

**PERANAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN
ILIR TIMUR SATU KOTA PALEMBANG**

Oleh :

Nama : Juwita Sari

Nim : 20.11.077

Program Studi : Administrasi Negara

ABSTRACT

Juwita Sari, 2024, thesis title "The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Improving the Performance of Civil Servants at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City". Department of State Administration at the Satya Negara Palembang State Administrative College (STIA). Main Advisor (I) Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and Assistant Advisor (II) Mrs. Holipah, S.Sos., M.Si.

This research was conducted at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City. This research was carried out from August 2023 to April 2024. The formulation of the problem in this thesis is How is the Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Improving the Performance of Civil Servants at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City and What Factors Inhibit the Performance of Civil Servants at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City.

The objectives of the above research are as follows: To analyze the role of intrinsic and extrinsic motivation in improving the performance of civil servants at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City and to identify the factors that hinder the performance of civil servants at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City. The research method used is qualitative.

From the results of the study, it is known that the role of intrinsic and extrinsic motivation at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City is quite good. And employee performance is good. This is indicated by the encouragement and high willingness to work applied by employees, this is what spurs high motivation and enthusiasm from each employee. and this is also shown by the relationship with co-workers by employees who care about each other and respect and respect each other so that good and positive relationships with co-workers are established at work. And this is shown by the existence of teamwork in the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City, because employees at the Ilir Timur Satu District Office, Palembang City have high solidarity and are very compact in working together to achieve the same goal, namely to achieve the desired desires.

Keywords: Intrinsic and Extrinsic Motivation in Improving Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi Masyarakat Sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi menghadapi persaingan global. Suatu organisasi harus memiliki sumberdaya. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan dan mengelola suatu organisasi. Seberapapun canggih peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah, jika tanpa dikerjakan dan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya jika peralatan yang digunakan sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga

kerja yang berkualitas, terampil, yang terpenting mereka mau bekerja secara giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal, maka tujuan suatu organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Dalam melaksanakan kegiatan suatu instansi maka peranan pegawai merupakan faktor penting. Waktu, tenaga, dan kemampuan benar-benar harus dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai mencerminkan keadaan pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi.

Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi suatu organisasi, karena untuk dapat mencapai tujuan dan

kelangsungan organisasi tersebut tergantung pada kinerja pegawai yang ada didalamnya. Cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan adanya pemimpin yang dapat memberi arah atau menunjukkan jalan dan memberi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi serta mampu bekerja dengan para bawahannya. Bagi organisasi, peranan pemimpin dibutuhkan untuk menyelaraskan dan juga untuk menciptakan situasi agar menimbulkan dorongan bagi pegawai. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi dapat menentukan terbentuknya kinerja pegawainya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri individu baik dari dalam maupun dari luar individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berasal dari kata latin *Morave* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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 (2003:51) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan pegawai) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi pegawai untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan Perusahaan atau organisasi. 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.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan

dan kemauan.

Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya". Winardi (2016:02) "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu". Sinungan (2016:134) "Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan".

Teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari pada anggotanya.

Secara garis besar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Permana (2009:35) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi intrinsik memenuhi tujuan internal, seperti kepuasan atau kesenangan. Itu fokus pada memenuhi dan memuaskan kebutuhan psikologis dasar.

Motivasi intrinsik penting dalam mengelola sumber daya manusia, Dengan menjadi pendorong bagi ketekunan kerja dan kreativitas adalah dua alasannya. Pegawai yang termotivasi tekun mengerjakan tugas. Mereka mengerjakan tugas lebih untuk kesenangan daripada untuk memperoleh penghargaan eksternal. Atau, mereka melakukannya karena memperoleh tantangan, yang mana mereka butuhkan untuk mengembangkan diri dan untuk mengaktualisasikan kompetensi mereka. Sebagai hasilnya, mereka mencintai pekerjaan

mereka.

Permana (2009:29) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) adalah dorongan untuk melakukan tugas atau pekerjaan untuk mendapatkan penghargaan atau menghindari hukuman. Dengan kata lain, itu harus harus dirangsang oleh faktor-faktor eksternal. Faktor eksternal nya seperti penghargaan cenderung memiliki efek merugikan pada kreativitas. Katakanlah, karyawan termotivasi oleh bonus. Mereka akan mengembangkan kreativitas dan mengeksplorasi solusi atas masalah hanya jika mereka memperoleh bonus. Jika perusahaan anda tidak menawarkan bonus, misalnya karena sedang kesulitan keuangan, mereka kemungkinan tidak bersedia melakukan itu. Jadi pada prinsipnya kedua motivasi ini bersifat saling melengkapi.

Sedangkan didalam motivasi pegawai disertai adanya kinerja pegawai, Suwatno (2011:20) berpendapat bahwa kinerja atau kinerja kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997). Yukl (1998) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja.

Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Dalam organisasi Pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya diduga sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi yang dapat berakibat tidak baik bagi organisasi pemerintahan.

Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, sebagai instansi yang bergerak melayani Masyarakat, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien akan tetapi diduga di kantor kecamatan tersebut belum mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan belum terwujud sesuai dengan keinginan serta kinerja yang masih belum maksimal. Yang mengakibatkan pekerjaannya belum selesai tepat pada waktunya sehingga banyak pegawai beranggapan bahwa bekerja di instansi pemerintahan itu tidak perlu bekerja dengan maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan.

