JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Effect Of External And Internal Motivational Factors On Employee Performance At State Islamic Junior High School 3 Deli Serdang

Pengaruh Faktor Motivasi Eksternal Dan Faktor Motivasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Mts. Negeri 3 Deli Serdang

Muhammad Rafi Kaweruhan [1]; Saimara A.M Sebayang [2]; Muhammad Toyib Daulay [3]
[1]*Study Program of Management, Faculty of Social Scienses, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
[2] *Department of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
Email: [1] rafikawe1405@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [30 Agustus 2026]
Revised [01 November 2026]
Accepted [04 November 2026]

KEYWORDS
External Motivation, Internal Motivation, and Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Motivasi eksternal dan motivasi internal diduga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai yang sekaligus dijadikan sampel penelitian (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung 2.143 > t tabel 1,68195 dan signifikansi 0,038 < 0,05. Motivasi Internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung 7.024 > t tabel 1,68195 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung 51.432 > F tabel 2,83 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa baik motivasi eksternal maupun motivasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

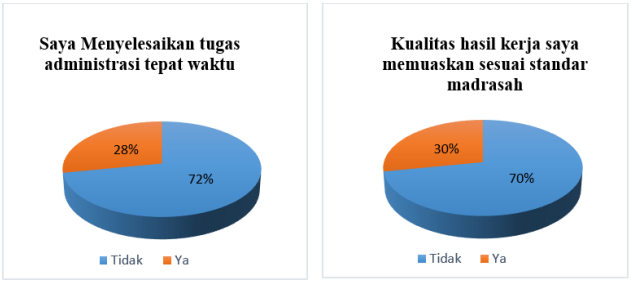
ABSTRACT
This study aims to determine the effect of external motivation and internal motivation on employee performance at MTs. Negeri 3 Deli Serdang. External and internal motivation are believed to be important factors in improving employee performance in carrying out their duties and responsibilities within the madrasah environment. This study employs a quantitative approach using the associative-causal method. The population of this study consists of 45 employees, who also serve as the study sample (saturation sampling). Data collection was conducted via a questionnaire and analyzed using statistical tests, including validity tests, reliability tests, tests of classical assumptions, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the aid of SPSS. The results indicate that external motivation has a positive and significant effect on the performance with a calculated t-value of 2.143 > the critical t-value of 1.68195 and a p-value of 0.038 < 0.05. Internal Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t-value of 7.024 > the critical t-value of 1.68195 and a p-value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, external motivation and internal motivation have a significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 51.432 > the critical F-value of 2.83 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.710 indicates that these two variables account for 71% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other variables outside the scope of this study. Based on these findings, it can be concluded that both external and internal motivation play an important role in improving employee performance at MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil usaha individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, legal, serta sesuai norma dan etika (Marliani et al., 2020). Kinerja dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan pemahaman terhadap tugas. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi seseorang, semakin baik pula hasil kerjanya.

Motivasi kerja terdiri dari motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri seseorang, seperti ketertarikan, kesenangan, kepuasan, dan rasa bahagia dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, motivasi eksternal berasal dari luar diri, seperti dorongan dari orang lain maupun lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja (Hanafie & Gali, 2022).

MTs. Negeri 3 Deli Serdang merupakan sekolah yang mengandalkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai target sekolah. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra-survei terhadap 22 pegawai untuk mengetahui kondisi kinerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya motivasi internal dan motivasi eksternal. Pra-survei tersebut dilakukan agar variabel penelitian sesuai dengan kondisi nyata objek penelitian dan memiliki dasar yang kuat.

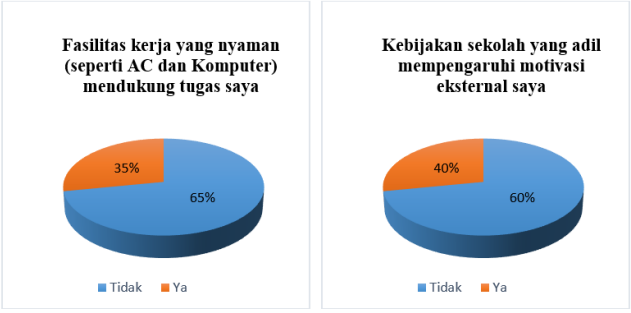


Gambar 1. Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja pegawai, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja berdasarkan indikator kuantitas dan kualitas kerja. Pada pernyataan "Saya menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu", sebanyak 72% pegawai menjawab "Tidak" dan 28% menjawab "Ya". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum mampu menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu sesuai harapan MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

Pada pernyataan "Kualitas hasil kerja sesuai standar madrasah", sebanyak 70% pegawai menjawab "Tidak" dan 30% menjawab "Ya". Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja sebagian besar pegawai belum memenuhi standar madrasah. Secara umum, hasil pra-survei memperlihatkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, baik dari aspek ketepatan waktu maupun kualitas hasil kerja.

