

SKRIPSI

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

MUHAMMAD ZAIN
10572 03896 12



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Polewali Mandar

Nama : Muhammad Zain

Stambuk : 10572 03896 12

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hariRabu, 06 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

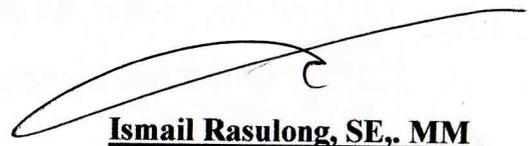
Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.H. Mahmud Nuhung, MA
NBM : 479 794


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078


Moh. Aris Pasiga, SE., MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua

: Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris

: Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji

: 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM. (.....)

2. Ismail Rasulong, SE, MM. (.....)

3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. (.....)

4. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.Ak.CA. (.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Zain
Stambuk : 105720389612
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Poliwali Mandar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 09 Mei 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Zain



Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

Moh. Aris Pasigai SE., MM
NBM : 109 3485

ABSTRAK

Muhammad Zain, 2012 : *Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali mandar.*
Dibawah bimbingan H. Mahmud Nuhung selaku pembimbing I dan Ismail Rasulong selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian dilaksanakan pada tanggal Mei 2017 sampai Juli 2017. Metode Kuesioner dan penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T, dan Uji F. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang.

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut $Y = 7,325 + 0,288 X_1 + 0,296 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

F_{hitung} sebesar 18,743 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,112 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 3,582 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Pujisyukurpenulispanjatkanatas kehadiranAllah SWT atas limpahan danRahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali mandar.*** Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam Penelitian Skripsi Ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada:

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE,. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE,. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai SE,MM dan Nur Rasyid,SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Dr. Mahmud Nuhung, MA dan Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya dalam mengarahkan dan membimbing sampai selesainya penulisan ini dalam sebuah bentuk Skripsi.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
6. Segenap Pimpinan beserta pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali mandar yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.
7. Keluarga Besar baik di Makassar maupun kampung halaman yang selalu mendoakan penulis, terimakasih atas semuanya.
8. Keluarga besar Manajemen 2012 yang telah berbagi cerita, persaudaraan, dan bantuan dari awal hingga sekarang terima kasih
9. Keluarga besar Lembaga Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Khususnya Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (HMJ-M) yang memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi penulis.
10. Semua Pihak Yang telah membantu memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu-persatu. Terima Kasih Banyak.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna dan belum memenuhi keinginan berbagi pihak mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan umumnya.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengertian dan Bentuk Motivasi.....	9
C. Asumsi Dasar Motivasi	13
D. Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
E. Model Teori Motivasi.....	17
F. Pengertian Karyawan	20
G. Pengertian Insentif	21
H. Kerangka Pikir	22
I. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	24

B. Metode Pengumpulan Data	24
C. Jenis dan Sumber Data	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Definisi Operasional	26
F. Metode Analisis	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga	30
B. Kondisi Masyarakat Kab.Polewali Mandar Dari Tahun Ke Tahun	31
C. Visi Dan Misi Organisasi	33
D. Fungsi Dan Tugas	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN	
A. Deskripsi Identitas Responden	38
B. Deskripsi Hasil Penelitian	41
C. Analisis Data	48
D. Pembahasan	54
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Jawaban Responden	28
Tabel 5.1 Komposisi Responden Menurut Usia	39
Tabel 5.2 Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	40
Tabel 5.3 Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan	40
Tabel 5.4 Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Intrinsik (X)	42
Tabel 5.5 Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Ekstrinsik (X)	44
Table 5.6 Skor Jawaban Responden Mengenai kinerja Pegawai (Y)	46
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 5.9 Hasil Analisis Regresi Berganda	51
Tabel 5.10 Hasil Uji F	52
Tabel 5.11 Hasil Uji T	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir	23
Gambar 2 Struktur Organisasi	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam

kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperbaiki tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2002:94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Nawawi (2003:351) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Secara garis besar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yakni motivasi

intrinsic dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsika adalah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang.

Motivasi intrinsic menyebabkan seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dari pada motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsic murni berasal dari dalam diri seseorang. Sehingga pegawai yang memiliki motivasi intrinsic tinggi pada pekerjaannya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari motivasi ekstrinsik (Wahyusumidjo, 2001:23).

Seseorang yang memiliki kesadaran bekerja untuk memenuhi dan melangsungkan hidupnya akan berbeda dengan seseorang yang bekerja karena dipaksa oranglain. Hasil bekerja karena kesadaran menciptakan kualitas performa kerja yang baik, karena sadar bahwa dengan bekerja baik, ia akan dapat memenuhi hidupnya. Sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain, akan menghasilkan performa yang tidak stabil karena ia bekerja untuk orang lain ,bukan bagi dirinya.

Dimana suatu saat ketika ia tidaktahan dengan tekanan, ia akan pergi meninggalkan pekerjaannya karena prioritasnya tidak penting bag idirinya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Terkadang apa bila seseorang memiliki motivasi intrinsik yang rendah, cara menaikkan motivasi bias melalui motivasi ekstrinsik. Uang, Hadiah, Bonus voucher merupakan salah satu dari kesekian rangsangan ekstrinsik yang mampu mendorong seseorang bila mengalami kebosanan atau penurunan kepercayaan

dirinya yang berasal murni dalam diri (rangsangan internal) untuk kembali ditingkatkan. Jadi pada prinsipnya kedua motivasi ini bersifat saling melengkapi.

Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu contoh instansi yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kantor ini sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan umum senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal melayani masyarakat.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai Kantor Dinas kependudukan dan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, demikian pula halnya dengan semangat kerja pegawai, tidak setiap pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kantor Dinas kependudukan dan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Sehubungan dengan pembahasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul ***“Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali mandar”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah

1. Bagaimana peranan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ?”
2. Bagaimana peranan motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukan penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan mengenai pentingnya pemberian motivasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan pustaka atau acuan, bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai bahan pembelajaran bagi penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan suatu manajemen terhadap sumber daya manusia untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2000:241), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dengan fisik yang dimiliki seorang individu yang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat kerja dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif. Sedangkan menurut Fathoni (2006:11) sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kemudian Nawawi (2000:40), mendefinisikan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi

dalam mewujudkan eksistensinya.

3. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material dan non finansial).

Beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai aset dan modal dikarenakan manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengutip pendapat Hasibuan (2014:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2002:15), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kemudian Alwi (2001:6), mendefinisikan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber

daya manusia ke dalam strategi bisnis.

3. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel.

ketiga definisi itu dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman praktek, kultur, lingkup organisasi dan orientasi pandangan yang mungkin yang mungkin berbeda tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2)

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Pengertian dan Bentuk Motivasi

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerjasama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Berikut adalah beberapa definisi dari motivasi menurut beberapa ahli:

Mc. Donald (dalam Sardiman 2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa "*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007:73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat

dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok

pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Menurut Mitchell dalam Winardi (2002:1) bahwa: ... “motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*valunter*) yang di arahkan kearah tujuan tertentu”. Sedangkan Sarwoto (2007:135) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehinggah bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

Menurut Manahan (2004:80) bahwa Motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung.

Indriyo dan I nyoman sudita (2007:29) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi yang diraikan sebelumnya memberi gambaran bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi mamfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

Adapun bentuk-bentuk Motivasi terdiri atas dua menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002 : 160) yaitu:

1. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Hal ini merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Faktor intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Misalnya: upah, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.

C. Asumsi Dasar Motivasi

Menurut Winardi (2001:67) motivasi mempunyai hubungan dengan perilaku manusia, dalam pelaksanaannya dilandasi oleh beberapa asumsi dasar yaitu :

1. Ada pendapat umum yang menyatakan, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik. Motivasi sangat memberikan energi positif karena dapat memacu semangat dan perasaan yang enak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk ke dalam kinerja seseorang. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor seperti kemampuan, sumber-sumber daya, dan kondisi-kondisi di mana seseorang bekerja.

2. Motivasi merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodik. Teori motivasi dan praktik-praktik motivasional berkaitan dengan proses-proses yang tidak pernah berakhir, hal mana berlandaskan asumsi, bahwa motivasi dapat menguap dengan berlangsungnya waktu.

3. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pimpinan dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi-organisasi. Apabila para pimpinan memahami apa yang merangsang orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan demikian rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk bekerja.

D. Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation,
dan *Ability = Knowledge + Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang

memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

E. Model Teori Motivasi

Dalam tulisan ini akan dikemukakan beberapa model tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam bidangnya yang antara lain

1. Teori *Hirarchi Needs* dari Moslow (Winardi 2002:75)

Adapun inti dari teori moslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki kebutuhan yang terdiri atas:

- a. Kebutuhan psikologis
- b. Kebutuhan keamanan
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. kebutuhan aktualisasi diri.

Moslow dalam teorinya mengasumsikan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Hal yang sangat penting untuk dipahami dari teori Moslow adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka daya motivasinya akan menurun.

2. Teori ERG dari Aldeper (Winardi 2002:76)

Teori ini mencoba memodifikasi atau memformulasikan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam bentuk lain. Namun, Aldeper setuju dengan apa yang dikemukakan Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki tetapi hirarki kebutuhan manusia meliputi 3 tingkatan kebutuhan yaitu :

- a. *Existency*, merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor yang meliputi makanan, minuman, udara, Insentif dan kondisi kerja.
- b. *Reelatednees*, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh adanya hubungan social dan hubungan yang dipuaskan oleh adanya hubungan social dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth*, adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat sesuatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produk.

3. Teori dua faktor dari Herzberg (Indriyo dan I nyoman sudita 2000:35)

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang di hasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 Orang akuntan dan insinyur.dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

- a. Sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi sebagai berikut:

- 1) gaji

- 2) jaminan pekerjaan
 - 3) kondisi kerja
 - 4) status
 - 5) kebijakan perusahaan
 - 6) kualitas supervisi
 - 7) kualitas hubungan pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja
 - 8) jaminan sosial
- b. Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*), yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor pemuas tersebut adalah seperti dibawah ini:
- 1) prestasi
 - 2) pengakuan
 - 3) pekerjaan itu sendiri
 - 4) tanggung jawab
 - 5) kemajuan-kemajuan
 - 6) pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Kesimpulan dari teori ini adalah lebih menekankan bahwa pada prinsipnya manusia atau individu mempunyai kebutuhan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan. Sehingga setiap individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhannya. Dalam penelitian ini, peneliti lebih cenderung menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh

Moslow karna pegawai dapat termotivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup, mulai dari kehidupan dasar sampai pada kebutuhan aktualisasi diri.

