

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Muhammad Zain¹ Mahmud Nuhung²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(muhammadzain@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian dilaksanakan pada tanggal Mei 2017 sampai Juli 2017. Metode Kuesioner dan penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T, dan Uji F. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang. Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut $Y = 7,325 + 0,288 X_1 + 0,296 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. F_{hitung} sebesar 18,743 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,112 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 3,582 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2002:94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Nawawi (2003:351) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Secara garisbesar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsika dalah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsic menyebabkan seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dari pada motivasi ektrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsic murni berasal dari dalam diri seseorang. Sehingga pegawai yang memiliki motivasi intrinsic tinggi pada pekerjaannya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari motivasi ekstrinsik (Wahyusumidjo, 2001:23).

Seseorang yang memiliki kesadaran bekerja untuk memenuhi dan melangsungkan hidupnya akan berbeda dengan seseorang yang bekerja karena dipaksa orang lain. Hasil bekerja karena kesadara nmenciptakan kualitas performa kerja yang baik, karena sadar bahwa dengan bekerja baik, ia akan dapat memenuhi hidupnya. Sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain, akan menghasilkan performa yang tidak stabil karena ia bekerja untuk orang lain ,bukan bagi dirinya.

Dimana suatu saat ketika ia tidaktahan dengan tekanan, ia akan pergi meninggalkan pekerjaannya karena prioritasnya tidak penting bag idirinya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Terkadang apa bila seseorang memiliki motivasi intrinsik yang rendah, cara menaikkan motivasi bias melalui motivasi ekstrinsik. Uang, Hadiah, Bonus voucher merupakan salah satu dari kesekian rangsangan ekstrinsik yang mampu mendorong seseorang bila mengalami kebosanan atau penurunan kepercayaan dirinya yang berasal murni dalam diri (rangsangan internal) untuk kembali ditingkatkan. Jadi pada prinsipnya kedua motivasi ini bersifat saling melengkapi.

Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu contoh instansi yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kantor ini sebagai instansi pemerintah yang

bertugas memberikan pelayanan umum senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal melayani masyarakat.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai Kantor Dinas kependudukan dan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, demikian pula halnya dengan semangat kerja pegawai, tidak setiap pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kantor Dinas kependudukan dan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Sehubungan dengan pembahasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul "*Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali mandar*"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, Sedangkan waktu yang di perlukan dalam melakukan penelitian di perlukan selama dua bulan, yaitu mulai Mei sampai dengan Juli 2017. Sebagai bahan referensi pada penilitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Metode *Library Observation* (Kepustakaan)

Merupakan metode yang di gunakan dengan memahami literatur-literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian dan juga pengumpulan data dengan membaca buku-buku dan sumber bacaan yang relevan.

2. Metode *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian yang di lakukan dengan meninjau langsung ketempat penelitian dan langsung berinteraksi dengan pihak-pihak yang di beri kewenangan dalam bidang akuntansi.

Metode penelitian lapangan yang dilakukan yaitu:

1. Kuesioner atau angket, yaitu berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada pelanggan sampel sebagai responden yang bersedia memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung keobjek penelitian untuk melihat dari kegiatan yang di lakukan

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang di peroleh berupa informasi baik lisan maupun tulisan, seperti informa simengena iperiklanan.
 - b. Data kuantitatif, yaitu dari perusahaan yang bersifatangka-angka .
2. Sumber Data
 - a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan staf sehubungan dengan perusahaan.
 - b. Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan.

Populasi

Sugiyono(2007:115) mengemukakan bahwa populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2007:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang pegaawai.

Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2009 : 122). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecilatau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang pegaawai.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebagai variable independen atau variable bebas (X), dan Kinerja Pegawai sebagai variable dependen atau variable terikat (Y).

a. Motivasi Intrinsik (X_1)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002 : 160).

b. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002: 160).

c. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pengukuran Variabel

Pengumpulan data untuk analisis mempergunakan kuesioner yang telah ada dan skor dengan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor. Adapun tingkat penskorannya disesuaikan dengan tipe favorabilitas pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel di bawahini:

Tabel 3.1
Skoring Jawaban Responden

Keterangan	Favorable (+)	Unfavorable (-)
	Skor	Skor
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Kurang Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif yaitu suatu analisis untuk menguraikan variable Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
2. Analisis regresi Berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2011:285), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Intrinsik