Selanjutnya dilakukan pra-survei motivasi eksternal untuk mengetahui kondisi dorongan dari luar yang dapat memengaruhi semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan madrasah.



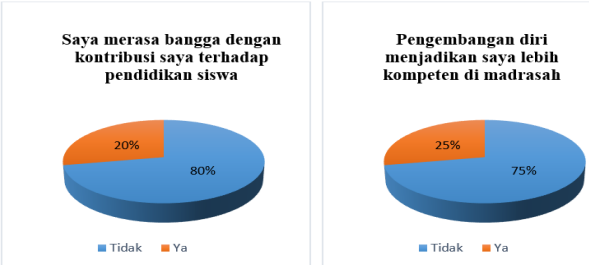
Gambar 2. Hasil Pra-Survei Motivasi Eksternal

Berdasarkan hasil pra-survei motivasi eksternal, diperoleh gambaran bahwa keterbatasan fasilitas kerja dan kebijakan madrasah menjadi faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Pada pernyataan "Fasilitas kerja yang nyaman (seperti AC dan komputer) untuk mendukung tugas saya", sebanyak 35% pegawai menjawab "Ya" dan 65% menjawab "Tidak". Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja belum sepenuhnya tersedia secara merata bagi seluruh pegawa

Pada pernyataan "Kebijakan sekolah yang adil memengaruhi motivasi eksternal saya", sebanyak 40% pegawai menjawab "Ya" dan 60% menjawab "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum sepenuhnya merasakan kebijakan madrasah secara optimal. Secara umum, hasil pra-survei menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kebijakan madrasah masih perlu ditingkatkan untuk mendukung motivasi eksternal pegawai.

Selain motivasi eksternal, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Oleh karena itu, dilakukan pra-survei motivasi internal untuk mengetahui kondisi awal motivasi internal pegawai.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141



Gambar 3 Hasil Pra-Survei Motivasi Internal

Berdasarkan hasil pra-survei motivasi internal, diperoleh gambaran mengenai rasa bangga dan upaya pengembangan diri pegawai. Pada pernyataan "Saya merasa bangga dengan kontribusi saya terhadap pendidikan siswa", sebanyak 20% pegawai menjawab "Ya" dan 80% menjawab "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum merasa memberikan kontribusi yang optimal terhadap pendidikan siswa. Sementara itu, pada pernyataan "Pengembangan diri menjadikan saya lebih kompeten di madrasah", sebanyak 25% pegawai menjawab "Ya" dan 75% menjawab "Tidak", yang menunjukkan bahwa pengembangan diri pegawai masih belum optimal.

Penelitian Hanafie dan Gali (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Desa Sumber Melati Diski, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 60,8%. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan, evaluasi program, motivasi, pengawasan, pengakuan, dan disiplin diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan ('Aini, 2013). Kinerja terbentuk dari hubungan antara usaha, kemampuan, dan pemahaman seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kinerja baik mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya serta melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan kemampuannya (Hanafie & Gali, 2022).

Kinerja juga merupakan hasil usaha individu maupun kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan etika (Ermiyanto et al., 2017). Selain itu, kinerja mencerminkan semangat dan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil terbaik serta menunjukkan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar atau target yang telah ditetapkan (Sutanjar Tatan, 2019; Tanjung et al., 2019).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mendorongnya melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Efa Nur Cholis, 2014).

Motivasi dapat berasal dari dalam maupun luar diri seseorang dan berperan dalam memengaruhi semangat serta hasil kerja (Sebayang et al., 2026). Selain itu, motivasi turut membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Sebayang & Agus, 2025). Motivasi juga dipahami sebagai keinginan atau dorongan yang membuat seseorang melakukan tindakan dengan memanfaatkan kemampuan, arahan, dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu (Andia Salsabilla, 2022; Siti Putri Nur Syiva et al., 2023).

Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti pengaruh dari orang lain maupun lingkungan kerja. Motivasi ini dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Hanafie & Gali, 2022). Motivasi eksternal dapat berupa pujian, promosi, tanggung jawab, gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan organisasi, kesempatan berkembang, serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Kepala madrasah perlu memahami pemberian motivasi eksternal secara tepat agar dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dan berkontribusi terhadap kemajuan sekolah (Efa Nur Cholis, 2014). Selain itu, motivasi eksternal juga dapat berupa uang, bonus, insentif, hadiah, jabatan, dan pujian yang mampu meningkatkan dorongan seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan (Yoseph Jefrinus Wedhu, 2023).

Motivasi Internal

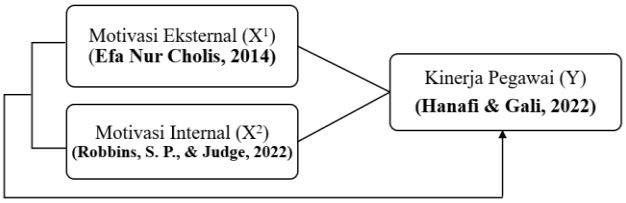
Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan karena adanya ketertarikan, kesenangan, kepuasan, dan rasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan ('Aini, 2013). Motivasi ini berkembang dari dalam diri tanpa bergantung pada dorongan orang lain dan dapat memengaruhi kinerja pegawai karena mendorong seseorang untuk bekerja dengan kemauan sendiri (Efa Nur Cholis, 2014).

Motivasi internal juga berkaitan dengan rasa senang secara pribadi, ketertarikan terhadap suatu aktivitas, serta keinginan untuk belajar dan memahami sesuatu secara lebih mendalam. Dorongan tersebut membuat seseorang lebih bersedia menjalankan pekerjaan dengan penuh minat dan kepuasan dari dalam dirinya sendiri (Rismayanti et al., 2023).

Kerangka Konseptual

Menurut Ghozali (2018:45) Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Faktor Motivasi Eksternal (X1) dan Faktor Motivasi Internal (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Faktor Motivasi Eksternal merupakan dorongan yang berasal dari luar diri pegawai seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan kerja, serta kebijakan organisasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Sedangkan Faktor Motivasi Internal merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan berprestasi, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berkembang.



Gambar 4 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan desain Penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, dimana dalam studi ini peneliti ingin membuktikan apakah Faktor Motivasi Eksternal (X1) dan Faktor Motivasi Internal (X2) memiliki hubungan sebab akibat (kausal) terhadap kinerja pegawai (Y). Data yang dikumpulkan akan diolah dalam bentuk angka untuk menguji signifikan pengaruh antar variable tersebut menggunakan analisis statistik.

Pemilihan populasi pegawai ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam proses kerja yang berkaitan dengan motivasi internal, motivasi eksternal, serta pencapaian kinerja di lingkungan MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

Definisi Operasional

Menurut Torang (2018 : 289) Defenisi operasional variabel digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai batasan-batasan yang akan dibahas atau diteliti. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas nya sesuai tanggung	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu (Hanafie & Gali, 2022)	Likert

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Internal et al., 2013)		
2	Motivasi Eksternal (X1)	Motivasi yang bersumber dari luar diri dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Hanafie & Gali, 2022)	1. Gaji dan Upah 2. Fasilitas Kerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Gaya Kepemimpinan (Hanafie & Gali, 2022)	Likert
3	Motivasi Internal (X2)	Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan nya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya (Internal et al., 2013)	1. Rasa Ingin Tahu (*Curiosity*) 2. Otonomi dan Kemandirian (*Autonomy*) 3. Orientasi pada Penguasaan (*Mastery*) 4. Kepuasan Kerja (*Enjoyment*) 5. Kebermaknaan (*Purpose*) Deci, E. L., & Ryan, R.M (2000)	Likert

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian "Pengaruh Faktor Motivasi Eksternal dan Faktor Motivasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang" dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Setiap indikator akan dinilai oleh responden dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 2 Bobot Jawaban Responden Dalam Kuesioner

