

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN KUTAI BARAT

Meliana Marta¹, Titin Ruliana², Elfreda A Lau³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Abstrak: Artikel ini menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Kabupaten Kutai Barat. Dalam hal ini peran motivasi sangat penting bagi para pegawai dilingkungan Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Kutai Barat, artikel ini bersumber dari penelitian lapangan selama bulan Juli sampai Agustus 2014 di kantor Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Kutai Barat.

Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja Pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja Pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Budaya organisasi dan motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja Pegawai.

Motivasi Pegawai yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja Pegawai yang ada dalam organisasi. Motivasi Pegawai dalam organisasi sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Ektrinsik dan kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada.

Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja Pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja Pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang

terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Budaya organisasi dan motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja Pegawai.

Motivasi Pegawai yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja Pegawai yang ada dalam perusahaan. Motivasi Pegawai dalam organisasi sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan meningkatkan produktivitas Pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, menurut (Rivai, 2004: 456) yakni (1) kemungkinan untuk ber-kembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2005 : 1) antara lain : *man, money, methode, machines, materials*, dan *market*, disingkat 6M. Manajemen itu berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur. Mengatur disini dimaksudkan mengenai apa yang diatur, siapa yang diatur, dan bagaimana mengaturnya. (1). Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M. (2). Tujuannya diatur adalah agar 6M berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan. (3). Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintergrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi. (4). Yang mengatur

adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervise. (5). Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Pengertian manajemen banyak diungkapkan oleh para ahli dan memiliki perbedaan berdasarkan dari sudut mana manajemen tersebut dilihat. Menurut Hasibuan, (2005:1) pengertian Manajemen adalah “ ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.”Selanjutnya menurut Rivai, (2003: 1) Definisi-definisi dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengontrol berbagai aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Sudarwan (2004:75) :

Human resource management is responsible for how people are treated in organizations. It is responsible for bringing people into the organization, helping them perform their work, compensating them for their labors, and solving problems that arise.

Sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan

masuk (input) yang diolah perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan atau pegawai baru yang belum mempunyai keterampilan atau keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan atau pegawai yang matang. Penulis simpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola (merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengontrol) sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia berkisar pada upaya yang mengelola unsure manusia dengan segala potensi yang dimilikinya selektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu. (Sedarmayanti. 2001:97).

Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel dan Barnadian "*all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function*". Aktivita-aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup (Sedarmayanti. 2001:99) : (a). Rancangan organisasi. (b). *Staffing*. (c). *System reward*, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan. (d). Manajemen performansi (e). Pengembangan pekerja dan

organisasi. (f). Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*movere*" yang berarti "menggerakkan" (Suranta, 2002:104). Menurut Siagian (2002:89), motivasi adalah perubahan energi diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sadam (2000:66) mendefinisikan motivasi sebagai konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respon intrinsik yang menampakkan perilaku manusia.

Suranta (2002:104) "Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:146) adalah sebagai berikut : (a). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (c). Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. (d). Meningkatkan kedisiplinan karyawan. (e). Mengefektifkan pengadaan karyawan. (f). Menciptakan suasana dan hubungan kerja

yang baik. (g). Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. (h). Meningkatkan kesejahteraan karyawan. (i). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. (j). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sudarwan (2004:125) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran. Menurut Taufik (2007:103), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :

a. Kebutuhan (need)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis, misalnya rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.

b. Harapan (Expectancy)

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan, misalnya suasana yang aman baik ditempat rumah maupun di tempat kerja dengan harapan agar tidak was-was dalam menjalankan aktifitas.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh, misalnya ingin seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu (Djamarah, 2002:125). Menurut Taufik (2007:103), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

a. Dorongan keluarga

Seorang anak mencari kerja yang sesuai dengan bidang pendidikannya ternyata bukan kehendak sendiri tetapi karena dorongan dari kedua orang tua dan saudara-saudaranya.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu, misalnya seseorang bekerja karena ingin suatu imbalan, yaitu gaji.

