

Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng

Hermin

Universitas Indonesia Timur

Kampus : Jl. Rappocini Raya No.173 Makassar, Sulawesi Selatan-Indonesia

Email : herminfikomuit@gmail.com

ABSTRAK

Pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Suatu kinerja dari pegawai yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan suatu organisasi sehingga produktivitas merupakan suatu penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 42 pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng, dan pengambilan data berupa metode kuisioner, wawancara, observasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji Validitas dan Realibitas memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16,0 *for windows*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi berganda. Analisis F dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis saling ketergantungan antar variabel secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Dari hasil penelitian ini motivasi instrinsik memiliki pengaruh dominan dari pada motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng . Hal ini terlihat pada pengaruh dominan antar motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik diketahui bahwa nilai $t_{X1} > t_{X2}$. Jadi variabel motivasi instrinsik (X1) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variabel produktivitas (Y) dari pada variabel motivasi ekstrinsik (X2). Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai artinya perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka akan terjadi peningkatan produktivitas pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Produktivitas Kerja, Pegawai,

ABSTRACT

Providing motivation in order to improve employee performance is very important, so it is fitting that motivation is given to every organisation, both government and private. motivation is given to every organisation, both public and private. A performance of a good employee is a step towards the achievement of goals of an organisation so that productivity is a determinant of achieving organisational goals. This research aims to: 1) To find out how the influence between intrinsic motivation variables and extrinsic motivation on work productivity. on work productivity. The research method used is quantitative research. The sample used as the object of research was 42 employees of the Integrated Service Office of Soppeng Regency, and data collection in the form of questionnaire method, interviews, observation. As for data processing analysed for Validity and Reliability tests using the Cronbach Alpha formula using the help of the SPSS 16.0 for windows computer program. Analysis techniques used The analysis techniques used are factor analysis and multiple regression analysis. F analysis analysis in this study was used to analyse the interdependence between variables simultaneously. variables simultaneously. While the t test is used to determine the effect partially. From the results of this study, intrinsic motivation has

dominant influence than extrinsic motivation on employee productivity at the Integrated Service Office of Soppeng Regency. employees at the Integrated Service Office of Soppeng Regency. This can be seen in dominant influence between instrinsic motivation and extrinsic motivation is known that the t value of $X1 > t$ value $X2$. So the instrinsic motivation variable ($X1$) variable gives a more dominant influence on the productivity variable (Y) than the extrinsic motivation variable ($X2$). Intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive effect on employee productivity, meaning that changes in intrinsic motivation and extrinsic motivation have a direct influence on productivity variables (Y) than the extrinsic motivation variable ($X2$). extrinsic motivation have a unidirectional influence on changes in employee productivity, or or in other words, if there is an increase in intrinsic motivation and extrinsic motivation, there will be an increase in employee productivity and statistically has a significant effect.

Keywords: *Instrinsic Motivation and Extrinsic Motivation, Work Productivity, Employee,*

PENDAHULUAN

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*, yang berarti “menggerakkan “ (*To Move*). Teori yang dikembangkannya oleh Hezberg dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

KPT (Kantor Pelayanan Terpadu) adalah sebuah Instansi Pemerintah yang bergerak pada pelayanan publik dalam hal pelayanan perizinan terpadu. Sejumlah orang yang bekerja di dalam intitusi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng dimana mereka bergabung. Tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan

termasuk dirinya sendiri.

Motivasi dalam suatu organisasi pada KPT Kabupaten Soppeng dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari KPT Kabupaten Soppeng, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan KPTKabupaten Soppeng dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai.

