

# **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAMUJU UTARA**

**Nur Alam**

*Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The aim of this study; (1) untuk mengetahui and analyze the influence of intrinsic and extrinsic motivation simultaneously on the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency; (2) to assess and analyze the effect of intrinsic motivation partially on the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency; (3) to mengetahui menganalisis pengaruh extrinsic motivation partially on the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency. This type of research inikuantitatif. Population research staff at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency totaling 40 people with census sampling techniques so that the entire population sampled. Data collection techniques including observation, questionnaires, and documentation, and data analysis technique multiple linear regression. The results showed; (1) There is the influence of intrinsic and extrinsic motivation simultaneously on the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency with the influence of 62.9% and the level of the strong relationship between variables; (2) There is the influence of intrinsic motivation partially on the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency. Intrinsic motivation in this research are influenced by the recognition as recognition of the work ability, whereas the intrinsic motivation of employees who have indicated is a matter of individual responsibility as the completion of the work not on time; (3) There is the influence of motivation eksrinsik partially on the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Mamuju regency. Extrinsic motivation in this research are influenced by incentives, while extrinsic motivation is the employee who has not obtained adequate working facilities used.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee and general performance.*

Pengelolaan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalannya roda pemerintahan. Selain melakukan pelayanan, juga birokrasi pemerintahan bertugas menerjemahkan berbagai keputusan politik ke dalam berbagai kebijakan publik dan berfungsi melakukan pengelolaan atas pelaksanaan berbagai kebijakan operasional melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai dengan kemampuan pemerintah dan kebutuhan masyarakat. Pandangan masyarakat pada umumnya, birokrasi selama

ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar masyarakat. Selain itu birokrasi juga tidak berjalan secara efisien, lambat dan tidak efektif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi. Karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini

banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan keberhasilan dan membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan dorongan yang kuat dari pimpinan maupun pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut berupa pemberian motivasi kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Ulfa *et al.* (2013:6) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras sebagai sumber energi guna membangkitkan dorongan dalam diri, sehingga mencapai kinerja yang diinginkan. Pentingnya motivasi dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dalam mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada umumnya motivasi sangat dibutuhkan dalam aktivitas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat kompleks, karena menjadi salah satu jajaran SKPD yang memiliki peran cukup strategis dalam mewujudkan

keberhasilan pembangunan. Mengingat hal tersebut, perlu didukung keberadaan pegawai yang memiliki kemampuan intelektual, kemampuan dan keterampilan teknis. Selain itu motivasi pegawai juga perlu diperhatikan. Hal demikian karena secara instrinsik dan ekstrinsik motivasi pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara belum terpenuhi secara menyeluruh sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Pencapaian kinerja birokrasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara tahun 2014 belum mencapai sesuai harapan (100%), di mana capaian kinerja birokrasi yang diperoleh 86,99 persen. Pencapaian tersebut bersumber dari anggaran APBD tahun 2014 Rp. 6.143.049.455,-. namun dalam penggunaan anggaran sebagian kegiatan fisik yang putus kontrak dan tidak terlaksana dengan sisa anggaran Rp. 1.031.137.014,-. Meskipun nilai capaian sudah mencapai seperti itu, namun masih terdapat adanya beberapa kelemahan dan kekurangan yang akan dijadikan bahan perencanaan untuk lebih memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara merupakan salah satu unsur organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju, yang memiliki tanggung jawab kepada Bupati, dengan tugas pokok memfasilitasi, mengkoordinasi, monitoring, analisis dan evaluasi serta pelaporan penyelenggara tugas, program. Beberapa kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara menunjukkan kontroversi dan menjadi sorotan media massa, diantaranya masalah dalam penyelenggaraan pemerintah pada sektor publik. Saat ini, sadar atau tidaknya selama ini tampak begitu banyak pegawai yang tidak bekerja sepenuhnya, kurang termotivasi, ada yang kurang peduli terhadap pekerjaan dan kurang bertanggung

jawab, kurang disiplin, kurang terampil, terjebak dan tertekan dalam komando birokrasi, kurang memiliki inisiatif dan harus menunggu perintah dari atasan, kreativitas terhalang, kurang energik, kurang produktif yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pelayanan pada masyarakat.