No.	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

MTs. Negeri 3 Deli Serdang merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama di bawah Kementerian Agama yang memerlukan dukungan pegawai berkinerja baik untuk menunjang pelayanan administrasi, pengelolaan kegiatan sekolah, dan proses pendidikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung mutu pelayanan dan pendidikan di madrasah.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja pegawai MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Motivasi eksternal difokuskan pada fasilitas kerja dan kebijakan madrasah, sedangkan motivasi internal mencakup rasa bangga terhadap kontribusi kerja dan pengembangan diri. Kinerja pegawai diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Eksternal (X1)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada variabel motivasi eksternal mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Dengan jumlah responden sebanyak 45 orang, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2940. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 3 Uji Validitas Motivasi Eksternal

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Hasil
1	0,832	0,294	r hitung > r tabel	Valid
2	0,728	0,294	r hitung > r tabel	Valid
3	0,655	0,294	r hitung > r tabel	Valid
4	0,830	0,294	r hitung > r tabel	Valid
5	0,796	0,294	r hitung > r tabel	Valid
6	0,793	0,294	r hitung > r tabel	Valid
7	0,758	0,294	r hitung > r tabel	Valid
8	0,822	0,294	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel motivasi eksternal (X1), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,937 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 8 item. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi eksternal memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Motivasi Eksternal

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.937	8

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Internal (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi internal (X2), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,2940). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi internal dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji validitas variabel motivasi internal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Uji Validitas Motivasi Internal

No Butir	r hitung	r table	Keterangan	Hasil
1	0,870	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
2	0,847	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
3	0,842	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
4	0,843	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
5	0,851	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
6	0,818	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
7	0,851	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
8	0,892	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
9	0,876	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
10	0,820	0.2940	r hitung>rtabel	Valid

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel motivasi internal (X2), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi internal memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Tabel 6 Uji Reliabilitas Motivasi Internal

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.968	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,2940). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Hasil
1	0,764	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
2	0,787	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
3	0,791	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
4	0,665	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
5	0,717	0.2940	r hitung>rtabel	Valid
6	0,768	0.2940	r hitung>rtabel	Valid

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,910 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6 item. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 8 Uji Realibilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.910	6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi dasar statistik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan agar hasil analisis regresi yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan penelitian secara tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji prasyarat dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas perlu dipenuhi agar hasil pengujian statistik, khususnya pada analisis regresi linier berganda, dapat memberikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Data yang dikatakan baik adalah data yang memiliki distribusi mendekati atau mengikuti distribusi normal, sehingga tidak terjadi penyimpangan yang dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis.

Dalam penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data yang berkaitan dengan pengaruh faktor motivasi eksternal dan faktor motivasi internal terhadap kinerja pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data penelitian untuk memastikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 for Windows melalui uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis Normal Probability Plot (Normal P-P Plot).

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45039121
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.074
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,955. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,955 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian Pengaruh Faktor Motivasi Eksternal dan Faktor Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga data layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu Motivasi Eksternal (X1), Motivasi Internal (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan uji Pearson Correlation untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1_Motivasi Eksternal	45	8	32	25.51	.750
X2_Motivasi Internal	45	10	40	28.11	1.156
Y_Kinerja Karyawan	45	6	24	15.51	.678

Secara keseluruhan, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain. Variabel Motivasi Eksternal (X1) memiliki hubungan paling kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan Motivasi Internal (X2), meskipun keduanya sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi eksternal dan motivasi internal secara bersamaan akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinearitas. Deteksi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 11 Coefficients Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)	–	–
Motivasi Eksternal	0.688	1.454
Motivasi Internal	0.688	1.454

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh bahwa variabel Motivasi Eksternal (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,688 dan nilai VIF sebesar 1,454. Sementara itu, variabel Motivasi Internal (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,688 dan nilai VIF sebesar 1,454. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Coefficients Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Motivasi Eksternal (X1)	0,480	Sig > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Internal (X2)	0,100	Sig > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diketahui bahwa variabel Motivasi Eksternal (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,480, sedangkan variabel Motivasi Internal (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,100. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat homogen dan model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error
(Constant)	0.813	1.981
Motivasi Eksternal	.194	.091
Motivasi Internal	.404	.058

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}813 + 0{,}194X1 + 0{,}404X2$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal, memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi eksternal dan motivasi internal yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 14 Model Summary Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843[a]	.710	.696	2.508

Nilai R Square sebesar 0,710 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 71%, sedangkan sisanya sebesar 29% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:96-97), uji simultan adalah ujisemua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 15 ANOVA[b] Uji F (Uji Simultan)

F Hitung	F Tabel	Sig F	Keterangan
51.432	2.83	0.000	Signifikan

f.tabel = n-k-1 = 45 - 3 - 1 = 41 adalah 2.83
f.hitung = 51.432
f.tabel = 2.83

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 51.432, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,83 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Karena nilai F hitung (51.432) > F tabel (2,83) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, variabel Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara terpisah.