F. Pengertian Karyawan

Membahas masalah karyawan sama halnya dengan membahas soal personalia atau pegawai. Keduanya mempunyai arti yang sama, yaitu urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, pegawai atau tenaga kerja. Dalam penjelasan Undang-undang tentang Pokok-pokok kepegawaian, pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan dikalangan pemerintah. Sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta. Menurut syafaruddin (2001:21), Karyawan adalah investasi (human investment) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:12) mendefinisikan bahwa Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Secara garis besar karyawan (pegawai, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

G. Pengertian Insentif

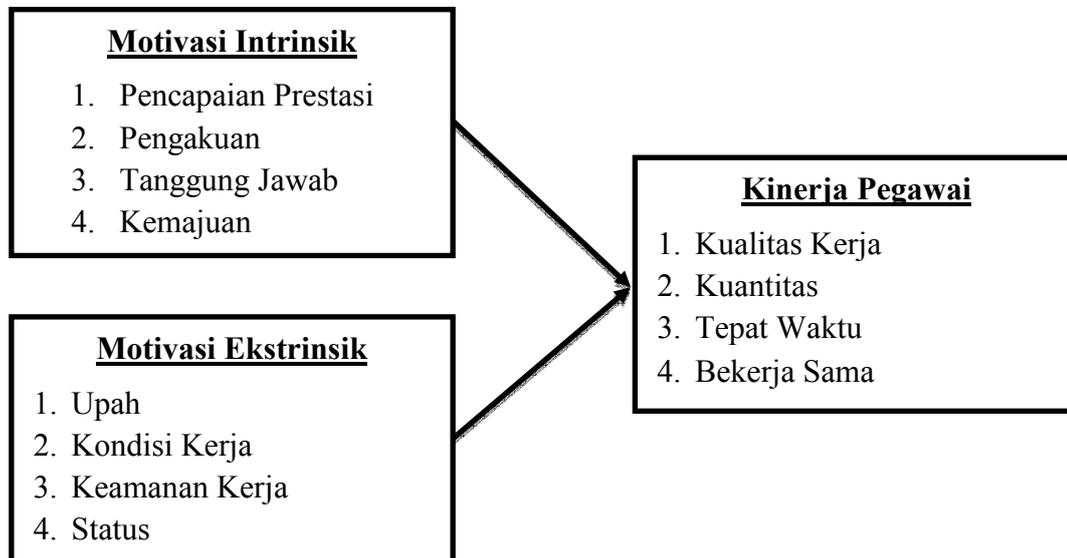
Insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Fungsi utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja tetapi bersifat pribadi maka akan merasakan adanya ketidakadilan. Dan ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku, seperti ketidakhadiran dan prestasi kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pengertian insentif menurut Panggabean (2002:77) Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Abi (2000:89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan distribusi kepada organisasi. Sedangkan pengertian Insentif menurut Herjdrachman (2008:89) Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Begitu pula Handoko (2001:89) mengemukakan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan pengertian Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-

tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi kepada organisasi.

H. Kerangka Pikir

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai motif perseorangan. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material Incentive* dan *Non material Incentive*. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang – barang, sedangkan *Non Material Incentive* adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain. Semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Polewali Mandar. Berikut adalah skema kerangka fikir :

Gambar 2.1**Skema Kerangka Pikir****I. Hipotesis**

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, Sedangkan waktu yang di perlukan dalam melakukan penelitian di perlukan selama dua bulan, yaitu mulai Mei sampai dengan Juli 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Sebagai bahan referensi pada penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Metode *Library Observation* (Kepustakaan)

Merupakan metode yang di gunakan dengan memahami literatur-literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian dan juga pengumpulan data dengan membaca buku-buku dan sumber bacaan yang relevan.

2. Metode *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian yang di lakukan dengan meninjau langsung ketempat penelitian dan langsung berinteraksi dengan pihak-pihak yang di beri kewenangan dalam bidang akuntansi.

Metode penelitian lapangan yang dilakukan yaitu:

1. Kuesioner atau angket, yaitu berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada pelanggan sampel sebagai responden yang bersedia memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung keobjek penelitian untuk melihat dari kegiatan yang di lakukan

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang di peroleh berupa informasi baik lisan maupun tulisan, seperti informa simengena iperiklanan.
 - b. Data kuantitatif, yaitu dari perusahaan yang bersifatangka-angka .
2. Sumber Data
 - a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan staf sehubungan dengan perusahaan.
 - b. Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono(2007:115) mengemukakan bahwa populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2007:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang pegawai.

2. Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2009 : 122).

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang pegawai.

E. Definisi Operasional

1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebagai variable independen atau variable bebas

(X), dan Kinerja Pegawai sebagai variable dependen atau variable terikat (Y).

a. Motivasi Intrinsik (X_1)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002 : 160).

b. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002 : 160).

c. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

2. Pengukuran Variabel

Pengumpulan data untuk analisis mempergunakan kuesioner yang telah ada dan skor dengan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban.

Kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor. Adapun tingkat penskorannya disesuaikan dengan tipe favorabilitas pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel di bawahini:

Tabel 3.1
Skoring Jawaban Responden

Keterangan	Favorable (+)	Unfavorable (-)
	Skor	Skor
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Kurang Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

F. Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif yaitu suatu analisis untuk menguraikan variable Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
2. Analisis regresi Berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2011:285), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Motivasi Intrinsik
X2	= Motivasi Ekstrinsik
a	= Konstanta
b1 – b2	= Koefisien Regresi
e	= Faktor Kesalahan (<i>standar error of estimate</i>)

Data yang di peroleh nantinya akan di olah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS *windows release 23* untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 01 Tahun 2011 tentang Perubahanatas Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 05 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Polewali Mandar untuk melaksanakan urusan Kependudukan, Pencatatan Sipil dan Penyelenggaraan pelayanan-pelayanan sesuai bidang tugasnya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 11 tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Polewali Mandar tahun 2011.

Dalam upaya mengoptimalkan kegiatan-kegiatan Pelayanan Masyarakat yang berada di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil maka perlu ditetapkan suatu kerangka acuan berupa Grend design yang terarah, terencana, dan terukur sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penetapan Grend design di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan mampu memberikan dorongan yang positif guna mewujudkan visi dan misi Kabupaten Polewali Mandar.

Menurut sejarah, Lembaga Catatan Sipil di Indonesia, merupakan peninggalan dari Pemerintah Penjajah Belanda yang dikenal dengan nama

”Burgerlijke Stana ” atau yang dikenal dengan singkatan B.S. yang berarti ” Suatu lembaga yang di tugasi untuk memelihara daftar-daftar atau catatan-catatan guna pembuktian status atau peristiwa penting bagi parawarga Negara seperti kelahiran, perkawinan, dan kematian ”

Sejak Indonesia Merdeka belum pernah mengalami peninjauan kembali untuk diubah/disesuaikan dengan perkembangan hokum didalam masyarakat. Peraturan Perundangan mengenai catatan sipil pada zaman Hindia Belanda masih bersifat pluralistis, sehingga membagi penduduk menjadi 3 (tiga) golongan besar meliputi: golongan Eropa, Indonesia asli, dan golongan Timur asing. Sedangkan golongan Timur Asing itu sendiri dibedakan menjadi Timur Asing Cina dan bukan Cina. Pasal 163 jo. Pasal 131 Indischestaat bladrejaaling merupakan dasar hokum dari pada anekaragamnya Peraturan-Peraturan catatan sipil yang berlaku di Indonesia.

B. Kondisi Masyarakat Kabupaten Polewali Mandar Dari Tahun Ke Tahun

Kabupaten Polewali Mandar adalah salah satu daerah tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten ini terletak 236 km dari Makassar arah utara yang berbatasan dengan Kabupaten Pinrang di sebelah Barat, Kabupaten Sidrap Di sebelah Selatan, Kabupaten Tana Toraja Di Sebelah Utara, Kabupaten Luwu Sebelah Timur. Luas wilayah 1.786,01 km² yang terbagi kedalam 12 Kecamatan yaitu, meliputi 112 desadan 17 kelurahan, beradapadaposisi 3°14'36” sampai 3°50'0” lintang selatandan 119°40'53” sampai 120°6'33” bujur timur.

Luas wilayah Kabupaten Polewali Mandar mencapai 1.786,01 km² Kabupaten Polewali Mandar, yang terdiri dari pegunungan dan bukit-bukit yang memanjang sepanjang 95Km. Luas Wilayah Kabupaten Polewali Mandar mencapai 85% daerah Pegunungan dan Bukit Bukit, Sedangkan 15% adalah dataran Rendah dengan ketinggian antara 47 – 3.239 meter di atas permukaan laut (DPL). Pada sebaran wilayah tersebut didominasi oleh areal Perkebunan dan Pertanian, bahkan sampai Keperbukitan dan pegunungan. Kondisi ini mendukung Kabupaten Polewali Mandar sebagai daerah Potensial untuk sector pertanian dan Perkebunan memungkinkan berbagai komoditi pertanian (Tanaman Pangan, perikanan, perkebunan dan Peternakan) untuk dikembangkan. Ketinggian wilayah darat 13.841 DPL (7,74%), ketinggian wilayah Landai 12,758 DPL (7,14%), ketinggian wilayah Agak Curam 75,175 DPL (42,39%) dan Ketinggian wilayah Curam 76.287 DPL (42,71 %).

Secara Administratif Data kependudukan di Kabupaten Polewali Mandar memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, perencanaan dan evaluasi hasil pembangunan, baik bagi pemerintah maupun swasta dan masyarakat. Oleh karena itu ketersediaan data kependudukan di semua tingkat administrasi pemerintahan (Kota, Kecamatan, Kelurahan) menjadi factor kunci keberhasilan program-program pembangunan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menegaskan bahwa dalam Perencanaan Pembangunan Daerah harus didasarkan pada data dan informasi

yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, baik yang menyangkut masalah kependudukan, masalah potensi sumberdaya daerah maupun informasi tentang kewilayahan lainnya. Selain itu, Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan mengamanatkan bahwa data penduduk yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan tersimpan di dalam data base kependudukan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perumusan kebijakan di bidang pemerintahan dan pembangunan. Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan pengelolaan data kependudukan yang menggambarkan kondisi daerah dengan menggunakan SIAK yang disajikan sesuai dengan kepentingan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

C. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

“Terwujudnya pelayanan administrasi kependudukan menuju tertib administrasi kependudukan”.