Keadaan yang terjadi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara disebabkan oleh sarana prasarana kantor masih kurang atau terbatas, masih terdapat peralatan kerja yang mengalami kerusakan sehingga tidak dapat digunakan, belum adanya *reward* kepada pegawai yang berprestasi, ini terkait dengan motivasi ekstrinsik. Permasalahan lain yang terjadi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara yang hingga saat ini belum memiliki kantor tetap, di mana kantor saat ini statusnya masih dalam penyewaan. Sementara secara intrinsik fenomena yang terlihat berada pada tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masih kurang terlihat, dan masih terdapat pegawai yang harus menunggu perintah atasan untuk bertindak.

Masalah tersebut diakibatkan karena tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas kantor masih kurang termotivasi. Kurangnya motivasi tersebut diakibatkan karena oleh terbatasnya fasilitas pendukung seperti sarana dan prasarana yang dimiliki, meskipun dari segi kemampuan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara sudah memadai, terutama ditinjau dari pendidikan formal, yaitu S2 1 orang, S1 18 orang, dan SLTA 8 orang. Simanjuntak (2011:11-17) mengatakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Artinya, selain kompetensi, dukungan organisasi dan manajemen juga penting, dan ini bagian dari motivasi ekstrinsik, sementara kompetensi pegawai masuk dalam motivasi intrinsik, sehingga sangat jelas terlihat bahwa

kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Merujuk pada uraian tersebut dan berbicara dalam konteks kinerja birokrasi, maka motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong seorang untuk bekerja. Hasil penelitian Herzberg dalam Robbins & Judge (2008:227) tentang faktor-faktor intrinsik, seperti kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian tampaknya berhubungan dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa baik dengan pekerjaan mereka cenderung menghubungkan faktor-faktor ini dengan diri mereka sendiri. Namun, responden-responden yang tidak puas cenderung menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik, seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi-kondisi kerja.

Motivasi dapat merubah seseorang dan dapat menimbulkan perasaan tidak puas, yang berarti bahwa motivasi dapat berupa kebutuhan yang ingin dipuaskan. Di sisi lain motivasi juga dapat dikatakan sebagai perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan maka seorang individu dalam bekerja harus ditunjang oleh sikap dan perilakunya menghadapi pekerjaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara, sehingga menurut pandangan peneliti bahwa rendahnya kinerja pegawai terindikasi oleh motivasi yang rendah, terutama pada motivasi ekstrinsik maupun intrinsik yang mereka miliki. Motivasi intrinsik yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dimensi pencapaian, pengakuan, kerja itu sendiri, dan tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari dimensi

kondisi-kondisi kerja, bayaran, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan.

Motivasi intrinsik terutama pada dimensi-dimensinya seperti pencapaian dapat menjelaskan masalah promosi, sasaran kerja, maupun kepuasan atas prestasi kerja pegawai yang terjadi di lapangan. Pengakuan menjelaskan faktor hasil dan kemampuan kerja, dimana pegawai membutuhkan pengakuan untuk dapat memberikan hasil kerja maupun kemampuan yang maksimal. Kerja itu sendiri dipilih karena berkaitan dengan kerja yang ditekuni pegawai dan daya tarik pekerjaan, maupun sistem kerja yang diberlakukan, sedangkan dimensi tanggung jawab menunjukkan kemauan pegawai membantu rekan kerja, kesediaan menerima wewenang, maupun kerja tepat waktu karena hal-hal tersebut diberlakukan di Dinas. Dimensi yang diuraikan mengindikasikan adanya masalah dalam beberapa dimensi, terutama pada dimensi tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang terindikasi belum dilakukan tepat waktu.

Kondisi di lapangan juga menunjukkan motivasi ekstrinsik belum dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai, sebagaimana dimensi-dimensinya yang sesuai keadaan di lapangan yang mengindikasikan bahwa dimensi ekstrinsik seperti kondisi-kondisi kerja yang belum mendukung seperti kelengkapan maupun kelayakan fasilitas kerja. Dimensi bayaran seperti kesesuaian antara pendapatan dengan beban dan resiko kerja maupun tentang insentif. Hubungan dengan rekan kerja seperti kerja sama, hubungan harmonis dalam pekerjaan, maupun tingkat keamanan kerja. Hal-hal tersebut secara umum menjelaskan bahwa permasalahan motivasi ekstrinsik disebabkan oleh keterbatasan fasilitas kerja seperti gedung maupun peralatan kerja karena kurang layak digunakan dalam pencapaian kinerja.