Selain itu diduga masih banyak pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, menurunnya semangat bekerja, saling melempar tanggung jawab, sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang cepat dari jam yang sudah ditentukan, serta hasil kerja yang tidak tepat waktu terkadang juga pekerjaan menjadi terhambat akibat motivasi dan semangat kerja yang kurang efektif dan efisien pada diri pegawai

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang”**.
Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah

diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang?
2. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisa Bagaimana Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang?
2. Untuk Mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang?

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yaitu *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan semua anggota organisasi bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau juga Perusahaan yang ingin dicapai.

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2009:27). Tidak semua karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajer, untuk itulah seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan nya agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sibebankan dengan baik sehingga efektifitas perusahaan dapat tercapai.

Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran dan perilaku kerja kreatif lainnya (Sopian, 2008:16).

Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau

menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:36) yang mengatakan bahwa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana Tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan di motivasi.

Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2013:39) yang mengatakan bahwajenis-jenis motivasi sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu Perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkansemangat kerja karyawan.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007:20) yaitu :

- 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
- 2) Lingkungan kerja
Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.
- 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
Perusahaan/ organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.
- 4) Pemberian tunjangan
Perusahaan / organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.
Menurut Hasibuan (2013) indikator motivasi adalah sebagai berikut :
 1. Upah yang layak
 2. Kesempatan untuk maju
 3. Pengakuan sebagai individu
 4. Keamanan bekerja dan perlakuan yang wajar
 5. Tempat kerja yang baik
 6. Penerimaan oleh kelompok
 7. Pengakuan atas prestasi

Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Faktor-faktor tersebut ialah :

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

Faktor Internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas :

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri
Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dan prestasi
Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (Memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan Masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

c. Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d. Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Faktor Eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu terdiri atas:

f. Jenis dan sifat pekerja

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni.

g. Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.

h. Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampu dalam

melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

i. Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

Pengertian Motivasi Intrinsik Dalam Motivasi Kerja

Definisi Motivasi intrinsik (internal) adalah motivasi di mana perilaku seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu demi dirinya sendiri. Keinginan ini dimulai dari perasaan akan

pencapaian, kepuasan, tekanan, tenggat waktu, dan lain-lain.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi intrinsik biasanya akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan mendapatkan kesempurnaan dalam tugas. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ia tetapkan untuk dirinya sendiri.

Menurut Siagian (2004:39) motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Permana (2009:35) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerjasebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

1. Tanggung jawab
2. Penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengembangan dan kemajuan

Motivasi intrinsik menyebabkan seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dari pada motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang. Sehingga pegawai yang memiliki motivasi intrinsik 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 orang lain. Hasil bekerja karena kesadaran menciptakan kualitas performa kerja yang baik, karena sadar bahwa dengan bekerja baik, ia akan dapat memenuhi hidupnya.

Indikator dari Motivasi Intrinsik Menurut Hamzah B. Uno (2008:22) adalah sebagai berikut :

1. Hasrat dan Keinginan berhasil
2. Dorongan dan Kemauan ingin bekerja
3. Harapan dan Cita-cita masa depan
4. Lingkungan bekerja yang kondusif
5. Tanggung jawab
6. Kemajuan

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi

intrinsik pada pegawai adalah:

1. Membuat sebuah tantangan personal yang ditujukan untuk meningkatkan potensi diri atau skill
2. Gali rasa penasaran pegawai dengan sebuah topik pembahasan yang baru dan menarik
3. Melakukan kegiatan pelatihan seperti LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) yang dapat meningkatkan aktualisasi diri pegawai
4. Bangun pondasi kerja sama tim yang solid, yang dapat menumbuhkan rasa nyaman bagi pegawai

2.2.1 Faktor-faktor yang membentuk motivasi intrinsik

1. Tantangan
Faktor pertama adalah Tantangan, Penting untuk menetapkan tantangan dalam tujuan kita. Dengan begitu, proses pencapaian tujuan itu memungkinkan untuk diraih, walaupun belum tentu pasti. Dengan cara ini ketika kita akhirnya mengatasi setiap rintangan untuk mencapai tujuan itu, secara langsung ini meningkatkan kualitas diri
2. Rasa Ingin Tahu
Faktor kedua untuk memaksimalkan Motivasi Intrinsik adalah memiliki rasa ingin tahu, Ini terjadi ketika sesuatu dalam lingkungan fisik menarik perhatian, maka sensorik keingintahuan akan aktif, atau ketika aktivitas yang dilakukan merangsang diri kita untuk belajar lebih banyak
3. Memiliki Kontrol
Faktor ketiga adalah kontrol, Ini adalah kemampuan untuk memiliki kontrol yang lebih besar atas diri atau lingkungan sekitar, sehingga dapat menentukan apa yang akan dikejar di dalam hidup
4. Kerjasama dan Persaingan
Faktor terakhir yang tidak kalah pentingnya adalah memiliki kerjasama dan persaingan, Ini adalah kepuasan yang didapat dari membantu orang lain, atau mengejar tujuan bersama melalui saling mendukung dan persahabatan

Untuk menjaga motivasi intrinsik, yang diperlukan adalah berpegang teguh pada keempat faktor tersebut, Setelah motivasi intrinsik sudah menjadi bagian dari diri kita, maka kita tidak akan bergantung pada motivasi ekstrinsik lagi, dengan tidak bergantung pada motivasi ekstrinsik, kita akan menemukan otonomi dan kemandirian yang

lebih besar dalam meraih segala tujuan di dalam hidup.

