

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KAWATUNA

Atnila

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aimed to determine the influence of motivation on employee performance at Kawatuna Subdistrict Office. This study used quantitative research method which was done through data collecting in the field, so this study was designed to use explanatory survey technique. This study used multiple linear regression analysis technique with saturated sampling technique. Respondents in this study amounted to 32 respondents. The results showed that the partial influence of motivation on employee performance at Kawatuna Subdistrict Office was 0.720, meaning it was in influencing category. The simultaneous influence of motivation on employee performance at Kawatuna Subdistrict Office was 0.720 or 72%, while the rest 28% was owned by other variables that were not studied. The calculation process resulted that $F\text{-count} = 32.229$ at real level $\alpha = 0.05$ or $\text{sig} < 0.05$, with significance value = 0.000. Therefore, it can be stated that the independent variables simultaneously had significant influence on the dependent variables. Based on the results, the hypothesis stating that motivation extrinsically and intrinsically had significant influence on employee performance at Kawatuna Subdistrict Office was received.

Keywords: *Extrinsic and intrinsic motivation and employee performance*

Upaya untuk memenuhi sumber daya pegawai yang berkualitas itu terkait dengan kondisi sekarang ini dimana kebutuhan masyarakat banyak mengalami perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan di *era globalisasi*. Salah satu perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya pola pikir masyarakat yang semakin rasional dan kritis. Disamping itu perubahan pola pikir masyarakat tersebut juga telah mengubah opini masyarakat bahwa pelayanan dari pemerintah merupakan hak yang harus mereka terima dan aparat pemerintahlah yang berkewajiban memberikan pelayanan itu. Selain itu seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat sebagai konsekuensi logis dari semakin pesat dan majunya pelaksanaan pembangunan, maka pegawai dituntut juga untuk dapat memahami dan memiliki responsibilitas yang tinggi terhadap berbagai kebutuhan masyarakat tersebut. Kegagalan pegawai pemerintah dalam memahami apa yang menjadi keinginan dan tuntutan masyarakat akan mengurangi legitimasi eksistensi pemerintah.

Melihat begitu pentingnya fungsi dan kedudukan pegawai dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan motor penggerak organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan tentunya dengan kewajiban menunjukkan kinerja yang baik, namun pada kenyataannya di lingkungan pemerintah kelurahan tidak dapat dipungkiri jikalau pegawai kelurahan sendiri mempunyai kinerja yang beragam dalam menjalankan tugasnya, dalam arti ada pegawai yang memiliki kinerja baik dan ada pula pegawai yang memiliki kinerja rendah. Menurut Mathis (2002:78) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan dan peningkatan kualitas hasil produk atau jasa. Kinerja yang rendah di kelurahan misalnya tampak pada tidak berjalan dengan baiknya pelayanan publik sehingga menyebabkan ketidakpuasan

masyarakat selaku objek dari pelayanan publik tersebut. Padahal pegawai kelurahan sebagai seorang pamong pemerintahan dan sebagai abdi negara seharusnya melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga kinerjanya pun menjadi baik, dengan kinerja yang baik maka masyarakat pun menjadi puas, kepuasan masyarakat itulah yang mengindikasikan kinerja aparatur sudah baik. Dengan kinerja yang baik maka tercapailah tujuan dari organisasi pemerintahan yang tidak lain untuk kepuasan dan kesejahteraan masyarakat. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi pemerintahan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (1990: 177) Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi intrinsik dari pegawai adalah dengan memberikan pengakuan atas hasil kerja, pencapaian atas prestasi kerja, dan memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan dan promosi dan pengembangan kerja, sehingga diharapkan pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang

kinerja yang baik. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian upah, kondisi kerja, keamanan kerja yang layak bagi pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa pegawai di Kelurahan Kawatuna masih banyak belum memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pimpinan misalnya masih banyak pegawai yang bekerja tidak tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tidak cepat dan tepat tentunya hal ini akan mengganggu pelayanan kepada masyarakat di Kelurahan Kawatuna. Selain itu pula, masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai bidang kerjanya sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja di kantor sehingga kinerjanya kurang baik. Pimpinan harus melakukan evaluasi kinerja pegawai dan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja, memberikan insentif kerja bagi pegawai yang bekerja lembur serta mampu memberikan pelatihan kepada pegawai agar memiliki kemampuan kerja sesuai bidangnya.