X₂ = Motivasi Ekstrinsik

a = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Regresi

e = Faktor Kesalahan (*standar error of estimate*)

Data yang di peroleh nantinya akan di olah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS *windows release 23* untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Data deskripsi identitas responden menggambarkan beberapa kondisi responden dalam hal ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, yang ditampilkan secara deskriptif. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian atau dengan kata lain data deskriptif dapat memberkan gambaran tentang keadaan jenis kelamin responden, umur responden dan pendidikan. Kuesioner yang telah diisi sebanyak 43 responden, kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk mengenal ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan penulis untuk

mengadakan analisis. Karakteristik respondendalam penelitian ini dapat dilihat melalui uraian berikut:

Komposisi Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.1
Komposisi Responden Menurut Usia

No	Kategori (Usia)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	12	27,90
2	31-40	24	55,81
3	>40	7	16,27
Jumlah		43	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 43 orang responden, maka umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 31–40 tahun yakni sebanyak 24 orang atau 55,81%, kemudian disusul responden yang berumur antara 20–30 tahun yakni sebanyak 12 orang atau 27,90%, responden yang berumur di atas 40 tahun sebanyak 7 orang atau 16,27%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah berusia antara 31-40 tahun.

Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada table 5.2 berikut ini :

Tabel : 5.2
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	73,76
2	Perempuan	17	39,53
Total		43	100,0

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 43 responden yang diteliti, maka responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 73,76%, kemudian untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 39,53%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebagian adalah besar laki-laki.

Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada table 5.3 berikut ini :

Tabel : 5.3
Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

No	Status Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sma	6	13,95
2	Diploma	9	20,93
3	Sarjana/S1	24	55,81
	Master/S2	4	9,30
		43	100

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa dari 43 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana yakni sebanyak 24 orang atau 55,82%, kemudian DIPLOMA sebanyak 9 orang atau 20,93% responden, sedangkan 6 orang atau 13,95% responden memiliki pendidikan terakhir SMA, dan responden dengan pendidikan terakhir master / S2 adalah sebanyak 4 orang atau 9,30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah masyarakat yang mempunyai pendidikan sebagai sarjana.

Deskripsi Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan tanggungjawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Untuk menunjang kinerja pegawai, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah dengan memberikan motivasi .

1. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai motivasi intrinsik sebagai berikut.

Tabel 5.4

Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Intrinsik (X₁)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Seorang pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik	8	22	11	2	-
2	Jika seorang pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi	3	21	17	2	-
3	Pegawai yang sadar akan tanggung	4	26	13	-	-

	jawabnya dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik					
4	Seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya	1	21	21		

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.5 tersebut dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai seorang pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 8 orang atau sebesar 18,6%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 22 orang atau sebesar 51,2%, responden memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebesar 11 orang atau sebesar 25,6% dan memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 2 orang atau sebesar 4,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik.

Tanggapan responden mengenai seorang pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 48,8%, cukup setuju sebanyak 17 atau sebesar 39,5% dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi. Tanggapan responden mengenai pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 30,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik.

Tanggapan responden mengenai seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya sebagian besar pegawai memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau sebesar 2,3%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 48,8% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 21 orang atau sebesar

48,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain. Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Ekstrinsik (X₂)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi	3	11	29	-	-
2	Jika kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik	3	21	19	-	-
3	Jika situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai akan bekerja dengan lebih baik lagi	3	24	16	-	-
4	Pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll	7	23	13	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.6 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 11 orang atau sebesar 25,6% dan responden memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 67,4%. Dengan demikian dapat dikatakan upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi.

Tanggapan responden mengenai jika kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, setuju sebanyak 21 atau sebesar 48,8% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 44,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik.

Tanggapan responden mengenai jika situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai akan bekerja dengan lebih baik lagi sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0% setuju sebanyak 24 atau sebesar 55,8 dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 37,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai akan bekerja dengan lebih baik lagi.

Tanggapan responden mengenai pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 16,3%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 53,5% dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebesar 13 orang atau sebesar 30,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 5.6

Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam bekerja saya selalu mencapai target	4	25	14	-	-
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti	4	33	6	-	-
3	Pegawai selalu dapat menyelesaikan	6	35	2	-	-

	pekerjaan tepat waktu					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, anda bekerja sama sebagai sebuah tim	8	30	5	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.7 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai dalam bekerja saya selalu mencapai target sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 25 orang atau sebesar 58,1% dan responden memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 32,6%. Dengan demikian dapat dikatakan dalam bekerja pegawai selalu mencapai target.

Tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, setuju sebanyak 33 atau sebesar 76,7% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.

Tanggapan responden mengenai pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0% setuju sebanyak 35 atau sebesar 81,4% dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan, anda bekerja sama sebagai sebuah tim sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 18,6%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 69,8% dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebesar 5 orang atau sebesar 11,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai bekerja sama sebagai sebuah tim.

Analisis Data

Untuk menganalisis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poliwali Mandar, terlebih dahulu diolah data melalui program SPSS. Dari analisis

data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.

Uji Validasi

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30 berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 23*.

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	10.9070	2.848	.743	.895
X1.2	11.1628	2.949	.833	.850
X1.3	10.9535	3.283	.823	.858
X1.4	11.2093	3.550	.763	.882
X2.1	11.1860	2.631	.703	.818
X2.2	10.9535	2.569	.751	.798
X2.3	10.8837	2.629	.747	.801
X2.4	10.7209	2.635	.615	.858

Y1	12.1163	1.677	.366	.854
Y2	11.9302	1.590	.655	.689
Y3	11.7907	1.693	.680	.691
Y4	11.8140	1.393	.715	.649

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0.30 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

Uji Realibilitas

Suatu instrument dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 23, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,900	4
,857	4
,778	4

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *Cronbach Alpha* (α) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksud untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali

Mandar. Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows Release 23. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,325	,962		7,613	,000
	INTRINSIK	,288	,075	,404	3,840	,000
	EKSTRINSIK	,296	,083	,377	3,586	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,325 + 0,288 X_1 + 0,296 X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai nilai konstanta sebesar 7,325. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta kepuasan masyarakat sebesar 7,325 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan oleh pegawai.

Koefisien $X_1 = 0,288$ menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi intrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Koefisien $X_2 = 0,296$ menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikan simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	53.417	2	26.709	18.743	.000 ^b
	Residual	57.001	40	1.425		
	Total	110.419	42			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), EKSTRINSIK, INTRINSIK						

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 18,743. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,112 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18,743 > 3,112$), sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekastrinsik terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,325	,962		7,613	,000
INTRINSIK	,288	,075	,404	3,840	,000
EKSTRINSIK	,296	,083	,377	3,586	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 3,840 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) = 0,05, $N-K = 82-3= 79$ adalah sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 3,582 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian dilihat dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai konstanta sebesar 7,325. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien $X_1 = 0,288$ menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi intrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Koefisien $X_2 = 0,296$ menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 18,743. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,112 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18,743 > 3,112$), sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 3,840 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) = 0,05, $N-K = 82-3 = 79$ adalah sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 3,582 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ANur Ainal Karima tahun 2015 dengan judul Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Sulsesbar Cabang Gowa Dapat diberikan penjelasan bahwa $b = 0,454$, hal ini dapat diartikan bahwa antara motivasi (X) kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Nurul Aisyah 2013 Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan dan pengelolaan pasar di Kabupaten Wajo Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,431, sedangkan nilai regresi untuk motivasi sebesar 0,339, hal ini berarti gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Nitasari, 2012).

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja/pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi (Margareth, 2012)

PENUTUP

Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan ,analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat.
2. Hasil uji regresi yang di olah dengan menggunakan program SPSS di peroleh suatu persamaan yaitu :

$$Y = 7,325 + 0,288 X_1 + 0,296 X_2$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa kedua variabel yang diteliti yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) sangat berpengaruh terhadap kepuasan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran :

1. Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) agar tetap dipertahankan dan di tingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri
2. Diharapkan agar mampu melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik walaupun Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis di harapkan memasukan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, Statistik I & II, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 1998, Manajemen Personalialia, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2014, MSDM, edisi revisi,Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir, 2002, Manajemen Perbankan, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang,M, 2002, Manajemen Personalialia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press,Yogyakarta
- Ravianto. J, 2008, Poduktivitas dan Pengukurannya, Seri Produktivitas VIII, PT.Binama Teknika, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujak, Abi, 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yokyakarta. BPFE.
- <http://naufalsyawal.blogspot.co.id/p/pengertian-motivasi.html>
- <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/67/discover>