2.2.2 Tujuan Motivasi Intrinsik

1. Dalam motivasi intrinsik, seseorang bertindak untuk mencapai sesuatu dikarenakan ada proses yang ingin dinikmati atau bahkan menganggapnya sebagai peluang, dan juga mengeksplorasi hal/ide baru
2. Dalam motivasi intrinsik, tindakanlah yang dianggap penting, di mana orang tersebut memiliki kendali untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan karena kemauan atau minat dari mereka sendiri
3. Motivasi Intrinsik bertujuan untuk merawat, mengembangkan dan memuaskan diri sendiri dan juga mengidentifikasi potensi, serta mengeksplorasi kemampuan
4. Motivasi Intrinsik mampu memenuhi kebutuhan psikologis seseorang seperti kemandirian, kompetensi, dan lainnya
5. Dalam motivasi intrinsik, orang tersebut menikmati tugas yang diberikan
6. Pengaruh motivasi intrinsik didorong oleh keinginan dan kebutuhan seseorang

2.3 Pengertian Motivasi Ekstrinsik Dalam Motivasi Kerja

Permana (2009:29) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Manullang (2001:44) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan- karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

Menurut Priansa (2015:37) “motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar”. Menurut Santrock (2010:59) “motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan) “. Menurut Mudjiman (2007:46) “motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar dan mengharap adanya pujian serta manfaat yang ingin dicapai guna mendapatkan imbalan dari orang lain.

Motivasi ekstrinsik yaitu terkadang apa bila seseorang memiliki motivasi intrinsik yang

rendah, cara menaikkan motivasi bisa melalui motivasi ekstrinsik. Seperti uang, hadiah, bonus voucher merupakan salah satu dari kesekian arahnya ekstrinsik yang mampu mendorong seseorang bila mengalami kebosanan atau penurunan kepercayaan dirinya yang berasal murni dalam diri (rangsangan internal) untuk kembali ditingkatkan.

Faktor-faktor ekstrinsik antara lain:

Mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi)

Kebijakan organisasi, dan

Kondisi tempat kerja

Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai.

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 tidak tahan dengan tekanan, ia akan pergi meninggalkan pekerjaannya karena prioritasnya tidak penting bagi dirinya sendiri. Jadi pada prinsipnya kedua motivasi diatas bersifat saling melengkapi.

Indikator dari Motivasi Ekstrinsik menurut Manullang (2001:41) adalah sebagai berikut :

1. Upah atau gaji
2. Kondisi kerja
3. Keamanan kerja
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Kebijakan Perusahaan

2.3.1 Tujuan Motivasi Ekstrinsik

1. Dalam motivasi ekstrinsik, orang tersebut mengadopsi perilaku tertentu dalam upaya untuk mendapatkan hadiah atau menghindari hukuman
2. Dalam motivasi ekstrinsik, fokusnya adalah pada hasil yang diperoleh saat tugas selesai. Artinya, hal itu membuat orang melakukan sesuatu untuk mendapatkan imbalan yang berwujud maupun tidak berwujud
3. Tujuan dari motivasi ekstrinsik adalah untuk mendapatkan imbalan atau menghindari hasil negatif tertentu
4. Motivasi ekstrinsik mencakup manfaat eksternal seperti uang, kekuasaan, ketenaran, dan lainnya.
5. Dalam melakukan pekerjaannya, motivasi ekstrinsik tersebut menikmati penghargaan yang diterima saat menyelesaikan tugas
6. Motivasi ekstrinsik didorong oleh sumber

lain biasanya orang lain untuk mencapai tujuan tersebut.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Contohnya kinerja karyawan dalam perhotelan diasumsikan dengan kepuasan tamu terhadap pelayanan, semakin tinggi kepuasan tamu maka kinerja karyawan tersebut dianggap semakin baik.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai Tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Aksi kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja (Sri Indrastuti, 2011) pada dasarnya kinerja merupakan kemampuan masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2009:38), Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suwatno (2011:20) juga berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan.

Indikator dari Kinerja Menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Kerjasama Tim
4. Tingkat Kehadiran

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan dengan

karyawan yang lainnya dalam Perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada Perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, keagairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif.

Menurut Mangkunegara (2010:44) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
2. Kualitas kerja. Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
3. Jangka waktu *output*, kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan
4. Kerjasama, kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan

Aspek-aspek Kinerja

Menurut Supardi (2013) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja
2. Kerajinan
3. Disiplin
4. Hubungan kerja
5. Prakarsa

Selanjutnya Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) mengungkapkan aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Work of Quality*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasil kerjanya bermanfaat
2. *Promptness*, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. *Inisiatif*, yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab, Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung

terus menerus kepada atasan

4. *Capability*, yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada
5. *Communication*, yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa jenis kinerja pegawai yang dapat diukur dan dianalisis, di antaranya:

1. **Kinerja Kuantitatif**
Kinerja kuantitatif adalah jenis kinerja pegawai yang dapat diukur dengan data dan angka, Kinerja kuantitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pegawai mampu mencapai target yang telah ditentukan.
2. **Kinerja Kualitatif**
Kinerja Kualitatif adalah jenis kinerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan, Kinerja kualitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pegawai mampu memberikan nilai tambah pada pekerjaannya.
3. **Kinerja Individu**
Kinerja individu adalah jenis kinerja pegawai yang diukur secara individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai tersebut. Kinerja individu sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
4. **Kinerja Tim**
Kinerja tim adalah jenis kinerja yang diukur berdasarkan kerja sama dalam tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan bersama. Kinerja tim sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pegawai mampu bekerja sama dengan anggota timnya.
5. **Kinerja Potensial**
Kinerja potensial adalah jenis kinerja pegawai yang mengukur potensi pegawai untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya di

masa depan. Kinerja potensial sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pegawai mampu berkembang dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Fungsi Penilaian Kinerja