METODE

Jenis penelitian ini secara kuantitatif yaitu pada dasarnya ingin menguji variabel peneliti kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Kawatuna mengingat penelitian ini adalah Kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, maka penelitian ini didesain menggunakan teknik eksplanatori survey (Irawan, 1996: 61).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Kawatuna. Lokasi ini dipilih untuk mengamati sejauh mana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kawatuna. Waktu yang dibutuhkan dalam

penelitian ini adalah tiga bulan di mana penelitian dilakukan setelah dikeluarkan surat keputusan penelitian. Hal ini diperlukan untuk lebih mempertajam masalah yang diteliti dan telaah secara teoritis sehingga dengan waktu tersebut cukup maksimal oleh penulis dalam menyelesaikan penelitian sekaligus proses penulisannya.

Populasi Penelitian

Sugiono (2003:90) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini dan ditetapkan oleh peneliti adalah semua pegawai Kantor Kelurahan Kawatuna.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2003: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang relatif kecil maka penentuan jumlah sampel menggunakan *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* menurut Sugiyono (2003: 96) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 32 orang.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. **Pengamatan** (*Observation*) Menurut Ridwan (2010: 104) Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Artinya peneliti melakukan pengamatan secara langsung ditempat penelitian sehingga peneliti mendapat gambaran dalam melakukan penelitian.
- b. **Kusioner** (*Questionnaire*) menurut Ridwan (2010: 52) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Artinya peneliti memberikan suatu daftar pertanyaan

yang akan dijawab responden yang kemudian akan ditabulasi dan dianalisis oleh peneliti. Tujuan penyebaran kuesioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diinginkan.

- c. **Dokumentasi** menurut Ridwan (2010: 105) yaitu ditunjuk untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan, penelitian. Artinya peneliti melakukan pencarian data dengan menelaah berbagai literatur-literatur atau dokumen-dokumen lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan 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 kepredikat 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:

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

Menurut Ghozali (2011: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini regresi Linier berganda digunakan untuk mengukur ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 *for windows* dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh

Tabel 1. Tabel Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar erorr	t	Sig
Constanta	-2.237	6.921	-.323	.749
Ekstrinsik (X1)	.145	.067	2.158	.039
Intrinsik (X2)	.347	.086	4.018	.000
Korelasi (R) = 0,729 F- Statistik = 16.457				
R-Square = 0,532 Sig. F = 0,000				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2016)

Pengujian Secara Simultan

Uji secara bersama-sama adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti kedua variabel bebasnya, yakni ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2.237 + 0,145 X_1 + 0,347 X_2$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas ekstrinsik dan intrinsik mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai dari ekstrinsik dan intrinsik ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna.

Koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kedua variabel bebas yaitu ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna sebesar 0,729

artinya hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) adalah berpengaruh.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat kontribusi pengaruh antara ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) sebesar 0,532 atau 53,2% terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna artinya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 46,8% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4.12 dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung = 16.457 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau sig < 0,05. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Dengan hasil tersebut maka

hipotesis yang menyatakan bahwa ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Artinya hipotesis diterima.

Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Ekstrinsik (X1)

Untuk variabel ekstrinsik, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,145, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,039. Dengan demikian nilai sig < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Dengan demikian bahwa ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Berdasarkan hasil pengamatan, ekstrinsik ada 7 indikatornya, yakni upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur organisasi, mutu penyelian dan mutu interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Artinya hipotesis terbukti.

2. Intrinsik (X2)

Hasil perhitungan untuk variabel intrinsik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,347, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai sig < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Dengan demikian bahwa intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Berdasarkan hasil pengamatan, intrinsik ada 6 indikatornya, yakni pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Artinya hipotesis terbukti.

Pengaruh Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel ekstrinsik diukur berdasarkan 7 indikator yaitu upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur organisasi, mutu penyelian dan mutu interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg dalam Hasibuan (1990: 177) motivasi ekstrinsik memiliki tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Jika seseorang memiliki motivasi ekstrinsik maka pegawai merasa terkontrol dan bisa bekerjasama dengan teman-teman kerjanya di kantor. Selain itu pegawai akan mendapatkan saran dan bantuan dari teman kerja jika kurang memahami tugas kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai tersebut akan mengalami peningkatan karena mendapatkan saran dari teman kerjanya agar bekerja sesuai tujuan yang diharapkan oleh pimpinannya. Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar variabel ekstrinsik dapat menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai, maka para pegawai harus mampu mengelola kemampuan diri sendiri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kerja sehingga kemampuan pegawai tersebut akan mengalami peningkatan sesuai bidang kerjanya.

