

Jurnal
econ



fe unm

MIX

E₁ C₃ O₁ N₁ O₁ M₃ I₁ C₃
G₂ R₁ O₁ W₄ T₁ H₄

**JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
ILMU EKONOMI DAN ILMU EKONOMI KEPENDIDIKAN**

**SUSUNAN REDAKSI JURNAL ECONOMIX
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

Pembina

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Penanggung Jawab

Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Dewan Penyunting Tetap

Dr. Anwar Ramli, SE, M.Si
Dr. Muhammad Rakib, M.Si
Dr. Abd. Rahim, M.Si
Dr. Muhammad Azis, M.Si
Muhammad Idrus, SE, Ak, M.Si
Dra. Hariany Idris, M.Si
Dra. Tuti Supatminingsih, M.Si

Dewan Redaksi

Uhud Darmawan Natsir, SE, MM.

Dewan Pelaksana

Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata, SE
Muhammad Fahreza W, S.Pd, M.Pd

Dewan Penyunting Mitra Bestari

Dr. M. Idrus Taba, M.Si
Prof. Dr. H. Sjamsul Ridjal, MS
Dr. H. Muhtar Lamo, SE, M.Si
Dr. Siradjuddin, SE, M.Si

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar
Jl. A. P. Pettarani Kampus UNM Gunungsari Baru Makassar 90222
Telepon (0411) 889464 / Faximile (0411) 887604
Contact Person : 08114107686 / 04119377686
e-mail : uhud.darmawan.natsir@gmail.com

Penerbit

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

DAFTAR ISI

1. Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang
Sulastri.....(1-10)
2. Produktivitas dan Elastisitas Kesempatan Kerja Sektor Industri
Muhammad Hasan.....(11-19)
3. Analisis Penerapan Metode Economic Order Quantity dan Reorder Point untuk
Pengendalian Persediaan Bahan Baku pada P.T. Japfa Comfeed Indonesia Tbk
di Kota Makassar
M Taslim Dangnga.....(20-31)
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN X
Pabrik Gula Camming di Kabupaten Bone
Uhud Darmawan Natsir.....(32-42)
5. Prospek Penyaluran Kredit Konsumtif pada P.T. Bank Sulsebar Cabang Utama
Bone di Kabupaten Bone
Nurman.....(43-52)
6. Sistem dan Prosedur Pemberian Kredit Modal Kerja pada Bank Rakyat
Indonesia Cabang Maros
Syamsul Ridjal.....(53-57)
7. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai
Negeri Sipil (PNS) pada Departemen Agama Kota Makassar
Sitti Hasbiah.....(58-68) ✓
8. Kompetensi Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan
Sumber Daya Manusia Bermutu
Fatmawati.....(69-79)

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA DEPARTEMEN AGAMA KOTA MAKASSAR**

Sitti Hasbiah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : hasbiahsitti@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Departemen Agama Kota Makassar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer terkait motivasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Departemen Agama Kota Makassar. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Departemen Agama Kota Makassar.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Pegawai

**EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS (PNS)
IN THE DEPARTMENT OF RELIGIOUS AFFAIRS OF MAKASSAR**

Sitti Hasbiah

Faculty of Economics, State University of Makassar

Email : hasbiahsitti@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to assess the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on the performance of civil servants (PNS) in the Department of Religious Affairs of Makassar. This research is quantitative research. The data used in this study are primary data related to motivation and performance of civil servants (PNS) in the Department of Religious Affairs of Makassar. The data in this study were analyzed using descriptive and quantitative analysis tools. These results indicate that administration of intrinsic motivation and incentive to have a significant impact on employee performance improvement in the Office of Religious Affairs of Makassar.

Key Words : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Employees Performance

PENDAHULUAN

Pemerintahan di daerah-daerah telah berkembang dengan sangat cepat terutama dalam tiga tahun terakhir. Perubahan terjadi terutama saat pemerintah mengeluarkan paket Undang-Undang Nomor 32 dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 yang mengatur mengenai otonomi daerah serta perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Bagi pemerintah daerah, harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah.