1. **Menjadi Bahan Evaluasi**
Perusahaan bisa mendapatkan gambaran dari kinerja seorang pegawai, apakah positif atau negatif. Dalam hal ini, evaluasi juga bisa berlaku dari sisi perusahaan. Perusahaan bisa menggunakan hasil evaluasi untuk membuat goal selanjutnya yang ingin dicapai bersama dengan pegawai.
2. **Mendorong Motivasi Pegawai**
Beberapa perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk melihat seberapa besar bobot pekerjaan mereka dan berapa banyak bonus yang dapat diberikan oleh perusahaan. Karena itu, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
3. **Parameter Kenaikan Jabatan dan Gaji**
Penilaian kinerja dapat menjadi media ukur atau parameter untuk menentukan kenaikan gaji dan jabatan seorang pegawai. Apabila pegawai tersebut memiliki skor penilaian yang baik, maka perusahaan bisa memberikan gaji yang lebih karena besarnya kontribusi yang diberikan. Sama halnya jika pegawai tersebut telah memenuhi kriteria tertentu untuk bisa naik jabatan.
4. **Menggali Potensi Diri Pegawai**
Ketika melakukan penilaian kinerja, perusahaan bisa saja menemukan potensi diri atau kemampuan terpendam dalam diri pegawai. Potensi diri tersebut tentu bisa dikembangkan sekaligus untuk memajukan perusahaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Motivasi kerja didalam sebuah organisasi merupakan dorongan yang timbul pada diri individu baik dari dalam maupun dari luar individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yaitu *Morave* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang. Berikut adalah skema

kerangka fikir :

PROSEDUR PENELITIAN

Metode penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata, Bahasa dan tindakan, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Definisi Konsep

Menurut Umar (2014:51) konsep adalah sejumlah teori yang berkaitan dengan suatu objek. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan objek-objek tertentu yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Maka dari itu konsep merupakan generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena dengan ciri atau kekhasan yang sama.

Dalam penelitian ini definisi konsep yang digunakan yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi oleh imbalan dari eksternal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah. Selain itu, melakukan suatu kegiatan dengan maksud menghindari hukuman juga termasuk dalam motivasi ekstrinsik.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh Perusahaan.

Definisi operasional

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan variabel yang penulis teliti, maka dibatasi pada masalah Peranan Intrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang.

Adapun Variabel Penelitian dan Definisi operasional dari variabel yang diteliti dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1.	Motivasi Intrinsik Sumber : Hamzah B.Uno (2008:22)	1. Hasrat dan Keinginan Berhasil 2. Dorongan dan Kemauan ingin bekerja 3. Harapan dan Cita-cita masa depan 4. Lingkungan bekerja yang kondusif 5. Tanggung jawab 6. Kemajuan
2.	Motivasi Ekstrinsik Sumber : Manullag (2001:41)	1. Upah atau Gaji 2. Kondisi kerja 3. Keamanan kerja 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Kebijakan perusahaan
3.	Kinerja Pegawai Sumber : Mangkunegara (2009)	1. Prestasi Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Kerjasama tim 4. Tingkat kehadiran

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan pendekatan kualitatif yaitu suatu metode dengan pernyataan mendalam, observasi dan dokumentasi dalam penelitian ini informasi akan didapatkan oleh peneliti dari beberapa orang sebagai berikut:

Tabel Informasi Penelitian

No	Nama	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekertaris Camat	1
3	Pegawai Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	1
4	Pegawai	2
Total		5

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:72) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

a. Observasi

Sutrisno Ha didalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *Observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Metode ini dilakukan untuk mengamati secara langsung terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa observasi merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan oleh penelitian guna menyempurnakan penelitian agar mencapai hasil yang maksimal. Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan dalam melakukan penelitian.

b. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara. Menurut Sugiyono (2010:194), wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena penelitian menggunakan pedoman

wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari, wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang. Metode wawancara yang digunakan untuk memperkuat dan memperjelas data yang diperoleh yaitu data tentang Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang. Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan langsung oleh peneliti dan mengharuskan antara peneliti serta narasumber bertatap muka sehingga dapat melakukan tanya jawab secara langsung dengan menggunakan wawancara.

Data Sekunder Menurut Sugiyono (2018:235) data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:122) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Data yang akan dikumpulkan melalui metode dokumentasi meliputi profil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka, Menurut Nazir (2013:86) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada

hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang dilakukan dengan analisa kualitatif, yaitu suatu metode yang membahas dengan jalan memaparkan, menafsirkan dan menulis sesuatu keadaan atau peristiwa, kemudian dianalisa serta disimpulkan dalam suatu kesimpulan umum yang dibahas, atau suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fakta-fakta atau keadaan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, dan kemudian menganalisa hal yang akan diselidiki. Tahapan-tahapan analisa data sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.

b. Reduksi Data

Reduksi data yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi dan dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.

c. Penyajian Data

Penyajian data yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data dapat diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau table.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu adanya Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang. Telah memberikan indikator yang telah ditentukan pada bab sebelumnya.