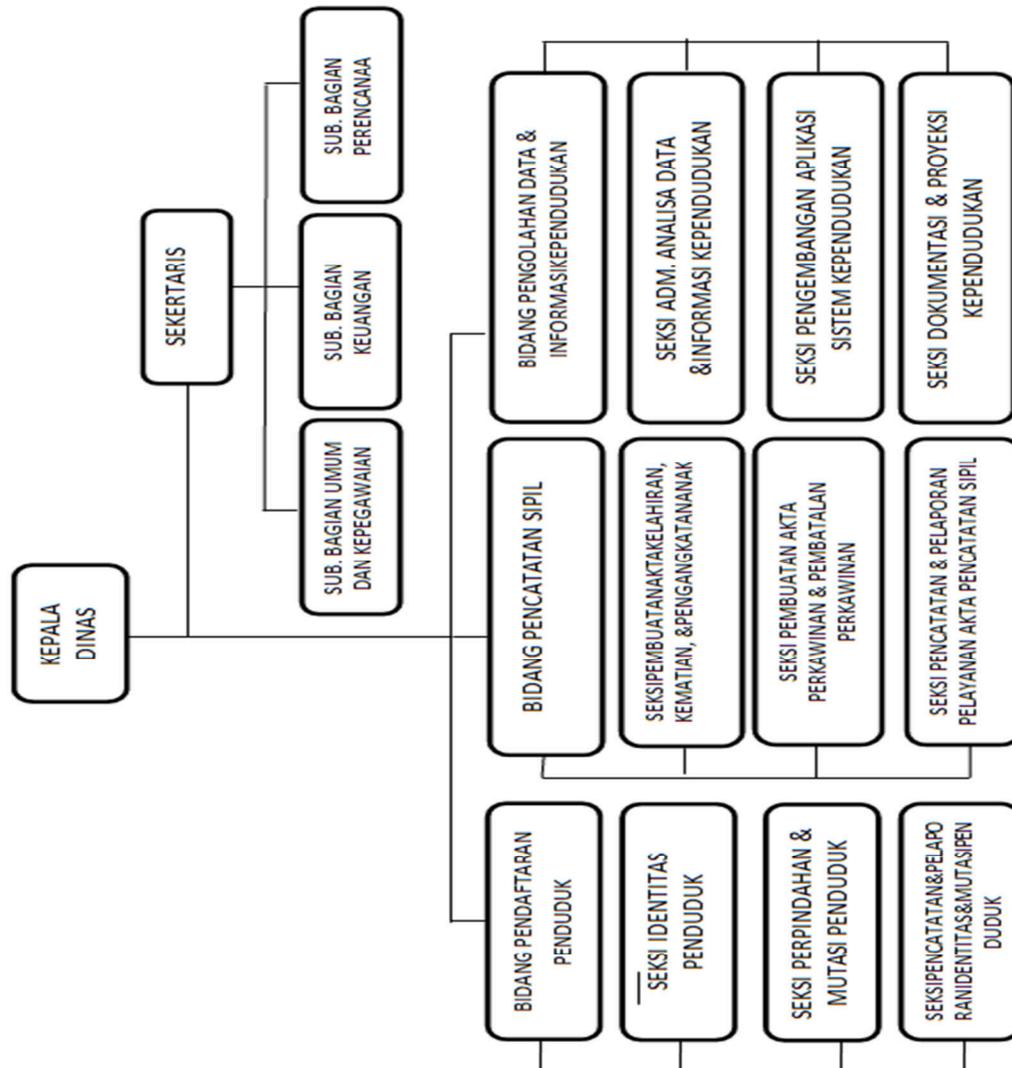
2. Misi

Untuk mewujudkan visi, dijabarkan dalam Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai acuan pelaksanaan aktivitas dan interaksi dalam program-program yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Mewujudkan administrasi kependudukan yang akurat
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan sistem stelsel aktif.

D. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Polewali Mandar



E. Fungsi Dan Tugas

1. Kepala Dinas

Mempunyai tugas memimpin dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dalam hal melaksanakan urusan Kependudukan, Pencatatan Sipil dan penyelenggaraan pelayanan sesuai bidang tugasnya.

2. Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan urusan umum dan melaksanakan bidang kepegawaian, keuangan serta perencanaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan secretariat dipimpin juga oleh sekretaris.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga Dinas.

4. Sub Bagian Perencanaan

Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Dinas.

5. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan Penata Usahaan Administrasi Keuangan serta merumuskan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas di Sub Bagian serta membuat laporan secara berkala.

6. Bidang Pendaftaran Penduduk/ Kepala Bidang

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat tugas laporan tugas Pendaftaran Penduduk.

7. Seksi Identits Penduduk/ Kepala Seksi

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Identitas Penduduk.

8. Seksi Perpindahan dan Mutasi Penduduk/ KepalaSeksi

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Perpindahan dan Mutasi Penduduk.

9. Seksi Pencatatan dan Pelaporan Identitas dan Mutasi Penduduk

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporantugas Seksi Pencatatan dan Pelaporan Identitas dan Mutasi Penduduk.

10. Bidang Pencatatan Sipil/ Kepala Bidang

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan tugas Bidang Pencatatan Sipil.