Proses penentuan *strategic planning* harus dilakukan kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada. Faktor-faktor eksternal maupun internal harus kembali diperhitungkan untuk kemudian pemerintahan di daerah melakukan *adjustment* atas

perkembangan situasi yang ada. Faktor eksternal seperti budaya, dan tuntutan masyarakat akan *good governance* dan *clean government* sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia dan perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang diinginkan masyarakat. Adanya budaya transparan, *permissive* dan *assertive* sangat mempengaruhi pola kerja dan budaya internal pemerintahan di daerah.

Faktor internal seperti Sumber Daya Manusia (SDM), kemampuan pelayanan publik dan budaya intern birokrasi daerah merupakan pola suatu elemen yang harus dipertimbangkan. Manajemen sumber daya manusia ini terasa semakin sulit manakala pemerintah daerah dihadapkan pada situasi di mana daerah menerima limpahan pegawai (mutasi) dari pemerintah pusat. Kemampuan pelayanan publik pemerintah daerah selama ini tampaknya masih jauh dari harapan masyarakat. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah. Budaya birokrasi pemerintah daerah secara umum selama ini kurang mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal.

Untuk dapat mencapai keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas pokok, motivasi kerja pegawai tentulah sebagai salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi. Karena motivasi kerja pegawai menjadi salah satu tolok ukur terhadap keberhasilan Pegawai Negeri Sipil, dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Motivasi pegawai, kadang-kadang bisa berubah dari waktu ke waktu, apakah motivasi tersebut terus meningkat atau sebaliknya akan menurun karena pengaruh dari aspek-aspek tertentu yang berlawanan arah dengan keadaannya. Menurunnya kadar motivasi seseorang atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi kinerja dan pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Untuk itu pimpinan harus tanggap dalam melihat perubahan situasi dan kondisi yang terjadi dalam organisasi. Seandainya, apabila mulai terlihat kecenderungan terhadap semangat kerja, maka tentunya dapat diupayakan untuk mencari faktor apa yang menyebabkan serta bagaimana cara memecahkan masalah tersebut sehingga nantinya tidak berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan masalah motivasi, seorang pegawai yang memiliki motivasi yang baik, cenderung menunjukkan sikap yang baik atau positif. Misalnya pada waktu menerima dan melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan, pegawai akan menunjukkan sikap yang baik dihadapan pimpinan maupun saat berinteraksi dengan rekan sekerjanya, serta selalu menunjukkan sikap yang baik atau positif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu pula, pegawai akan berusaha selalu menunjukkan sikap yang baik melalui tindakan untuk menghargai terhadap hasil kerja sesama rekan kerja, dan mengembangkan sikap kerja sama dan koordinasi yang baik dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Departemen Agama Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Agama Kota Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Agama Kota Makassar, adapun jumlah pegawai seluruhnya adalah 46 orang. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka dalam penelitian ini

populasi sekaligus menjadi sampel penelitian atau disebut juga dengan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik inferensial. Setelah data terkumpul, maka data tersebut selanjutnya diolah. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis persentase yaitu dengan cara mempersentasekan setiap item pertanyaan dengan menggunakan rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \% \dots\dots\dots(1)$$

dimana :

- % : Persentase
- n : Nilai yang diperoleh
- N : Jumlah seluruh nilai ideal

Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik inferensial. Metode statistik yang digunakan untuk melihat tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah metode parametris. Metode statistik yang dipergunakan tersebut adalah analisis kuantitatif (statistik), sementara metode parametris yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut (Subiyakto, 1995 : 205) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Motivasi Intrinsik
- X₂ = Motivasi Ekstrinsik
- b₀ = Konstanta
- b₁ b₂ = Parameter hubungan
- e = Variabel pengganggu (tidak diperhitungkan)

Kriteria pengujian hipotesis :

- a. Untuk menguji apakah variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Y. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}, maka disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Uji t (*student test*), adalah untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Intrinsik PNS pada Departemen Agama Kota Makassar

Seorang pegawai mau bekerja dalam suatu organisasi adalah selain untuk mengabdikan, juga ingin mendapatkan berbagai kebutuhan dan kepentingannya. Maka tidak heran setiap pegawai akan berusaha mengejar dan mewujudkan tujuan pemenuhan kebutuhannya. Jika apa yang diharapkan itu tidak terpenuhi, maka akan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sesuai dengan yang menjadi tujuan dari penelitian ini, maka yang akan menjadi salah satu fokus permasalahan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

gambaran motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar.