Melihat ulasan permasalahan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diuraikan, maka terlihat jelas bahwa motivasi dapat

mempengaruhi kinerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Bertitik tolak dari uraian fenomena yang dikemukakan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara”.

## METODE

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara dengan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:12) bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Menurut Istijanto (2006:109) populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 40 orang. Dilihat dari jumlah populasi Arikunto (2010:174) menyatakan bahwa untuk sekedar acuan-acuan, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi atau sensus. Teknik analisis data menggunakan dua teknik:

Analisis deskriptif dengan menggunakan alat bantu berupa tabel distribusi frekuensi yang merupakan hasil dari kuesioner. Menganalisis dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi

adalah memberikan prediksi terhadap konsep-konsep dalam bentuk peringkat agar sebanding dengan dasar kondisi yang diinginkan. Agar pemberian predikat tepat, maka sebelum diberikan prediksi dilakukan pengukuran terhadap kondisi tersebut dengan persentase, lalu ditransfer ke predikat dan diukur melalui frekuensi dan persentase. Selanjutnya untuk menentukan persentase tanggapan responden atas skor yang diperoleh maka digunakan rumus dari menurut Sugiyono (2010:109) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Persentase Skor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Ideal/tertinggi}} \times 100\%$$

Berdasarkan jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden, maka jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item =  $5 \times 40 = 200$  dan yang terendah =  $1 \times 40 = 40$ .

Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dengan pengujian regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Adapun model regresi berganda yang digunakan menurut Sunarto dan Riduwan (2009:108) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Di mana:

Y= Variabel Dependen

a= Konstanta

$X_1$ - $X_n$ = Variabel Independen

$b_1$ - $b_n$ = Koefisien Regresi

e= Faktor Pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama

kinerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Drucker dalam Anoraga (2009:38) mengatakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang diusahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Setiap organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang pada prinsipnya selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang memadai. Wiludjeng (2007:154) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut memberikan makna bahwa motivasi merupakan proses yang dasar dalam mendorong dan mengarahkan perilaku

seseorang untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Pencapaian tujuan yang dimaksud dilakukan dengan pencapaian kinerja pegawai, yang mana dalam menghasilkan kinerja seorang pegawai juga ditentukan oleh keberadaan motivasi yang dimiliki pegawai, baik yang ada dalam dirinya (intrinsik) maupun yang berasal dari luar (ekstrinsik). Hal itu juga dapat dilihat dari hasil penelitian ini yang menunjukkan Nilai F hitung yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 31,369. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung (31,369) lebih besar dari nilai F tabel (3.251) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap variabel terikat dan hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara.

Besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai adalah 62,9% dan sisanya 37,1% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti, dengan tingkat hubungan antar variabel yang diteliti sebesar 0,793 yang berada di interval 0,60 – 0,799 yang berarti memiliki hubungan yang “kuat”.

Hasil tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian Ulfa *et al.* (2013:6) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil yang didapatkan dari penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya, maka terlihat jelas bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keberadaan motivasi, di mana motivasi yang dimaksudkan adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Daft (2003:91) bahwa penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah kepuasan yang diterima dalam proses melakukan tindakan. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) adalah penghargaan yang diberikan oleh orang lain.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan anggotanya melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap organisasi perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan memimpin untuk memberikan motivasi kepada anggotanya. Organisasi memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien dapat dilakukan dengan pemberian motivasi kepada pegawai yang bekerja di dalam organisasi yang dalam hal ini Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Motivasi merupakan salah satu usaha dalam mengarahkan pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan organisasi dengan mengedepankan hal-hal yang dapat memotivasi baik secara intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, kerja itu sendiri, dan tanggung jawab, maupun motivasi secara ekstrinsik yang berkaitan dengan kondisi-kondisi kerja, bayaran, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan. Gray dalam Winardi (2007:2) menyatakan bahwa motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa ada kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal), memotivasi perilaku, karena Winardi (2007:3) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Melihat hal tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja individual seseorang.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan, maka