11. Seksi Akta Perkawinan dan Pembatalan Perkawinan/ Kepala Seksi

Tugas membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Akta Perkawinan dan Pembatalan Perkawinan.

12. Seksi Pencatatan dan Pelaporan Pelayanan Akta Pencatatan Sipil/ Kepala Seksi.

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan tugas Seksi Pencatatan dan Pelaporan Pelayanan Akta Pencatatan Sipil.

13. Bidang Pengolahan Data Dan Informasi Kependudukan/ Kepala Bidang

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan Bidang Pengolahan Data dan Informasi Kependudukan.

14. Seksi Analisa Data dan Informasi Kependudukan

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek, dan membuat laporan Seksi Analisa Data dan Informasi Kependudukan.

15. Seksi pengembangan dan aplikasi system kependudukan

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, member petunjuk, member tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek dan membuat laporan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Identitas Responden

Data deskripsi identitas responden menggambarkan beberapa kondisi responden dalam hal ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, yang ditampilkan secara deskriptif. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian atau dengan kata lain data deskriptif dapat memberkan gambaran tentang keadaan jenis kelamin responden, umur responden dan pendidikan. Kuesioner yang telah diisi sebanyak 43 responden, kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian.

Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk mengenal ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan penulis untuk mengadakan analisis. Karakteristik respondendalam penelitian ini dapat dilihat melalui uraian berikut:

1. Komposisi Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.1
Komposisi Responden Menurut Usia

No	Kategori (Usia)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	12	27,90
2	31-40	24	55,81
3	>40	7	16,27
Jumlah		43	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 43 orang responden, maka umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 31–40 tahun yakni sebanyak 24 orang atau 55,81%, kemudian disusul responden yang berumur antara 20–30 tahun yakni sebanyak 12 orang atau 27,90%, responden yang berumur di atas 40 tahun sebanyak 7 orang atau 16,27%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah berusia antara 31-40 tahun.

2. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada table 5.2 berikut ini :

Tabel : 5.2
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	73,76
2	Perempuan	17	39,53
Total		43	100,0

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 43 responden yang di teliti, maka responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 73,76%, kemudian untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 39,53%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebagian adalah besar laki-laki.

3. Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada table 5.3 berikut ini :

Tabel : 5.3
Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

No	Status Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sma	6	13,95
2	Diploma	9	20,93
3	Sarjana/S1	24	55,81
	Master/S2	4	9,30
		43	100

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa dari 43 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana yakni sebanyak 24 orang atau 55,82%, kemudian DIPLOMA sebanyak 9 orang atau 20,93% responden, sedangkan 6 orang atau 13,95% responden memiliki pendidikan terakhir SMA, dan responden dengan pendidikan terakhir master / S2 adalah sebanyak 4 orang atau 9,30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah masyarakat yang mempunyai pendidikan sebagai sarjana.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan tanggungjawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Untuk menunjang kinerja pegawai, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar adalah dengan memberikan motivasi .

1. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai motivasi intrinsik sebagai berikut.

Tabel 5.4
Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Intrinsik (X₁)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Seorang pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik	8	22	11	2	-
2	Jika seorang pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi	3	21	17	2	-
3	Pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik	4	26	13	-	-
4	Seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya	1	21	21		

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.5 tersebut dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai seorang pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 8 orang atau sebesar 18,6%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 22 orang atau sebesar 51,2%, responden memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebesar 11 orang atau sebesar 25,6% dan memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 2 orang

atau sebesar 4,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik.

Tanggapan responden mengenai seorang pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 48,8%, cukup setuju sebanyak 17 atau sebesar 39,5% dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi.

Tanggapan responden mengenai pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 30,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik.

Tanggapan responden mengenai seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya sebagian besar pegawai memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau sebesar 2,3%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 48,8% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 21 orang atau sebesar

48,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

Table 5.5
Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Ekstrinsik (X₂)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi	3	11	29	-	-
2	Jika kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik	3	21	19	-	-
3	Jika situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai akan bekerja dengan lebih baik lagi	3	24	16	-	-
4	Pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll	7	23	13	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.6 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 11 orang atau sebesar 25,6% dan responden memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 67,4%. Dengan demikian dapat dikatakan upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi.

Tanggapan responden mengenai jika kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0%, setuju sebanyak 21 atau sebesar 48,8% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 44,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik.

Tanggapan responden mengenai jika situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai akan bekerja dengan lebih baik lagi sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,0% setuju sebanyak 24 atau sebesar 55,8 dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 37,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai akan bekerja dengan lebih baik lagi.

Tanggapan responden mengenai pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 16,3%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 53,5% dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebesar 13 orang atau sebesar 30,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 5.6
Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam bekerja saya selalu mencapai target	4	25	14	-	-
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti	4	33	6	-	-
3	Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	35	2	-	-
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, anda bekerja sama sebagai sebuah tim	8	30	5	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.7 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai dalam bekerja saya selalu mencapai target sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 25 orang atau sebesar 58,1% dan responden memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 32,6%. Dengan demikian dapat dikatakan dalam bekerja pegawai selalu mencapai target.

Tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 9,3%, setuju sebanyak 33 atau sebesar 76,7% dan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.