Berdasarkan indikator tersebut dan jawaban *Jurnal Skripsi Juwita Sari (20.11.077)*

informan pada penyajian hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dalam variable Peran Motivasi Intrinsik ada 6 indikator yang penulis sajikan, yaitu Hasrat dan Keinginan Berhasil, Dorongan dan Kemauan ingin Bekerja, Harapan dan Cita-cita Masa Depan, Lingkungan Bekerja yang Kondusif, Tanggung Jawab dan Kemajuan. Adapun dengan Motivasi Ekstrinsik ada 5 indikator yang penulis sajikan, yaitu Upah atau Gaji, Kondisi Kerja, Keamanan Kerja, Hubungan dengan rekan Kerja, Kebijakan Perusahaan. Sedangkan, dalam Meningkatkan Kinerja PNS agar lebih optimal diantaranya harus menetapkan 4 indikator yaitu, Prestasi Kerja, Perilaku Kerja, Kerjasama Tim, dan Tingkat Kehadiran.

Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang. Dapat dilihat dari masing-masing indikator yang akan diterapkan tersebut. Berikut ini penjelasan mengenai Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang.

Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Untuk menilai Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, penulis akan menyampaikan terlebih dahulu beberapa konsep yang dilakukan dan diterapkan pada kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, yaitu sebagai berikut :

1. Konsep Motivasi Intrinsik

a. Hasrat dan Keinginan Berhasil

Seseorang yang memiliki Hasrat dan keinginan berhasil akan cenderung untuk berusaha menyelesaikan tugasnya secara tuntas tanpa menunda-nunda pekerjaannya, penyelesaian tugas semacam itu bukanlah karena dorongan dari luar, melainkan upaya pribadi atau diri sendiri. Ia berani ambil resiko untuk penyelesaian tugasnya itu. Kalau terpaksa menunda pekerjaannya, maka dalam kesempatan berikutnya dia segera menyelesaikan pekerjaan itu dengan usaha yang sama dari usaha sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tersebut dapat diketahui bahwa Hasrat dan keinginan berhasil

harus dimiliki oleh seluruh staf agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini juga akan berdampak positif kepada hasil kerja yang diperoleh.

b. Dorongan dan Kemauan Ingin Bekerja

Daya pendorong dan kemauan ingin bekerja adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seluruh staf dan struktur organisasi memiliki dorongan dan kemajuan ingin bekerja yang tinggi maka akan mendorong semangat yang tinggi, hal tersebut juga memacu motivasi dan pegawai dapat bekerja dengan baik.

c. Harapan dan Cita-cita Masa Depan

Harapan dan cita-cita masa depan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Harapan dan Cita-cita masa depan yang harus dicapai sehingga menimbulkan motivasi dan dorongan dari dalam diri untuk belajar dan berusaha melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan atau cita-cita tersebut.

Pernyataan diatas diketahui bahwa harapan dan cita-cita dapat meningkatkan semangat kerja dan menjadi pedoman untuk meningkatkan motivasi dari setiap individu pegawai agar setiap tugas yang dikerjakan dapat menjadi optimal.

d. Lingkungan Bekerja yang Kondusif

Pengertian lingkungan kerja yang baik adalah situasi dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Perusahaan adalah rumah yang nyaman bagi penghuninya. Kenyamanan lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama sehingga pegawai merasa nyaman dan betah bekerja. Kenyamanan ini akan membuat prioritas dan target korporasi dapat terpenuhi tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat. Indikator utama dari lingkungan kerja yang nyaman terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan ibarat keluarga, atasan seperti orang tua yang siap memberikan ilmu dan pengalamannya.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat diambil

kesimpulan bahwa Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang bekerja dengan memiliki lingkungan bekerja yang sangat kondusif sebagaimana seperti yang telah di sampaikan namun, masih banyak hal yang harus diperbaiki terutama fasilitas yang ada di Kecamatan Ilir Timur I tersebut masih banyak yang harus diperbaiki dan dilengkapi di sebagian bidang pelayanan kepada masyarakat

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepada pegawai tersebut. Bertanggung jawab atas apa yang telah dilimpahkan atau ditugaskan pimpinan akan menjamin kepercayaan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas dalam bekerja. Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh merupakan tanggung jawab yang besar didalam pekerjaan, yang berarti siap menanggung segala resiko atas perbuatan sendiri.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab hadir dari dalam diri masing-masing seseorang, termasuk pegawai dan atasan, tanggung jawab merupakan sebuah kejujuran dan kedisiplinan, maka dari itu tanggung jawab begitu penting dan dibutuhkan didalam sebuah perusahaan.

f. Kemajuan

Kemajuan merupakan bentuk perubahan sosial yang progresif yang dapat membawa manfaat atau perbaikan tertentu bagi kehidupan orang-orang di sekitar, kemajuan dijelaskan sebagai bagian dari peningkatan atau perkembangan kemampuan dan pengetahuan yang berasal dari dalam diri masing-masing seseorang.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan, bahwa kemajuan dari seorang pegawai membawa pengaruh yang besar dan keuntungan bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri.

2. Konsep Motivasi Ekstrinsik

a. Upah atau Gaji

Upah atau gaji merupakan suatu bentuk kompensansi, yaitu imbalan jasa yang diberikan secara teratur atau prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Gaji yang diartikan kepada mereka dengan status pegawai tetap atau kontrak yang diberikan dalam periode waktu tertentu, sementara upah diberikan kepada pegawai berstatus tidak terikat atau sering juga disebut pekerja lepas/freelance dan upah juga bisa

diberikan kepada pegawai berstatus tetap yang biasa disebut dengan (imbalan) bagi pegawai yang mencapai target dalam bekerja.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang atau pegawai mempunyai hak atas upah atau gaji pada perusahaan tempat mereka bekerja, itu merupakan imbalan atas apa yang telah dikerjakan pada perusahaan.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan atau yang diberikan dari perusahaan. Kondisi kerja juga merupakan fisik dimana seseorang melakukan tugas/kewajibannya di dalam perusahaan.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi dalam bekerja berasal dari kenyamanan tempat bekerja, kebersihan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja yang baik dan komunikasi yang baik merupakan kondisi kerja yang penting didalam perusahaan dan semua itu sudah ada dan diterapkan pada kantor Kecamatan Ilir Timur I agar terjaganya rasa nyaman dan aman dalam bekerja.

c. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman dan kondusif. Disebut juga upaya kerja sama, saling pengertian dan partisipasi dari pengusaha dan pegawai dalam perusahaan untuk untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama untuk keamanan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas. Keamanan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keamanan kerja maka para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja sangatlah penting bagi pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Tiur I Kota Palembang dan selalu diutamakan agar pekerjaan berjalan dengan optimal karena keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Ketika bekerja, hubungan dengan rekan kerja adalah tim yang harus bisa bekerja sama pada saat

melakukan pekerjaan pada perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki pegawai untuk mendukung proses berjalannya perusahaan. Dalam lingkungan pekerjaan tentunya harus memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya. Setiap orang pasti saling berinteraksi. Interaksi yang dibangun dengan rekan kerja harus didukung oleh sikap dan sifat yang baik.

Rekan kerja yang supportive bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja bisa menjadi salah satu motivasi untuk bekerja jika memang rekan kerja tersebut menyenangkan dan bisa diajak bekerja sama. Jika rekan kerja sebaliknya yakni bersikap kurang menyenangkan, suasana kantor tempat bekerja bisa membuat yang bekerja menjadi tidak nyaman, maka dari itu hubungan dengan rekan kerja jadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan dengan rekan kerja sangat penting dan berdampak besar bagi kinerja pegawai yang berada pada kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.

e. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan dibuat untuk menetapkan ekspektasi dan memberikan panduan tentang cara menangani situasi tempat kerja secara konsisten. Sebagian besar kebijakan perusahaan tidak mencakup segala aspek dan hanya memberikan arahan tentang perilaku yang boleh atau tidak boleh dilakukan didalam perusahaan. Contohnya kebijakan perilaku pegawai, aturan berpakaian, kebijakan kehadiran, dan bidang lain yang terikat dengan syarat dan ketentuan kerja yang harus diikuti dan diterapkan.

Pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan perusahaan harus ada pada semua perusahaan termasuk pada kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang yang sudah menerapkannya agar setiap pekerjaan berjalan dengan baik dan optimal.

3. Konsep Kinerja Pegawai

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap

perannya dalam pekerjaan tersebut, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

Jadi bisa kita simpulkan dari wawancara diatas, prestasi kerja bagi pegawai begitu penting karena bisa menguntungkan perusahaan jika memiliki pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja ialah tanggapan atau reaksi seseorang yang timbul, baik berupa perbuatan atas sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya. Perilaku kerja juga merupakan sikap seseorang pada saat ia kerja, pikiran dan perasaan, puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespon secara positif/negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja.

Jadi bisa kita simpulkan bahwa perilaku kerja pegawai sebenarnya berasal dari diri masing-masing pegawai/diri sendiri yang harus selalu menanamkan perilaku yang baik dalam bekerja dan pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang pun sudah seluruhnya memiliki perilaku yang baik dalam bekerja karena bisa dilihat dari perilaku sehari-hari dan meningkatnya produktivitas kerja para pegawai pada kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.

c. Kerjasama Tim

Merupakan suatu kerjasama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok. Faktor keberhasilan kerjasama ada pada sumber daya manusia, karakter, pemimpin, komunikasi dan cara pemecahan masalah. Kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Dari semua yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk menyatukan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan dengan hasil yang baik.

d. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir/tidak nya pegawai dalam suatu perusahaan, tingkat kehadiran merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. semangat kerja

dapat diukur melalui tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin dalam bekerja,

Kerjasama dengan pemimpin atau teman kerja dalam perusahaan serta tingkat produktivitas dalam bekerja, untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja yaitu salah satunya tingkat kehadiran, kerjasama, disiplin kerja dan tanggung jawab.

Jadi kesimpulan yang dapat diambil dari wawancara diatas ialah semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai tersebut yang berdampak pada kelancaran suatu pekerjaan. Dengan memahami pentingnya kehadiran kerja pegawai dalam menunaikan setiap tugas kerjanya, maka kedisiplinan dan kehadiran kerja pegawai bisa tetap terjaga.

5.1.2 Faktor-faktor apa saja yang Menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai mencakup seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mencapai tujuan yang ditetapkan, serta berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Penghambatan kinerja pegawai merujuk pada faktor-faktor yang dapat menghambat atau menghalangi pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai dapat dari berbagai aspek, baik itu dari internal maupun eksternal dan dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai secara keseluruhan, memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor penting untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam pencapaian kinerja pegawai.

Jadi kesimpulan yang dapat diambil dari wawancara diatas ialah Kinerja pegawai sangat penting dan sangat diutamakan pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang karena pada Kecamatan harus selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, faktor yang menghambat kinerja seperti konflik antar rekan kerja, kurangnya motivasi dalam bekerja, fasilitas kantor yang kurang, dan tidak disiplin dari

segi waktu. Itu semua harus tetap diperhatikan dan di perbaiki sebab kinerja pegawai sangat dibutuhkan agar pelayanan berjalan dengan maksimal maka harus selalu diperhatikan hal-hal yang akan menghambat kinerja pegawai tersebut.