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara dengan besar pengaruh 62,9% dan tingkat hubungan antar variabel yang kuat.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara**

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada anggota organisasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya berkualitas dilihat dari adanya kemauan yang besar dalam diri untuk mencapai hasil yang maksimal sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak hanya dihasilkan dari keberadaan sarana dan prasarana yang mendukung, akan tetapi organisasi yang ingin berhasil tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja secara maksimal, di mana hal itu dilahirkan dari dalam diri individu yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2004:86) mendefinisikan *“motivation is the desire within a person causing that person to act”*. Motivasi merupakan keinginan di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Artinya dengan adanya keinginan di dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu, maka pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan secara maksimal, meskipun tanpa didukung oleh adanya sarana dan prasarana yang memadai.

Motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu yang menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi

maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Adapun hasil penelitian ini yang menunjukkan nilai t hitung motivasi intrinsik yang diperoleh sebesar 5,083. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (5,083) lebih besar dari nilai t tabel (1.687) dan hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik dalam penelitian ini mencakup pencapaian, pengakuan, kerja itu sendiri, dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini menyimpulkan dimensi pengakuan memiliki tanggapan tertinggi dari responden (80,8%) dengan indikator kemampuan kerja, yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara mendapat pengakuan dari atasan/rekan kerja, sehingga secara intrinsik pegawai menjadi termotivasi, sedangkan hasil kumulatif dimensi yang memperoleh persentase terendah adalah dimensi tanggung jawab (78,2%) terutama pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang berarti bahwa pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan data sekunder yang menunjukkan mayoritas pegawai berpendidikan sarjana. Hal inilah yang mendukung kemampuan kerja pegawai

sehari-hari, karena secara intrinsik mereka merasa diakui dari segi kemampuan kerjanya sehingga mereka termotivasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi secara maksimal, di mana menurut Daft (2003:91) bahwa penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah kepuasan yang diterima dalam proses melakukan tindakan. Artinya dengan adanya pengakuan terhadap kemampuan kerja pegawai sehingga membuat mereka (pegawai) merasa puas yang pada akhirnya tergerak/terdorong untuk melakukan tindakan yang positif dan menghasilkan kinerja. Hal itu dipertegas Rivai (2006:309) yang menjelaskan bahwa kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan kinerja karyawan menurutnya suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Artinya, kinerja dihasilkan jika seorang pegawai dalam melakukan tugas pekerjaannya memiliki motivasi dan kemampuan dalam bekerja, maka tujuan yang hendak dicapai akan tercapai sesuai harapan.

Sementara itu, terdapat hal-hal yang menyebabkan motivasi intrinsik pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara tidak terlihat, seperti dimensi tanggung jawab terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini belum ditunjukkan oleh pegawai dan dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu masih rendah dan ini pastinya berdampak pada kinerja mereka dan ini berbanding terbalik dengan apa yang dikatakan Rivai & Fawzi (2005:15) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi berdasarkan hal tersebut, maka terlihat jelas bahwa kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh keberadaan tanggung jawab yang dimiliki.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwaterdapat pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Motivasi intrinsik dalam penelitian ini dipengaruhi oleh adanya pengakuan seperti pengakuan atas kemampuan kerja, sedangkan motivasi intrinsik yang belum ditunjukkan pegawai adalah masalah tanggung jawab individu seperti penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah motivasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai kinerja yang diinginkan. Pentingnya motivasi dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dalam mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja.