Tanggapan responden mengenai pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0% setuju sebanyak 35 atau sebesar 81,4% dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan, anda bekerja sama sebagai sebuah tim sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 18,6%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 30 orang atau

sebesar 69,8% dan responden memberikan jawaban pernyataan cukup setuju yaitu sebesar 5 orang atau sebesar 11,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai bekerja sama sebagai sebuah tim.

C. Analisis Data

Untuk menganalisis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paliwari Mandar, terlebih dahulu diolah data melalui program SPSS. Dari analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.

1. Uji Validasi

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung

jika batas minimal korelasi (r) 0,30 berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 23*.

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	10.9070	2.848	.743	.895
X1.2	11.1628	2.949	.833	.850
X1.3	10.9535	3.283	.823	.858
X1.4	11.2093	3.550	.763	.882
X2.1	11.1860	2.631	.703	.818
X2.2	10.9535	2.569	.751	.798
X2.3	10.8837	2.629	.747	.801
X2.4	10.7209	2.635	.615	.858
Y1	12.1163	1.677	.366	.854
Y2	11.9302	1.590	.655	.689
Y3	11.7907	1.693	.680	.691
Y4	11.8140	1.393	.715	.649

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0.30 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Suatu instrument dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu

pernyataan digunakan program komputer SPSS 23, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* >0,60. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	4
.857	4
.778	4

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *CronbachAlpha(a)* pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksud untuk mnguji seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 23*. Hasil analisis dengan

menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,325	,962		7,613	,000
INTRINSIK	,288	,075	,404	3,840	,000
EKSTRINSIK	,296	,083	,377	3,586	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,325 + 0,288 X_1 + 0,296 X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai nilai konstanta sebesar 7,325. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta kepuasan masyarakat sebesar 7,325 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan oleh pegawai.

Koefisien $X_1 = 0,288$ menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi intrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Koefisien $X_2 = 0,296$ menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikan simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.417	2	26.709	18.743	.000 ^b
Residual	57.001	40	1.425		
Total	110.419	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), EKSTRINSIK, INTRINSIK

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 18,743. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,112 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18,743 > 3,112$), sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,325	,962		7,613	,000
INTRINSIK	,288	,075	,404	3,840	,000
EKSTRINSIK	,296	,083	,377	3,586	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 3,840 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) = 0,05, $N-K = 82-3 = 79$ adalah sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 3,582 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah

0,001<0,05. Yang berarti secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan

Hasil penelitian dilihat dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai konstanta sebesar 7,325. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien $X_1 = 0,288$ menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi intrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Koefisien $X_2 = 0,296$ menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 18,743. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,112 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18,743 > 3,112$), sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 3,840 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) = 0,05, $N-K = 82-3 = 79$ adalah sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 3,582 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ANur Ainal Karima tahun 2015 dengan judul Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Suleslbar Cabang Gowa Dapat diberikan penjelasan bahwa $b = 0,454$, hal ini dapat diartikan bahwa antara motivasi (X) kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Nurul Aisyah 2013 Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan dan pengelolaan pasar di Kabupaten Wajo Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,431, sedangkan nilai regresi untuk motivasi sebesar

0,339, hal ini berarti gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Nitasari, 2012).

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja/pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi (Margareth, 2012).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan ,analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat.
2. Hasil uji regresi yang di olah dengan menggunakan program SPSS di peroleh suatu persamaan yaitu :

$$Y= 7,325 + 0,288 X_1 + 0,296 X_2$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa kedua variabel yang diteliti yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) sangat berpengaruh terhadap kepuasan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran :

1. Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) agar tetap dipertahankan dan di tingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan

kinerja pegawai dan guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri

2. Diharapkan agar mampu melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik walaupun Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, **Statistik I & II**, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 1998, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2014, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir, 2002, **Manajemen Perbankan**, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang, M, 2002, **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ravianto. J, 2008, **Poduktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknika, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujak, Abi, 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- <http://naufalsyawal.blogspot.co.id/p/pengertian-motivasi.html>
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/67/discover>

L

A

M

P

I

R

A

N

TABULASI VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X 1)

NO	VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK				JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	
1	4	3	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	3	4	3	14
4	3	3	3	3	12
5	5	4	4	4	17
6	4	5	5	5	19
7	3	3	3	3	12
8	4	4	4	3	15
9	4	3	4	3	14
10	5	4	4	4	17
11	3	3	3	3	12
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	4	18
14	3	3	3	3	12
15	5	4	4	4	17
16	5	4	4	4	17
17	3	3	3	3	12
18	4	3	4	3	14
19	4	5	5	4	18
20	3	3	3	3	12
21	5	4	4	4	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17
24	3	3	3	3	12
25	4	4	4	4	16
26	5	4	4	4	17
27	4	4	4	3	15
28	4	4	4	3	15
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	3	3	3	3	12
32	2	2	3	3	10

33	5	4	4	4	17
34	2	2	3	3	10
35	5	4	4	4	17
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	3	15
38	3	3	3	3	12
39	4	4	4	4	16
40	3	3	3	3	12
41	4	3	4	4	15
42	4	4	4	4	16
43	4	3	4	3	14

TABULASI VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSI (X 2)