Pengaruh Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel intrinsik dan nilai-nilai diukur berdasarkan 6 indikator yaitu pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan

berkembang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan teori Herzberg dalam Hasibuan (1990: 177) motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (*internal*) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Jika seorang pegawai memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam dirinya maka pegawai tersebut akan memberikan hasil kerja yang optimal sesuai kemampuannya dan kinerja pegawai tersebut akan mengalami peningkatan dan bekerja secara efisien. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel intrinsik merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka motivasi intrinsik pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Berdasarkan hasil pengamatan (*observasi*), agar variabel motivasi intrinsik meningkatkan pengalaman kerjanya serta selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga setiap pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai tujuannya.

Pengaruh Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Hal ini dibuktikan dari perhitungan koefisien korelasi yaitu 0,729 yang menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kelurahan Kawatuna dan R-Square yang menunjukkan angka 0,532 atau 53,2% adapun sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna dapat diterangkan dengan variabel-variabel motivasi sebesar 53,2%, sedangkan pengaruh 46,8% dipengaruhi faktor lain diluar model. Hal ini berarti hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa, diduga pengaruh secara simultan dan parsial motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Kawatuna ditentukan oleh motivasi ekstrinsik terdiri dari upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur organisasi, mutu penyelian dan mutu interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan dan motivasi intrinsik terdiri dari pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini menunjukkan terjadinya kesesuaian data lapangan dengan pandangan Herzberg dalam Hasibuan (1990: 177) yang mengatakan bahwa faktor-faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya, yaitu pengakuan, prestasi yang dicapainya dan pengembangan kerja yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 32 orang pegawai Kelurahan Kawatuna telah memberi manfaat kepada instansi tersebut melalui pegawainya yang motivasi 53,2% terhadap kinerja tercipta dari motivasi kerja pegawai. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (1990: 177) Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi

ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi intrinsik dari pegawai adalah dengan memberikan pengakuan atas hasil kerja, pencapaian atas prestasi kerja, dan memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan dan promosi dan pengembangan kerja, sehingga diharapkan pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian upah, kondisi kerja, keamanan kerja yang layak bagi pegawai.

Dari hasil penyajian data dan pembahasan yang dilakukan, maka selanjutnya dapat dianalisis variabel intrinsik yang memiliki tingkat paling signifikan atau yang paling berperan penting (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Diantara kedua variabel yang diteliti, maka secara simultan berdasarkan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) terlihat bahwa variabel intrinsik memiliki nilai tertinggi sebesar 0,347 yang berarti variabel intrinsik mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna.

Hal sebaliknya, terjadi pada variabel ekstrinsik yang memiliki pengaruh paling kecil dengan nilai beta sebesar 0,145 terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Berdasarkan teori motivasi Herzberg dalam Hasibuan (1990: 177) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Dengan demikian dapat terungkap bahwa dengan mengikuti saran dan bekerjasama dengan teman kerja di kantor maka akan mempermudah pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya di kantor sehingga tugas kerja yang diberikan pimpinan dapat selesai sesuai waktu yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kedua variabel bebas yaitu ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna sebesar 0,729 artinya hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) adalah berpengaruh.
2. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat kontribusi pengaruh antara ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) sebesar 0,532 atau 53,2% terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna artinya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 46,8% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

1. Kepala kantor Kelurahan Kawatuna hendaknya memberikan motivasi kerja kepada para pegawai dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan insentif bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja.
2. Kepala kantor Kelurahan Kawatuna hendaknya melakukan evaluasi kinerja bawahannya karena masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai jam kerja kantor dan juga masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai bidang kerjanya .
3. Kepada pegawai di Kelurahan Kawatuna hendaknya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat di Kelurahan Kawatuna.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas bantuan dari berbagai pihak khususnya pembimbing yang penulis hormati Ibu Dr. Hj. Roslina Amu Ponulele., M.Si. dan Ibu Dr. Dirdja N. Jahya, M.Si. yang telah sudi meluangkan waktu dan banyak memberikan masukan serta saran arahan yang sangat

bermanfaat, sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik, penulis ucapkan banyak terima kasih.

DAFTAR RUJUKAN

- Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990 : 177),
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta,. CV Haji Masagung.
- Hickman, R.. (1996). *Dasar-Dasar Manajemen*.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Soehartono. 1996. *Metode Penelitian
Sosial*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Irawan. 2007, *Penelitian Kualitatif dan
Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*.DIA
FISIP UI, Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan
Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta
- Rangkuti, Freddy, 1997, “*Riset Pemasaran*”.
Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel –
Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*.
Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks
Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Simmamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, A.F. James, 2001, *Manajemen*, Edisi
Ketiga, Jakarta : Erlangga