

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN
SIDENRENG RAPPANG**

Mujahid¹ Paradiba Hekza Nugraha²
Program Studi Manajemen Universitas Fajar
Email: mujahid.unifa@gmail.com

Abstract

Broadly speaking, this study aims to determine the effect of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at the Office of Civil Registry Office of the Regency, Sidenreng Rappang. This type of research in this thesis is quantitative research. The sample in this study were employees of the Civil Registry Office of Kab. Sidenreng Rappang, amounting to 32 people. Data analysis was performed using quantitative methods. Based on the results of the partial test (t test) for the effect of X1 on Y is $0.840 > 0.05$ and the t-test value is $-0.204 < t$ table 1.693 and for the effect of X2 on Y is $0.006 < 0.05$ and the t-value of 2.969. So that X1 has no effect on Y and X2 has an effect on Y.

Keyword: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Catatan Sipil Kab. Sidenreng Rappang. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kab. Sidenreng Rappang yang berjumlah 32 orang. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,840 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,204 < t$ tabel 1,693 dan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,969. Sehingga X1 tidak terdapat pengaruh terhadap Y dan X2 terdapat pengaruh terhadap Y.

Kata Kunci: *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai*

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan pendorong

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, Aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, di mana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan Karyawan.

seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga dapat mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dilaksanakan bukan dari manejer saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang di harapkan.

Pada dimensi yang lain, motivasi sebagai proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu jika kebutuhannya terpenuhi, maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi itu merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang aktif dengan sendirinya dan tidak memerlukan dorongan dari luar, karena dalam diri setiap individu pada hakikatnya sudah memiliki dorongan dan kemauan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

Vol. 2, Nomor 2, November 2020

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Dengan demikian, maka kinerja menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Konsep kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berkaitan dengan hubungan antara dimensi motivasi dengan kinerja dalam konteks pelayanan publik khususnya penerbitan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang diselenggarakan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappanng yang diharapkan dapat memperlihatkan kinerja pegawai yang optimal. Namun pada kenyataannya,

nampak fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan tersebut belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengarahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat di selesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pemimpin. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pemimpin dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Pada kantor dinas kependudukan catatan sipil kabupaten sidrap sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga kinerja pegawai sudah menjadi perhatian oleh divisi sumber daya manusianya. Namun hal ini yang menjadi salah satu kondisi yang dihadapi yaitu keterlambatan dalam proses pembuatan atau penyelesaian kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK) masyarakat setempat. Oleh karena itu hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai dapat menurun.

Fenomena tersebut dikuatkan oleh hasil penelusuran yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja pegawai khususnya dalam proses pelayanan publik penerbitan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk, maka diperoleh data awal yang mengungkapkan bahwa dalam kurung waktu satu bulan atau selama 22 hari kerja tercatat sebanyak 2.200 berkas permohonan yang diajukan oleh masyarakat atau pengguna layanan, namun yang dapat direalisasikan atau diterbitkan, yaitu sebanyak 1.980 lembar, diantaranya terdapat Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang rusak akibat salah cetak nama, alamat, status pernikahan dan sebagainya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui secara jelas penyebab belum optimalnya kinerja pegawai tersebut dalam memberikan pelayanan publik penerbitan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) melalui kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan sebuah solusi atau pemecahan masalah.

Sejalan dengan hal tersebut, maka peneliti mencoba mengangkat sebuah judul penelitian, yaitu *“Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN pada dines catatan sipil kabupaten sidendreg rappang (Studi kasus pada bagian KTP dan KK)”*

1. Motivasi

Robbins (2008; 70), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Mc Donald (Abdul Hadis, 2008:29) mengatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, yaitu: (1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia; (2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang; dan (3) Motivasi akan dirangsang karena ada tujuan.

Hamzah (2009:5) juga mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti:(1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; dan (4) umpan balik.

2. Motivasi Intrinsik

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

(2011:160), yang indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: *Achievement* (Keberhasilan), *Recognition* (Pengakuan), *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggung jawab), *Advencement* (Pengembangan).

3. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut: *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi), *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi), *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi), *Working condition* (Kondisi kerja), *Wages (Gaji)*.

4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara; 1992).

Menurut Timple (Mangkunegara, 2005:15) mengemukakan faktor-faktor kinerja yaitu: (1) Faktor Internal

(disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya; (2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (Mangkunegara, 2005: 14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) Faktor individual, yaitu: Kemampuan dan keahlian, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi; (2) Faktor Organisasi, yaitu: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur; (3) *Job design*, merupakan faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang aktual, melalui pengumpulan dan penyusunan data yang

Vol. 2, Nomor 2, November 2020

digunakan, dijelaskan, dianalisis, dan akhirnya disimpulkan. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, yang dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang pada bagian penerbitan KTP dan KK yang berjumlah 32 pegawai.

Dalam sampel penelitian menggunakan rumusan yang dikemukakan oleh Arikunto (2008: 40) yang mengatakan bahwa apabila populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasi tersebut dapat ditetapkan sebagai sampel (sampel jenuh). Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai dan sekaligus dijadikan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Parsial (uji t)****Gambar 1****Uji Parsial (uji t)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,463	5,429		2,480	,019
Motivasi Eks	-,043	,213	-,034	-,204	,840
Motivasi Ins	,464	,156	,497	2,969	,006

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,840 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,204 < t$ tabel 1,693, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja (Y)
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,969 > t$ tabel 1,693, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y).

1. Pengaruh Motivasi Entrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

1. *Policy and Administration* (Kebijakan dan Administrasi)
2. *Quality Supervisor* (Kualitas Supervisi)
3. *Interpersonal Relation* (Hubungan Antar Pribadi)
4. *Working Condition* (Kondisi Kerja)
5. *Wages* (Gaji)

Vol. 2, Nomor 2, November 2020

Dan berdasarkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi 5% ($0,840 > 0,05$) H1 ditolak atau tidak diterima sehingga dapat dibuktikan secara persial bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari olah data statistik melalui SPSS 20 diketahui tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pegawai pada Kantor Catatan Sipil Kab. Sidrap, hal ini disebabkan karena atasan jarang/kurang memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi pegawai, pegawai merasa sistem penggajian tidak terlalu memadai.

Kemudian selanjutnya dari pernyataan motivasi ekstrinsik rata-rata pegawai memberikan jawaban STS (sangat tidak setuju). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi motivasi ekstrinsik.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat dibuktikan secara empiris. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jelita Coroline, Olivia S. Nelwan dan Victor Lengkong (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

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 (2011:160), yang indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)
4. *Responsibility* (Tanggung Jawab)
5. *Advancement* (Pengembangan)

Dan berdasarkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi 5% ($0,006 < 0,05$) H2 diterima sehingga dapat dibuktikan secara persial bahwa motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat dibuktikan secara empiris. Hal ini disebabkan karena atasan selalu berterimakasih kepada para pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan, pegawai merasa pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sudah baik terlaksana pada kantor catatan sipil kab. Sidrap. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Valentinus Herista (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hadis, Abdul. 2008. Psikologi dalam Pendidikan. Alfabeta. Bandung.

Mangkunegara 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Robbins, 2008. Perilaku organisasi. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora H. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2 STIE YKPN, Yogyakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan catatan sipil kabupaten sidrap dengan signifikan $0,840 > 0,05$.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan catatan sipil kabupaten sidrap dengan signifikan $0,006 < 0,05$.