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi ditimbulkan baik dari faktor dalam diri seseorang (intrinsik) dan dari faktor luar diri seseorang (ekstrinsik).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul akibat adanya faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang. Sesuai dengan indikator variabel yang telah dikemukakan di depan, maka berikut ini akan dideskripsikan secara lebih spesifik hal-hal yang menjadi temuan penelitian ini.

Berdasarkan persentase jawaban-jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang menyangkut tentang motivasi kerja intrinsik, maka berikut ini akan dibuat suatu tabel ringkasan yang menunjukkan kondisi tentang motivasi kerja intrinsik pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Penilaian Tingkat Pencapaian Skor Motivasi Intrinsik

Aspek Motivasi Kerja Intrinsik	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
Pernyataan 1	40	6	0	0	0
Pernyataan 2	4	42	0	0	0
Pernyataan 3	4	42	0	0	0
Pernyataan 4	2	21	10	10	3
Pernyataan 5	1	12	5	20	8
Jumlah	51	123	15	30	11
(\sum Item x \sum Responden)	230	230	230	230	230
Persentase (%)	22,17	53,47	6,52	13,04	4,78

Berdasarkan tabel di atas yang dirangkum dari keseluruhan jawaban responden terlihat bahwa terdapat 22,17 % responden yang memiliki motivasi intrinsik yang sangat tinggi, 53,47 % responden yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, 6,52 % responden yang memiliki motivasi intrinsik yang sedang, 13,04 % responden yang memiliki motivasi intrinsik rendah dan terdapat 4,78 % responden yang memiliki motivasi intrinsik yang sangat rendah.

Berdasarkan temuan tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden atau pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar memiliki motivasi kerja intrinsik yang sangat tinggi dan tinggi, tetapi ada pula responden atau pegawai yang memiliki motivasi kerja intrinsik yang sedang, rendah dan sangat rendah.

Motivasi Kerja Ekstrinsik PNS pada Departemen Agama Kota Makassar

Selain dorongan yang bersifat intrinsik, terdapat pula dorongan yang bersifat ekstrinsik yang dapat menimbulkan motivasi kerja pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar. Berdasarkan persentase jawaban-jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang menyangkut tentang motivasi kerja ekstrinsik, maka berikut ini akan dibuat suatu tabel ringkasan yang menunjukkan kondisi tentang motivasi kerja ekstrinsik pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.
Penilaian Tingkat Pencapaian Skor Motivasi Ekstrinsik

Aspek Motivasi Kerja Ekstrinsik	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
Pernyataan 1	10	29	5	2	0
Pernyataan 2	4	21	0	16	5
Pernyataan 3	3	15	4	20	4
Pernyataan 4	21	25	0	0	0
Pernyataan 5	3	18	0	15	10
Jumlah	41	108	9	53	19
(\sum Item x \sum Responden)	230	230	230	230	230
Persentase (%)	17,82	46,95	3,91	23,04	8,26

Berdasarkan tabel di atas, dari seluruh pengolahan jawaban responden, tampak bahwa terdapat 17,82 % responden yang memiliki motivasi ekstrinsik yang sangat tinggi, 46,95 % responden yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi, 3,91 % responden yang memiliki motivasi ekstrinsik yang sedang, 23,04 % responden yang memiliki motivasi ekstrinsik yang rendah dan terdapat 8,26 % responden yang memiliki motivasi ekstrinsik yang sangat rendah.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang sangat tinggi dan tinggi, namun masih ada pula pegawai yang memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang sedang, rendah dan bahkan sangat rendah.

Kinerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas

Pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik seperti ini membuat kerja secara mental menantang. Disisi lain, pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang, justru kadang-kadang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Berbicara tentang tugas/pekerjaan kantor, baik organisasi pemerintah maupun perusahaan/swasta tidak jauh berbeda, keduanya terkait dengan hal menyangkut administrasi perkantoran. Administrasi perkantoran mempunyai posisi dan peran yang sangat penting dalam administrasi kesekretariatan, aktivitasnya dilakukan mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan manusia, uang, metode dan material dibidang perkantoran serta segala sesuatu yang menunjang kegiatan tersebut dalam mencapai sasaran organisasi.

Dalam zaman yang semakin modern seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, dituntut bagi pegawai untuk membekali diri dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Karena jika tidak demikian, maka sulit bagi pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada (era komputerisasi). Dengan perkembangan teknologi (komputerisasi) dan tuntutan pembangunan dewasa ini seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi, dituntut kualitas pelayanan dari pegawai yang semakin efisien. Pelayanan kepada masyarakat, hanya dapat dilakukan apabila didukung oleh aparatur negara yang semakin profesional (sarat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Khususnya dalam hal

keterampilan penggunaan peralatan kantor yang lebih modern (komputer), memiliki multi-fungsi, dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari di kantor. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Agama Kota Makassar akan dilihat dari 2 aspek, yaitu penggunaan waktu kerja dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jika item-item pernyataan yang terkait dengan penggunaan waktu kerja diakumulasikan, maka kondisi yang dihasilkan berdasarkan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Penilaian Tingkat Pencapaian Skor Penggunaan Waktu Kerja

Aspek Penggunaan Waktu Kerja	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
Pernyataan 1	19	20	7	0	0
Pernyataan 2	5	20	1	19	1
Pernyataan 3	3	22	5	7	13
Pernyataan 4	2	20	0	19	5
Jumlah	29	82	13	45	19
(\sum Item x \sum Responden)	184	184	184	184	184
Persentase (%)	15,76	44,56	7,06	24,45	10,32

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa dari akumulasi keseluruhan item pernyataan yang menyangkut tentang kinerja pegawai bila dilihat penggunaan waktu kerja terdapat 15,76 % pegawai yang menggunakan waktu kerja dengan sangat baik, 44,56 % pegawai yang menggunakan waktu kerja dengan baik, 7,06 % pegawai yang menggunakan waktu kerja secara sedang, 24,45 % pegawai yang menggunakan waktu kerja kurang baik, dan terdapat 10,32 % pegawai yang menggunakan waktu kerja dengan sangat tidak baik.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar telah menggunakan waktu kerja dengan baik, namun masih terdapat pula pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja dengan baik.

Hal lain yang dapat dilihat dari kinerja pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu indikatornya adalah dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang telah dilakukan.

Jika item-item pernyataan yang terkait dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diakumulasikan, maka kondisi yang dihasilkan berdasarkan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.
Penilaian Tingkat Pencapaian Skor Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Aspek Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
Pernyataan 1	19	21	0	5	1
Pernyataan 2	10	13	1	10	11
Pernyataan 3	20	26	0	0	0
Pernyataan 4	20	24	2	0	0
Jumlah	69	84	3	15	12
(\sum Item x \sum Responden)	184	184	184	184	184
Persentase (%)	37,5	45,65	1,63	8,15	6,52

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa dari akumulasi keseluruhan item pernyataan yang menyangkut tentang kinerja pegawai bila dilihat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat bahwa terdapat 37,5 % yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, 45,65 % yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 1,63 % yang memiliki kemampuan secara sedang, 8,15 % yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan tidak baik dan terdapat 6,52 % yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat tidak baik.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pegawai pada Departemen Agama Kota Makassar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun masih terdapat pula pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja PNS pada Departemen Agama Kota Makassar

Penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu pemberian motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2). Sedangkan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Data-data yang terdapat pada masing-masing variabel tersebut telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis dengan menggunakan alat analisis statistik inferensial, yaitu regresi linier berganda. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows (*Statistical Package for Social Science*). Hasilnya dapat dilihat sebagaimana yang terangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 5.

