mencerminkan pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja enumerator, yang berarti semakin tinggi motivasi intrinsik, semakin baik kinerja yang dapat dicapai oleh enumerator. Motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja enumerator, terutama karena motivasi intrinsik lebih terkait dengan kepuasan kerja dan pencapaian pribadi.
3. Koefisien sebesar 0,344 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen dalam motivasi ekstrinsik akan menyebabkan kenaikan kinerja enumerator sebesar 0,344, dengan mempertimbangkan variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik turut berkontribusi positif terhadap kinerja enumerator, di mana semakin tinggi motivasi eksternal yang diterima, semakin baik pula hasil kinerja yang ditunjukkan.

Ini mengindikasikan bahwa insentif eksternal seperti penghargaan atau bonus juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja enumerator, meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibandingkan dengan motivasi intrinsik.

#### Koefisien Determinasi

Pada Tabel 8 terlihat bahwa  $R^2$  dalam model regresi adalah sebesar 0,484. Ini berarti bahwa 48,4% perubahan dalam kinerja enumerator dapat dijelaskan oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R Square
1	.484

#### Uji F

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 9, diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$ , dengan F hitung sebesar 28,652 yang jauh melebihi nilai  $F_{(\alpha, k, n-k-1)}$  (3,15). Hal ini mengarah pada  $H_0$  disanggah dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, secara bersamaan, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja enumerator. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Mardianty (2023), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Riho Mandiri. Oleh karena itu REDI dapat mengimplementasikan kebijakan yang menggabungkan faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam setiap program peningkatan kinerja, sehingga kinerja enumerator dapat ditingkatkan.

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.437	2	2.219	28.652	.000
	Residual	4.723	61	.077		
	Total	9.160	63			

#### Uji T

Merujuk pada Tabel 10, terlihat bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t hitung sebesar 3,463, yang lebih besar daripada nilai  $t_{(\alpha/2, df)}$  sebesar 1,99962. Hal ini mengarah pada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$ . Dengan demikian motivasi intrinsik memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja enumerator *Regional Economic Development Institute* pada periode 2024. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Murniyanti (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa.

Di sisi lain, hasil uji t untuk variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,322, yang juga lebih tinggi dari nilai  $t_{(\alpha/2, df)}$ . Hal ini menyebabkan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$ . Dengan demikian, motivasi ekstrinsik turut memengaruhi kinerja enumerator REDI yang direkrut selama periode 2024 secara signifikan. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Anggriyani (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Tabalong.

Temuan ini menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja enumerator. Ini mengindikasikan bahwa REDI perlu memperkuat upaya untuk mengelola kedua faktor tersebut, dengan memberi perhatian lebih pada motivasi intrinsik yang terbukti memiliki dampak terbesar.

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.872	.496		1.758	.084
Motivasi Intrinsik	.460	.133	.450	3.463	.001
Motivasi Ekstrinsik	.344	.148	.301	2.322	.024

## SIMPULAN

Penelitian di REDI menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja enumerator. Motivasi intrinsik yang kuat terbukti mendorong peningkatan kinerja enumerator, sementara motivasi ekstrinsik, seperti faktor eksternal yang mendukung, juga mendorong enumerator bekerja lebih efektif. Kombinasi kedua motivasi tersebut meningkatkan kinerja secara signifikan, menunjukkan pentingnya kombinasi antara motivasi internal dan eksternal. Oleh karena itu, REDI disarankan agar meningkatkan faktor-faktor yang mendukung motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, untuk meningkatkan kinerja enumerator.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggriyani, M., & Rahman, T. 2021. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong". *Jurnal Stiatabalong*, 4(2), 1615–1628.
- Elbadansyah. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Purwokerto: CV IRDH.
- Ichsanudin, & Gumantan, A. 2020. "Tingkat Motivasi Latihan Ukm Panahan Teknokrat Selama Pandemi Covid. *Journal Of Physical Education*", 1(2), 10–13.
- Jufrizen. 2017. "Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan". *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L. N., & Denny, P. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri". *Costing:Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(1) 2597-5234
- Murniyanti, S. 2020. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa". *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–8.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. 2021. "Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado". *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Pradita, D. U. D. 2018. "Hygine Personal, Sanitasi Lingkungan dengan Tand dan Gejala Tberculosis (Studi Kasus pada Penghunu Lmbaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Jember)". Skripsi. Universitas Jember.
- Prasetyo, F. W. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Sub Divre li Kabupaten Pati". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Putra, A. K., & Frianto, A. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 377–387.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai". *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
- REDI. 2018. "About us". REDI. <https://redi.or.id/about-us/>
- Salim, M. P. 2023. "Enumerator adalah Pencari Data, Pahami Peran dan Bedanya dengan Surveyor". *Lipunan6*. <https://www.liputan6.com/hot/read/5439354/enumerator-adalah-pencari-data-pahami-peran-dan-bedanya-dengan-surveyor>
- Setianingrum, S. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik pada Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator". Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan". *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)". *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(47), 1–17.