Beberapa pandangan mengatakan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak, dan itu berasal dari dalam diri seseorang. Di sisi lain, meskipun seseorang memiliki kemauan yang besar dari dalam dirinya, namun jika tidak didukung oleh keberadaan sarana dan prasarana



pendukung maka hal tersebut sulit tercapai, dan ini terlihat dalam motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Daft (2003:91) penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) adalah penghargaan yang diberikan oleh orang lain. Orang lain yang dimaksudkan dalam pendapat tersebut adalah organisasi. Jadi apa yang diberikan organisasi kepada pegawainya seperti sarana dan prasarana yang penunjang dan itu akan meningkatkan motivasi pegawainya secara ekstrinsik.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $t$  hitung motivasi ekstrinsik yang diperoleh sebesar 4,230. Hasil tersebut menunjukkan nilai  $t$  hitung (4,230) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,687) dan hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini mencakup kondisi-kondisi kerja, bayaran, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan.

Hasil secara deskriptif menunjukkan bahwa dimensi bayaran (81,2%) yang secara kumulatif memperoleh tanggapan tertinggi, di mana hal tersebut disebabkan oleh adanya insentif, yang tentunya membuat pegawai sangat termotivasi, sedangkan dimensi yang memperoleh persentase rendah adalah kondisi-kondisi kerja (76,5%) terutama yang berkaitan dengan kelayakan fasilitas kerja, di mana fasilitas-fasilitas kerja yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara belum layak dalam menunjang pekerjaan pegawai.

Melihat hasil yang didapatkan maka dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten

Mamuju Utara secara ekstrinsik termotivasi disebabkan karena adanya bayaran berupa pemberian insentif. Ini memberikan makna bahwa dengan adanya pemberian insentif, maka akan meningkatkan kemauan kerja pegawai. Herzberg dalam Dessler (2007:98) mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah mengsistematisasikan pekerjaan sehingga dengan mengerjakannya mereka mendapatkan hasil dan tantangan yang membantu mereka untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Herzberg kebutuhan yang lebih tinggi ini tidak mungkin dipenuhi sehingga pemberian penghargaan dan pekerjaan yang menantang akan membentuk pembangkit motivasi. Namun di sisi lain, kondisi-kondisi kerja juga sangat penting, terutama tentang kelayakan fasilitas kerja meskipun fasilitas kerja yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara sudah lengkap, namun itu belum cukup untuk menunjang pekerjaan pegawai karena banyak dari fasilitas kerja tersebut yang kurang layak digunakan karena mengalami kerusakan, dan ini terbukti sebagaimana diuraikan pada fenomena masalah.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini dipengaruhi oleh adanya insentif, sedangkan motivasi ekstrinsik yang belum didapatkan pegawai adalah fasilitas kerja yang layak digunakan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara dengan tingkat hubungan antar variabel yang kuat.

- 2) Terdapat pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Motivasi intrinsik dalam penelitian ini dipengaruhi oleh adanya pengakuan seperti pengakuan atas kemampuan kerja, sedangkan motivasi intrinsik yang belum ditunjukkan pegawai adalah masalah tanggung jawab individu seperti penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu.
- 3) Terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini dipengaruhi oleh adanya insentif, sedangkan motivasi ekstrinsik yang belum didapatkan pegawai adalah fasilitas kerja yang layak digunakan.

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka disarankan kepada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara untuk memperhatikan masalah motivasi intrinsik, terutama masalah tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan agar kedepan perlu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu guna mendukung kinerja pegawai. Kemudian dalam hal motivasi ekstrinsik, dinas di pandang perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja, terutama masalah kelayakannya untuk digunakan bekerja.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Atas bantuan dari berbagai pihak, terutama kedua pembimbing yaitu Bapak Dr. H. Nasir Mangansing, M.S. dan Bapak Dr. Moh. Irfan Mufti, M.Si.; Penulis

mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingannya selama ini, yang telah banyak memberikan bantuan hingga artikel ini dapat diselesaikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Alih Bahasa: Emil Salim, Imam Karnawan. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 10. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Paramita Rahayu. Jakarta: PT. Indeks.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2004. *Human Resource Management*. Tenth Edition International Student Edition. South-Western. Thomson.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Fawzi, Ahmad 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R & D)*. Cetakan Ke Tujuh Belas. Bandung: Alfabeta.

- Ulfa, M., Rahardjo K., &Ruhana I. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerjadan Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3, No. 1, Tahun 2013, hal. 1-8.
- Wiludjeng, Sri SP. 2007. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Ed. 1, Cet. 4. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.