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	β	F_{hitung}	Sig.	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	12,189			7,579	0,000
Motivasi Intrinsik	8,019	67,317	0,031	0,176	0,002
Insentif	4,112			0,753	0,004
$\alpha : 0,05$		$r^2 : 0,420$			
$r : 0,650$		KD : $0,420 \times 100 \% = 42,0 \%$			

Hubungan Pemberian Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5 menunjukkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda melalui program SPSS 17.0 for Windows (*Statistical Package for Social Science*). Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,650. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat, dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai r dari Riduwan (2007 : 223) sebagai berikut :

Tabel 6.
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (r) yang telah dikemukakan di atas, maka hubungan antara pemberian motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) dengan kinerja pegawai (Y) di Departemen Agama Kota Makassar memiliki kategori atau tingkat hubungan yang kuat.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi r² (*r square*) adalah sebesar 0,420 atau 42,0 persen. Hal tersebut berarti bahwa meningkat atau menurunnya kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar, 42,0 persen merupakan kontribusi dari pemberian motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂), sedangkan sisanya 58,0 persen merupakan kontribusi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pemberian Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda antara pemberian motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) dengan kinerja pegawai (Y) di Departemen Agama Kota Makassar. Nilai persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 12,189 + 8,019 (X_1) + 4,112 (X_2) + e$$

Koefisien β_0 atau konstanta sebesar 12,189 menyatakan bahwa jika pemberian motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) tidak ada atau X₁ dan X₂ = 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 12,189 satuan.

Selanjutnya, besarnya nilai koefisien arah regresi β_1 menunjukkan nilai yang positif sebesar 8,019. Hal tersebut berarti bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi intrinsik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 8,019 persen.

Demikian pula dengan besarnya nilai koefisien arah regresi β_2 yang menunjukkan nilai positif sebesar 4,112. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan motivasi ekstrinsik sebesar 1 satuan akan berdampak pada terjadinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 4,112 persen.

Deskripsi di atas merupakan interpretasi dari nilai konstanta dan koefisien arah regresi dari model persamaan regresi antara pemberian motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) dengan kinerja pegawai (Y) di Departemen Agama Kota Makassar. Selanjutnya, akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah dikemukakan di depan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut.

Pengaruh Pemberian Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis secara parsial. Pada bagian ini akan diuji apakah motivasi intrinsik (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Departemen Agama Kota Makassar. Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \beta_1 = 0 \text{ melawan } H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Berdasarkan ringkasan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 5 di atas, tampak bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik adalah 0,176 dengan signifikansi (p) sebesar 0,002 pada taraf kepercayaan 0,05. Nilai signifikansi (p) yang diperoleh sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf kepercayaan yang digunakan, yaitu 0,05.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa hasil pengujian merekomendasikan untuk menerima H_1 dan menolak H_0 , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti bahwa pemberian motivasi intrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik memiliki peranan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memang merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel motivasi ekstrinsik, diperoleh nilai t_{hitung} 0,753 dengan signifikansi (p) sebesar 0,004 pada taraf kepercayaan 0,05. Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \beta_2 = 0 \text{ melawan } H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa hasil pengujian menerima H_1 dan menolak H_0 karena nilai signifikansi (p) sebesar 0,004 jauh lebih kecil dari pada taraf kepercayaan yang digunakan, yaitu 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti bahwa motivasi ekstrinsik (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Departemen Agama Kota Makassar.

Pengaruh Bersama Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Pada bagian ini akan diuji hipotesis secara simultan atau uji F untuk mengetahui apakah pemberian motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar. Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \text{ melawan } H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

Berdasarkan tabel 5 di atas, tampak bahwa besarnya nilai F_{hitung} adalah 67,31 dengan nilai signifikansi (p) adalah sebesar 0,031 pada taraf kepercayaan 0,05. Berdasarkan hal tersebut tampak bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,031 jauh lebih kecil daripada taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,05.

Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, sedangkan H_0 ditolak atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat diketahui bahwa pemberian motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diketahui bahwa secara simultan pemberian motivasi intrinsik dan insentif memiliki peranan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar. Jika dikaitkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh, maka pemberian motivasi intrinsik dan insentif memiliki kontribusi sebesar 42,0 persen.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Kesimpulan

1. Hubungan antara pemberian motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) di Departemen Agama Kota Makassar memiliki kategori atau tingkat hubungan yang kuat.
2. Pemberian motivasi intrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar.
3. Motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar.
4. Secara simultan pemberian motivasi intrinsik dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Departemen Agama Kota Makassar. Jika dikaitkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh, maka pemberian motivasi intrinsik dan insentif memiliki kontribusi sebesar 42,0 persen.

Implikasi Kebijakan

1. Diharapkan kepada pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk meningkatkan perhatiannya terhadap faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya yang menyangkut pemberian motivasi intrinsik dan ekstrinsik.
2. Bagi para pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu lebih meningkatkan peran serta Kantor Dinas Departemen Agama Kota Makassar dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat.
3. Karena keterbatasan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis mengharapkan untuk diadakan penelitian yang lebih lengkap atau mengkaji faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmini. 1995. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- , 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Bambang, Kusriyanto. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : P.T. Pustaka Presindo.
- Boulter, Jhon. 1995. *Perilaku dalam Organisasi Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- , 1997. *Perilaku dalam Organisasi, Jilid II*. Jakarta : Erlangga.
- Birdir, Edwin. 2000. *Human Resources Planning*. New York : Mc. Graw Hill Book Company.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 1995. *Perilaku dalam Organisasi, Jilid I*, Jakarta : Erlangga.
- Denton, Robert. 1995. *Organizational Planning*. New York : Mc. Graw Hill Book Company.
- Dessler, Gary. 1998. *Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta : P.T. Prenhallindo.
- Flippo, Edwin. 1984. *Human Resources Management*. New York : Mc. Graw Hill Book Company.
- Gibson, Steven. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Adriani. Jakarta : P.T. Prenhallindo.
- Handoko, Hani T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Tua. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hronec, Fred E. 1993. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : Mc. Graw Hill Book Company.

- Hezberg F. 1996. *Work and The Nature of Man Cleveled*. New York : World Publishing.
- Johnston, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Nunuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Kandola, John. 1996. *Human Resources Management Hand Book*. New York : Mc Graw Hill.
- Manulang. 1990. *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Pabu. 2001. *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : P.T. Salemba Emban Patria.
- 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : P.T. Salemba Emban Patria.
- Maskat H. Djunaidi. 1992. *Kepemimpinan Efektif di Lingkungan Polri*. Bandung : Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri.
- Milkivich, G. J & Bourddreau, J. W. 1997. *Human Resource Management*. Chicago : Richard D. Irwin.
- Moenir. 1990. *Penghargaan dan Hukuman*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Mustafa Zainal Eq. 1990. *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, Yogyakarta: BPFE-UII.
- Nawawi, Usman. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Robbins, S. 1994. *Organization Theory : Structure, Design, and Application*. Diterjemahkan oleh Yusuf Udaya. New Jersey : Prentice-Hall. Inc.
- Rowe, Jackson. 1955. *Increase Competency*. Chicago : Richard D. Irwin.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sikula M. 1981. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Aksara Persada Press.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sucherly. 2003. *Keunggulan Bersaing bagi Organisasi Bisnis dan Non Bisnis*, Bandung : Orasi Pengukuhan Guru Besar UNPAD.
- Sunad, Husnan dan Heidjrachman. 1990. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Syafiie Inu Kencana. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta : P.T. Perca.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business*. Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work : Model for Superior*.
- Wahjusumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wekley dan Yulk. 1992. *Motivation and Productivity*. Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Winardi, J. 2002. *Manajemen Konflik dan MSDM*. Jakarta : Gramedia.