Tabel 16 Tabel Uji t

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	*Sig.t*	Keterangan
1	Motivasi Eksternal (X1)	2.143	1.681	0.038	Signifikan
2	Motivasi Internal (X2)	7.024	1.681	0.000	Signifikan

Nilai t untuk n = 45 - 3 = 42 adalah 1.681

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Eksternal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Variabel Motivasi Eksternal (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.143, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,68195 dengan nilai signifikansi 0,038. Karena nilai t hitung (2.143) > t tabel (1,68195) dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, Motivasi Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang.
2. Pengaruh Motivasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Variabel Motivasi Internal (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7.024, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,68195 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung (7.024) > t tabel (1,68195) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, Motivasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Eksternal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh bahwa Motivasi Eksternal (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2.143 > t tabel 1,68195 dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,194, yang berarti setiap peningkatan motivasi eksternal akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti fasilitas kerja, kebijakan madrasah, serta lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik dukungan eksternal yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dengan demikian, motivasi eksternal terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Pengaruh Motivasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Internal (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 7.024 > t tabel 1,68195 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,404, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi internal akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, tanggung jawab, serta keinginan untuk mengembangkan diri, berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi internal yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, motivasi internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), diketahui bahwa Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 51.432 > F tabel 2,83 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 71%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari kedua faktor tersebut. Motivasi eksternal memberikan dukungan dari lingkungan kerja, sedangkan motivasi internal berasal dari dalam diri pegawai. Keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik motivasi eksternal seperti fasilitas kerja dan kebijakan madrasah, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi Internal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi internal seperti rasa bangga, tanggung jawab, dan dorongan pengembangan diri, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

   Motivasi Eksternal (X1) dan Motivasi Internal (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di MTs. Negeri 3 Deli Serdang. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di MTs. Negeri 3 Deli Serdang, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak MTs. Negeri 3 Deli Serdang

   Diharapkan pihak madrasah dapat lebih meningkatkan motivasi eksternal pegawai, terutama dalam hal penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai dan merata, serta kebijakan yang lebih adil dan transparan. Hal ini penting untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran kerja pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.
2. Bagi Pegawai

   Pegawai diharapkan dapat meningkatkan motivasi internal yang berasal dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, serta kesadaran untuk terus mengembangkan kemampuan diri. Dengan meningkatnya motivasi internal, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih maksimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. JURNAL ILMIAH CANO ECONOMOS VOL.2 NO. 1 JANUARI 2013, 98-112.

Andia Salsabilla, I. N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905, 1-12.*

Daulay, M. T., & Sanny, A. (2023). Analysis of the effect of training and motivation on the performance of civil servants at the Sumber Melati Diski village. *International Journal of Commerce and Management Research, 9*(6), 83–85.

EFA NUR CHOLIS, D. W. (2014). Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada TK Budi Mulia Dua Pandensari. JURNAL MAKSIPRENEUR, VOL. III, NO. 2 , 1-15.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hanafie, A., & Gali, H. (2022). Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota. 03(1), 18–22.

Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi: Dasar dan penerapannya dengan R*. Kencana.

Siti Putri Nur Syiva, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lil'alamin, Riyan Sisiawan Putra. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains, 43-60.*

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutanjar Tatan, O. S. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Journal Of Management Review, 321-325.*

Torang, S. (2018). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Ermiyanto, A., Taman, P. T., & Candi, W. (2017). *Analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi*. *VII*(1), 18–30.

Rismayanti, R., Aththar, M., Khairullah, Q., Adzim, E., & Fatihah, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia*. *2*(2), 251–261.

Sebayang, S. A. M., & Agus, R. (2025). *Unraveling Determinants of Risk Culture in Islamic Banking : Perspectives from Importance-Performance Matrix Analysis*. *2*(2), 797–812.

Sebayang, S. A. M., Rizky, M. C., Manajemen, P. S., Sains, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan , dan Disiplin Kerja Terhadap*. *5*(3), 1735–1746.

Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. *2*(1), 1–15.

Yoseph Jefrinus Wedhu, A. P. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka*. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 119-128.