Problem inti KPT Kabupaten Soppeng yaitu yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama menuju pencapaian visi dan misi KPT Kabupaten Soppeng. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi KPT dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, KPT Kabupaten Soppeng harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut di atas, KPT Kabupaten Soppeng berupaya untuk memberikan pelayanan secara professional dengan Motto : “TELADAN (Tertib, Lancar dan Amanah)”. Tertib, berarti tertib administrasi, tertib hukum dan tertib pelayanan. Lancar berarti tanpa hambatan dan cepat

pelayanannya. Amanah berarti pegawai bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab. Dalam perjalanannya untuk menjadi sebuah pelayanan publik dalam hal kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang dalam hal kekayaan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel maka KPT Kabupaten Soppeng memerlukan pegawai-pegawai yang bermotivasi tinggi agar KPT Kabupaten Soppeng dapat memberikan pelayanan kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang yang terbaik bagi masyarakat.

Konsistensi dan ketekunan KPT Kabupaten Soppeng terinspirasi dan dijiwai oleh visinya yang bertekad memperjuangkan nilai-nilai *tanggung jawab* dan *profesional* dijabarkan bahwa KPT Kabupaten Soppeng akan menempatkan seluruh pegawai sebagai modal yang berharga dalam memberikan pelayanan kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang. Kepada pegawai akan diberikan perhatian yang sebaik-baiknya berupa peningkatan keterampilan melalui pelatihan Diklat, kenyamanan kerja, dan lain sebagainya.

Produktivitas yang berupa pelayanan kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang yang terbaik bagi masyarakat ini dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki pegawai, dalam hal bekerja pada bagian tertentu dan dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pelayanan yang diberikan bagi masyarakat karena seseorang dengan motivasi tinggi selalu memiliki keinginan untuk berusaha sebaik-baiknya dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan

dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian yang dikutip dalam buku Manullang (2000 : 193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Wahjosumadjo yang dikutip dalam buku M. Manullang (2000;194) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan pada diri seseorang.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut diatas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana

kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

Pemberian motivasi kepada pegawai akan dapat mengantisipasi kesenjangan sosial yang timbul dalam suatu organisasi kerja. Untuk itu modifikasi perilaku yang menekankan pada pendekatan yang bersifat mempengaruhi perilaku manusia harus dilakukan yang didasarkan atas pertimbangan bahwa akibat dari perilaku seseorang dalam suatu situasi tertentu akan mempengaruhi perilaku orang tersebut pada masa yang akan datang dalam situasi yang serupa.

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan

keberhasilan itu.

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

5. Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1998:26), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk

mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

6. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini didasarkan atas pendapat Herzberg, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995 : 138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisipekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *ekstrinsik motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu **faktor intrinsik** yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan **faktor ekstrinsik** yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya. Hal ini yang akan dilakukan di Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng

untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai KPT Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (Field Research) artinya sebuah studi pelatihan yang mengambil data autentik secara obyektif atau stustudi lapangan. Sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dan pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini peneliti lakukan dalam rangka pengajuan hipotesis dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan akan diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang sedang penulis teliti.

B. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai KPT yang berjumlah kurang dari 42 orang pegawai.

Sampel adalah sebagaian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan mula-mula adalah sampel jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2005:96). Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang akan diambil adalah antar 10-15% atau 20-25%.

C. Definisi Operasional

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang

pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi dengan jalur pertanyaan jawab sepihak yang digarap dengan cara sistematis serta berlandaskan tujuan riset. Tanya jawab dicoba dengan memakai catatan persoalan, serta ialah metode mendapatkan informasi yang bertabiat langsung.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan tata cara pengumpulan informasi serta data dengan melaksanakan aktivitas daftar pustaka lewat buku- buku, harian, riset terdahulu serta lain serupanya yang berhubungan dengan riset yang lagi dicoba.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah catatan persoalan yang melingkupi seluruh persoalan serta persoalan yang hendak dipakai dapat lewat telepon, pesan atau lihat wajah. Persoalan yang diajukan pada responden wajib nyata serta tidak meragukan responden.

Dengan melaksanakan penyebaran

angket buat mengukur anggapan responden dipakai Rasio Likert yang dibesarkan oleh Rensis Likert. Rasio Likert biasanya memakai 5 nilai riset, ialah:(1) sangat setuju ,(2) setuju, (3) netral,(4) tidak setuju, serta (5) sangat tidak setuju.

E. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum didalam daftar pertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung persentasenya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 responden yaitu pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai usia, golongan, masa kerja, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu mengenai gambaran umum responden penelitian.

B. Responden

Sabagian besar responden adalah laki-laki yang berjumlah 35 orang atau sebesar 86%. Dan sisanya para pegawai yg berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 7 orang atau sebesar 14%.

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 31 – 40 tahun yakni sebesar

55 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai KPT Kab. Soppeng berumur 31 – 40 tahun.

Responden yang tingkat pendidikannya Sarjana S1 merupakan paling banyak yaitu 24 orang atau sebesar 57%, kemudian yang berpendidikan SMA merupakan yaitu 9 orang atau 21%. Yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 7 orang atau 17%. Dan yang berpendidikan S2 hanya 2 orang atau sebanyak 5 %.

Responden yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun merupakan yang paling banyak yaitu 17 orang atau sebesar 40%, hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng, jadi selama menjadi pegawai, mereka bekerja di Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng.

C. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
(X1) Motivasi Intrinsik	1	.872		Valid
	2	.940		Valid
	3	.872	0.707	Valid
	4	.799		Valid
	5	.896		Valid
	6	.889		Valid
	7	.858		Valid
	8	.811		Valid
	9	.735		Valid
(X2) Motivasi Ekstrinsik	10	.828	0.707	Valid
	11	.804		Valid
	12	.778		Valid
	13	.801		Valid
	14	.851		Valid
	15	.904		Valid
(Y)	16	.875	0.707	Valid

Produktivitas			
Kerja	17	.818	Valid
	18	.782	Valid

Valid atau tidaknya suatu item instrumen, dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment peason*, dengan level signifikan 5% atau nilai $r_{xy} > r$ tabel. Instrumen bentuk angket atau kuisisioner, dapat dikatakan mewakili apa yang hendak diukur untuk variabel-variabelnya apabila memiliki jumlah validitas 50-90% dari uji coba (*try out*) instrumen untuk keseluruhan item soal atau pernyataan yang telah dibuat

D. Pembahasan

Hasil penelitian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut:

$$Y = 0.077 + 0.531X_1 + 0.264X_2$$

- = 0.077, berarti jika motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan 0.077 satuan.
- = 0.531 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 maka Y akan naik sebesar 0.531 satuan.
- = 0.264 berarti setiap kenaikan satu satuan X2 maka Y akan naik sebesar 0.264 satuan.

Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang menunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0.601 atau 60,1%, angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar satu variabel bebas yang diteliti.

Dari hasil analisis data pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis yaitu terhadap yang positif antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas kerja. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini

adalah menggunakan analisis regresi. Penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja.

Pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawai lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja.

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu : Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang menunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0.601 atau 60,1%, angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar satu variabel bebas yang diteliti.

Dari hasil penelitian ini motivasi intrinsik memiliki pengaruh dominan dari pada motivasi

ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng . Hal ini terlihat pada pengaruh dominan antar motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik diketahui bahwa nilai $t_{X1} > t_{X2}$. Jadi variabel motivasi intrinsik (X1) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variabel produktivitas (Y) dari pada variabel motivasi ekstrinsik (X2). Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai artinya perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka akan terjadi peningkatan produktivitas pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*. Reneka Cipta. Jakarta
- Aswar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung; CV Afabeta
- CV. Waahana Desain . *Skripsi*, departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Hasanuddin
- Cushway B – Lodge D. , 2002. *Organizational Behaviour and Design, Prilaku dan desain Organisasi*, cetakan ketiga, terjemahan Tjiptowardoyo S, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta; Erlangga
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Indeks
- Filippo Edwin. B. 1996. *Manajemen Personalia*, Jilid Dua. Jakarta; Erlangga
- Gie, The Liang. 1998, *Ensiklopedi*