Pengertian Kinerja

Kata Kinerja seering diterjemahkan sebagai : unjuk rasa, hasil kerja, karya pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Menurut Wahyudi (1996 : 143) menerjemahkan kinerja menjadi prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut :

“kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Nawawi. H. Hadari, yang dimaksud dengan kinerja adalah : ”Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.” Pengertian Kinerja, Definisi Teori, Pengukuran dan Penilaian. Sementara itu menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (2000). Kinerja diartikan sebagai : ”Cacatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu”. Sedarmayanti (2007 : 260) beberapa kata kunci definisi kinerja adalah :

- 1) Hasil kerja;
- 2) Pekerja, proses atau organisasi;
- 3) Terbukti secara kongkrit;
- 4) Dapat diukur;
- 5) Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu , upaya kerja dan dukungan organisasi.

Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus

dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah “*Performance appraisal*”, menurut pendapat Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, Anwar Prabu adalah ”Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.” Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Beberapa pendapat pakar mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi : Menurut Hasibuan (2005:73) kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan penelitian agar pegawai memahami *technical skill*, *humns skil*, *conceptual skil* dan *managerial skill* supaya moral kerja dan prestasi kerja meningkat.

Menurut Umar (2003:16) cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi adalah kompensasi dan

disiplin kerja. Menurut Prabu (2005:14) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individu yang terdiri dari :
 - a). Kemampuan dan keahlian. b). belakang. c). Denografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a). Persepsi, b). Attitude, c). Personality, d). Pembelajaran, e). Motivasi, f). Disiplin kerja.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a). Sumber daya. b). Kepemimpinan, c). Penghargaan, d). Struktur, e). Job design.

METODE PENELITIAN

Jangkauan Penelitian

Sehubungan dengan data-data yang diperlukan dalam penulisan ini, maka ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat. Penelitian terbatas pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat, dengan jumlah populasi sebanyak 143 orang/pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiono (2005;96). Menurut (Arikunto, Suharsimi, 2002;112) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, maka harus diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subjeknya atau populasinya lebih dari 100 orang, maka diambil diantara 10 – 15% atau 20 – 25%.

Dari uraian diatas maka penelitian ini menggunakan sampel yang diambil adalah sebanyak 25 % dari populasi, yaitu sebanyak : $(143 \times 25\% = 35.75)$ dari jumlah tersebut di bulatkan menjadi 36 orang.

HASIL PENELITIAN

Dari analisis dan pengolahan data yang sudah dilakukan maka dibutuhkan pengklasifikasian jawaban responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat didistribusikan sebagai berikut ;

Motivasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat

Motivasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, karena motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi.

Motivasi Intrinsik (X₁)

Suatu organisasi yang baik harus bisa menciptakan motivasi yang baik dan benar, agar bisa dipakai di dalam menjalankan tugas atau kerja oleh pegawai. motivasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain adalah kebutuhan yaitu pemberian kebutuhan yang layak oleh organisasi.

Berdasarkan jawaban responden tentang sudahkah mendapatkan kebutuhan yang layak, terdapat 20 orang (55.56%) responden yang menjawab selalu mendapatkan (tabel 4.5). Berarti dapat dinilai bahwa mayoritas pegawai sudah mendapatkan kehidupan yang layak, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas organisasi dengan baik, dan masih ada beberapa pegawai yang belum merasa mendapatkan kebutuhan yang layak.

Para pegawai telah merasakan, bagi mereka yang raji dan selalu mempunyai prestasi dalam setiap aktifitas kerjanya dengan selalu dinaikkan jabatannya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan presentase jawaban responden yaitu 55.56%, menyatakan selalu mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi Ektrinsik (X₂)

Sebagaimana yang diketahui pada prosentase jawaban responden yang menyatakan pendapatan lingkungan tempat bekerja dan bersosial dapat merubah kebiasaan, pola berpikir dan didalam mengambil keputusan, sebanyak 22 orang (61.11%) dari jumlah responden.

Jawaban responden terbanyak tentang didalam melaksanakan kegiatan diluar jam kerja kantor selalu mendapatkan akomodasi yang sesuai/layak adalah sebanyak 53.78%, responden menjawab sangat sesuai, ini berarti sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat telah memberikan imbalan yang baik bagi pegawai yang mempunyai tugas tambahan diluar jam kerja.

Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat

Persentase jawaban responden yang mana 58.33%, menyatakan mampu dalam menyelesaikan tugasnya, dan 72.22% yang menjawab sering tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat telah berusaha mengeluarkan potensi diri dalam menyelesaikan tugasnya. Sebagaimana persentase jawaban responden sebesar 55.56%, menyatakan sering berusaha mengeluarkan potensi diri dalam menyelesaikan tugas. hal ini dapat diartikan bahwa pegawai telah berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Para pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat dalam melaksanakan tugasnya telah mampu untuk saling bekerjasama. Hal ini dapat dilihat dengan persentase jawaban

Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ($0.394 > 0.301$). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang positif antara motivasi (intrinsic dan ekstrinsik) terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai

responden yaitu sebesar 52.78%, dari jumlah seluruh responden menyatakan mampu dan tidak ada responden yang menjawab tidak mampu untuk bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas. Dari data tersebut dapat pula dikatakan bahwa para pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat telah memiliki kelompok dan kepaduan dalam menjalankan tugas.

Mengenai tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan persentase jawaban responden yaitu sebesar 58.33% responden menjawab berani menanggung resiko yang timbul karena tugas. Berarti dapat dinilai bahwa pegawai menyadari keharusan mereka untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Pengaruh Motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan rumus *regresi linier* yang diolah, antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat maka didapat hasil r sebesar 0.394. untuk menentukan taraf signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat, maka harus dilakukan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan regresi dengan r pada tabel, yaitu taraf (α) 5%, dengan $N = 36$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0.301.

Barat”, ini berarti semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

Dengan kata lain apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga

mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel terjadi penurunan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami penurunan.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat adalah sebesar 18.7% dan sebesar 81.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Motivasi intrinsik yang terdapat pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator motivasi intrinsik yang diperoleh dari lapangan.

Secara parsial pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat, mempunyai pengaruh yang signifikan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.966 > 2.037$).

2. Motivasi ekstrinsik yang terdapat pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai , dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

$b_2 = 3.422$ menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel motivasi ekstrinsik, akan menambah kinerja pegawai sebesar 3.422 , dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

Dengan demikian hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi (intrinsik dan

extrinsik) terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Secara parsial pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat, mempunyai pengaruh yang signifikan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.676 > 2.037$).

3. Kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator kinerja pegawai yang diperoleh dari lapangan.

4. Berdasarkan uji Regresi terhadap data, menunjukkan bahwa “Ada pengaruh antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat”, didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 24.106 + 3.272 X_1 + 3.422 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 24.106$ menunjukkan bahwa jika X (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) nilainya adalah 0, maka Y (kinerja pegawai) sebesar 24.106

$b_1 = 3.272$ menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel motivasi intrinsik, akan menambah kinerja pegawai sebesar 3.272

ekstrinsik) terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

5. Berdasarkan perhitungan determinasi maka diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat sebesar 18.7% dan 81.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

secara simultan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi

ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , maka diperoleh Signifikan $0,024 < 0,05$ dengan F_{hitung} 3,564, maka kalau dibandingkan dengan F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) $3,564 > 2,892$. Ini berarti kedua variabel yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis diajukan diterima.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diajukan saran

sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat sudah baik, oleh karena itu perlu perhatian yang lebih besar dalam hal pengembangan motivasi pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat.
2. Berdasarkan pengamatan tentang kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten kutai barat masih perlu peningkatan kinerja pegawai terutama pada bidang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ati, 2004, *“Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen”*, Jakarta, PT. Glasindo.
- Handoko, T. Hani, 2003, *“Manajemen”*, Yogyakarta Fakultas Ekonomi UGM.
- Kartini, Kartono, 2003, *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*, Ghalia Indonesia.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Akuntabilitas Birokrasi Publik : Sketsa pada masa transisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lako, Andreas, 2004, *“Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi”*, Yogyakarta, Amara Books.
- Raba, Manggaukang, 2006. *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi*. Malang : UMM Press.
- Sobirin, Achmad, 2007, *“Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasi Dalam Kehidupan Organisasi”*. Yogyakarta, IIPP STIM YKPN.
- Surjadi, 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syafie, Kencana Inu. 2001. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Reflika Aditama.
- Tanpubolon, Manahan P, 2004, *“Prilaku Keorganisasian”*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Tangkilisan, hesel Nogi, 2020, *“manajemen SDM Birokrasi publik”*. Strategi Keunggulan Pelayanan Publik YPAPI, Yogyakarta.