NO	VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK				JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	
1	4	4	4	4	16
2	3	3	4	4	14
3	3	3	4	4	14
4	3	3	4	4	14
5	3	4	4	4	15
6	4	4	4	5	17
7	3	3	3	4	13
8	3	4	3	4	14
9	3	4	4	3	14
10	4	4	5	5	18
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	20
14	5	4	4	4	17
15	3	4	4	5	16
16	3	4	4	4	15
17	3	4	3	4	14
18	3	4	4	3	14
19	5	5	5	5	20
20	3	3	3	3	12

21	4	5	4	5	18
22	4	4	4	3	15
23	4	4	4	4	16
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	4	4	4	4	16
27	3	4	3	4	14
28	3	4	4	4	15
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
33	4	4	4	4	16
34	3	3	3	3	12
35	3	3	3	5	14
36	3	3	3	3	12
37	3	4	4	4	15
38	3	3	3	4	13
39	3	3	3	3	12
40	3	3	3	3	12
41	4	4	4	4	16
42	3	3	4	4	14
43	3	3	4	4	14

TABULASI VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK				JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	
1	3	4	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	5	5	5	19
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16

10	4	5	5	5	19
11	3	4	4	4	15
12	3	4	4	4	15
13	5	4	4	5	18
14	4	4	4	3	15
15	5	4	4	5	18
16	4	3	4	3	14
17	4	3	4	3	14
18	3	3	3	3	12
19	4	5	5	5	19
20	4	4	4	4	16
21	4	4	5	5	18
22	4	4	4	4	16
23	4	5	5	4	18
24	3	4	4	4	15
25	3	4	4	4	15
26	5	4	4	4	17
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	3	3	4	4	14
30	4	4	4	4	16
31	3	4	4	4	15
32	3	4	4	4	15
33	4	4	5	5	18
34	3	3	4	4	14
35	5	4	4	5	18
36	3	4	4	4	15
37	3	4	4	4	15
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	3	3	3	3	12
41	3	4	4	4	15
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16

Frequencies Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	CS	11	25.6	25.6	30.2
	S	22	51.2	51.2	81.4
	SS	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	CS	17	39.5	39.5	44.2
	S	21	48.8	48.8	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	30.2	30.2	30.2
	S	26	60.5	60.5	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	21	48.8	48.8	48.8
	S	21	48.8	48.8	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	29	67.4	67.4	67.4
	S	11	25.6	25.6	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	44.2	44.2	44.2
	S	21	48.8	48.8	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	16	37.2	37.2	37.2
	S	24	55.8	55.8	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	30.2	30.2	30.2
	S	23	53.5	53.5	83.7
	SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	14	32.6	32.6	32.6
	S	25	58.1	58.1	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	14.0	14.0	14.0
	S	33	76.7	76.7	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.7	4.7	4.7
	S	35	81.4	81.4	86.0
	SS	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	11.6	11.6	11.6
	S	30	69.8	69.8	81.4
	SS	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	10.9070	2.848	.743	.895
X1.2	11.1628	2.949	.833	.850
X1.3	10.9535	3.283	.823	.858
X1.4	11.2093	3.550	.763	.882

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.1860	2.631	.703	.818
X2.2	10.9535	2.569	.751	.798
X2.3	10.8837	2.629	.747	.801
X2.4	10.7209	2.635	.615	.858

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.1163	1.677	.366	.854
Y2	11.9302	1.590	.655	.689
Y3	11.7907	1.693	.680	.691
Y4	11.8140	1.393	.715	.649

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.458	1.19375

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIEKSTRINSIK, MOTIVASIINTRINSIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.417	2	26.709	18.743	.000 ^b
	Residual	57.001	40	1.425		
	Total	110.419	42			

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIEKSTRINSIK, MOTIVASIINTRINSIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,325	,962		7,613	,000
	MOTIVASIINTRINSIK	,288	,075	,404	3,840	,000
	MOTIVASIEKSTRINSIK	,296	,083	,377	3,586	,001

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

KUESIONER PENELITIAN
PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR

PROFIL RESPONDEN

Berilah tanda checklist (√) pada tempat yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 Pria Wanita
3. Usia
 5 tahun 30 – 40 tahun
 16 – 19 tahun 41 – 50 tahun
 20 – 29 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 MU Sederajat Diploma (D3)
 Diploma (D1) Serjana (S1)
 Diploma (D2) Magister (S2)
 Lainnya (sebutkan).....
5. Lama Kerja
 Tahun ke – 1 Tahun Ke – 5
 Tahun ke – 2 Tahun Ke – 6
 Tahun Ke – 3 Tahun Ke – 7
 Tahun Ke – 4 Tahun Ke – 8
 Lainnya (sebutkan).....
6. Jabatan :

Cara pengisian:

Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i).

Kriteria Penilaian

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUESIONER PENELITIAN

A. Pertanyaan Tentang Motivasi Intrinsik (X_1)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Seorang pegawai akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik					
2	Jika seorang pegawai bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi					
3	Pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik					
4	Seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progress atau kemajuan pada prestasinya					

B. Pertanyaan Tentang Motivasi Ekstrinsik (X_2)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Jika upah yang diberikan oleh instansi lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi					
2	Jika kondisi kerja pada instansi baik dan selalu terjaga, maka pegawai akan bekerja lebih baik					
3	Jika situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka pegawai bekerja dengan lebih baik lagi					
4	Pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding pegawai yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll					

C. Pertanyaan tentang Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam bekerja saya selalu mencapai target					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
3	Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, anda bekerja sama sebagai sebuah tim					