5.2 Pembahasan

Berikut ini pembahasan mengenai Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang yang penulis lakukan ada tiga konsep yaitu Peranan Motivasi Intrinsik menurut Hamzah B.Uno(2008:22), Motivasi Ekstrinsik menurut Manullag (2001:41) dan Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2009).

Peranan Motivasi Intrinsik Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan peranan motivasi intrinsik dalam meningkatkan motivasi intrinsik sesuai dengan operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya diantaranya yaitu Hasrat dan keinginan berhasil, dorongan dan kemauan ingin bekerja, harapan dan cita-cita masa depan, lingkungan bekerja yang kondusif, tanggung jawab dan kemajuan. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berkaitan dengan peranan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja pns pada kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang adalah sebagai berikut:

1. Hasrat dan Keinginan Berhasil

Hasrat dan Keinginan Berhasil merupakan seseorang yang memiliki Hasrat dan keinginan berhasil yang cenderung berusaha menyelesaikan tugasnya secara tuntas tanpa menunda-nunda pekerjaannya, penyelesaian tugas yang bukan karena dorongan dari luar, melainkan upaya pribadi diri sendiri, berani mengambil resiko untuk penyelesaian tugasnya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas mengenai Hasrat dan keinginan berhasil pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah terbangun dengan baik oleh para pegawai, baik itu atasan maupun bawahan terbukti dan terlihat dijalankan oleh Bapak Ricky Fernandi, S.STP., M.Si selaku Camat di Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang didalam memimpin kecamatan sehingga pegawai juga termotivasi dalam bekerja. Hasrat dan keinginan berhasil tidak akan berpengaruh terhadap perusahaan apabila

hanya dijalankan oleh Sebagian pegawai saja bahwa Hasrat dan keinginan berhasil harus dimiliki oleh seluruh staff agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini juga akan berdampak positif kepada hasil kerja yang diperoleh.

2. Dorongan dan Kemauan ingin Bekerja

Dorongan dan kemauan ingin bekerja yaitu berupa kekuatan dari dalam diri untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang dorongan dan kemauan ingin bekerja Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah berjalan dengan baik terlihat dari bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya meski tidak ada perintah langsung dari atasannya. Dorongan dan kemauan ingin bekerja sudah terbangun dengan baik didalam diri pegawai, hal itu dapat disimpulkan bahwa apabila seluruh staff dan struktur organisasi memiliki dorongan dan kemauan ingin bekerja yang tinggi maka akan mendorong semangat yang tinggi pula, hal itu juga memacu motivasi dan pegawai dapat optimal dalam bekerja.

3. Harapan dan Cita-cita masa depan

Harapan dan cita-cita masa depan merupakan keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkan suatu keinginan tersebut, sebuah harapan dan cita-cita masa depan yang harus dicapai dengan melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan atau cita-cita tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas mengenai Harapan dan cita-cita masa depan Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang bahwa harapan dan cita-cita masa depan yang diterapkan oleh setiap staff pegawai sudah sangat baik sehingga menimbulkan motivasi dan dorongan dari dalam diri dan berusaha melakukan yang terbaik dalam terwujudnya tujuan dari harapan dan cita-cita masa depan tersebut. Harapan dan cita-cita masa depan untuk masa depan dapat meningkatkan semangat kerja dan menjadi pedoman untuk meningkatkan motivasi dari setiap pegawai agar setiap tugas yang dikerjakan dapat menjadi optimal.

4. Lingkungan Bekerja yang Kondusif

Lingkungan bekerja yang kondusif yaitu keadaan dimana situasi dan suasana kerja yang kondusif aman dan nyaman agar dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas

tentang lingkungan bekerja yang kondusif Pada Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik namun, masih banyak hal yang harus diperbaiki terutama fasilitas yang ada di Kecamatan Ilir Timur Satu tersebut masih banyak yang harus diperbaiki dan dilengkapi di sebagian bidang pelayanan kepada masyarakat karena tentu saja fasilitas adalah faktor penghambat bagi para pegawai dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat sehingga hal ini yang biasanya menjadi penyebab sebagian masyarakat dalam pelayanan yang dilakukan oleh para pegawai menjadi kurang disiplin.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan dan telah menyelesaikannya dengan baik, melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh yang berarti siap menanggung segala resiko atas perbuatan sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang tanggung jawab para pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, Sebagian pegawai sudah sangat baik dalam bertanggung jawab pada pekerjaannya, karena tanggung jawab pada saat bekerja sangatlah penting dan sangat dibutuhkan bagi atasan dan perusahaan karena arti dari tanggung jawab adalah kejujuran. Tanggung jawab berasal dari diri seseorang dan sangat berguna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6. Kemajuan

Kemajuan merupakan bagian dari peningkatan atau perkembangan kemampuan dan pengetahuan yang berasal dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang kemajuan Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah berjalan dengan baik, terlihat dari bagaimana setiap pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, kemajuan ialah keinginan/kemauan seorang pegawai untuk mencapai hasil yang lebih besar, maka dari itu kemajuan sangat penting bagi perusahaan termasuk Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang karena sangat menguntungkan perusahaan jika pegawai terus-menerus memiliki kemajuan yang meningkat dalam bekerja, bahkan juga meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

5.2.2 Peranan Motivasi Ekstrinsik pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan peranan motivasi ekstrinsik sesuai dengan operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya diantaranya yaitu upah atau gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berkaitan dengan peranan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang adalah sebagai berikut :

1. Upah atau Gaji

Upah atau gaji yaitu imbalan jasa yang diberikan secara teratur atau prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang Upah atau gaji pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik dan sesuai dilihat dari tanggapan Pak Camat dan para staff pegawai lainnya yang mengutamakan hak upah atau gaji setiap pegawainya, karena itu merupakan imbalan atas apa yang telah dikerjakan dan telah menjadi hak atas upah atau gaji pegawai.

2. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan atau yang diberikan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang kondisi kerja Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik sebagaimana penerapan sudah sangat diterapkan oleh Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, karena Kecamatan Ilir Satu Kota Palembang ini telah memberikan kondisi kerja yang baik kepada pegawainya seperti tempat kerja yang nyaman, aman dan terjaga kebersihannya sebagaimana Camat mengatakannya agar bekerja pun semakin nyaman dan terjaga kualitas kerjanya. Namun, masih ada hal yang harus diperbaiki terutama dalam melayani masyarakat di Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang saya rasa masih belum cukup maksimal masih ada kekurangan yaitu pelayanan yang terkadang masih lambat dan juga pegawai yang masih kurang memahami teknologi sehingga memperlambat dalam proses pelayanan sehingga masyarakat jadi banyak menunggu lama, kondisi tersebut jadi tidak

kondusif dan tidak efektif dalam melayani masyarakat.

3. Keamanan Kerja

Menciptakan suasana yang aman, nyaman dan kondusif. Keamanan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai keamanan kerja Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah baik sebagaimana penerapan sudah sangat diterapkan dan sangat penting pada Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang tersebut, karena keamanan kerja sangat diutamakan agar pekerjaan berjalan dengan optimal dan keamanan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah tim yang harus bisa bekerja sama pada saat melakukan pekerjaan. Didalam lingkungan pekerjaan tentunya harus memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai hubungan dengan rekan kerja Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah baik dengan saling menghormati satu sama lain dan perduli terhadap sesama pegawai maupun ke atasan. Hubungan rekan kerja sangatlah berpengaruh besar bagi kinerja pegawai dan produktivitas dari masing-masing pegawai.

5. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan dibuat untuk menetapkan ekspektasi dan memberikan panduan tentang cara menangani situasi tempat kerja secara konsisten, Sebagian besar kebijakan perusahaan tidak mencakup segala aspek dan hanya memberikan arahan tentang perilaku yang boleh atau tidak boleh dilakukan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai Kebijakan Perusahaan Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah baik karena karena kebijakan perusahaan merupakan peraturan dari perusahaan yang harus dipatuhi oleh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut dan pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang pun sudah sangat mematuhi kebijakan perusahaan Pada Kecamatan ini karena telah diterapkannya kebijakan perusahaan oleh atasan tersebut aga pegawai tetap disiplin dalam bekerja dan kebijakan perusahaan adalah sebuah

peraturan yang mau tidak mau harus diikuti oleh seluruh staff dan pegawai tersebut.

5.2.3 Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan kinerja pegawai sesuai dengan operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya diantaranya yaitu prestasi kerja, perilaku kerja, kerjasama tim dan tingkat kehadiran. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berkaitan dengan Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dan meningkatnya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas mengenai prestasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah baik sebab sebagian pegawai telah berusaha dan membangun prestasinya sendiri dalam bekerja. jika prestasi terus meningkat maka tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik dan dengan meningkatnya pula prestasi kerja pegawai maka akan meningkatnya juga kualitas dalam bekerja. Prestasi kerja bagi pegawai begitu penting karena bisa menguntungkan perusahaan jika memiliki pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja ialah tanggapan atau reaksi seseorang yang timbul, baik berupa perbuatan atas sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya. Perilaku kerja juga merupakan sikap seseorang pada saat ia bekerja, pikiran dan perasaan, puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan ssebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespon secara positif/negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas mengenai perilaku kerja dalam kinerja pegawa pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah berjalan dengan baik. Perilaku kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja tetapi sejauh ini pegawai pada Kantor

Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang telah memiliki perilaku kerja yang baik dan bertanggung jawab dalam bekerja karena bisa dilihat dari perilaku sehari-hari pegawai dan meningkatnya produktivitas kerja para pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang.

3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan suatu Kerjasama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok, Kerjasama tim ialah suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kerjasama tim dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah sangat baik karena pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang mempunyai solidaritas yang kuat untuk mencapai tujuan bersama karena Kerjasama tim merupakan hal yang sangat diperlukan dalam bekerja pada perusahaan melalui kerjasama tim kita dapat meraih keinginan yang ingin dicapai pada perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir/tidak nya pegawai dalam suatu perusahaan, tingkat kehadiran merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Semangat kerja dapat diukur melalui tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas mengenai tingkat kehadiran dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik dikarenakan pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang merupakan perusahaan di bidang pelayanan yang mengharuskan pegawai melayani secara langsung masyarakat, maka dari itu pegawai harus selalu mengutamakan kehadiran dalam bekerja. Namun, menurut saya masih banyak yang harus diperbaiki seperti pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja, sering tidak ada di kantor pada saat jam kerja atau menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam pulang kerja di kantor, saya rasa belum cukup baik dan masih ada pegawai yang seperti itu sehingga menjadi penghambat kinerja

pegawai dalam bekerja pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang.

5.2.4 Mengidentifikasi apa saja yang Menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penghambatan kinerja pegawai merujuk pada faktor-faktor yang dapat menghambat atau menghalangi pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas mengenai faktor-faktor yang menghambat dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik karena pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sangat mementingkan dan mengutamakan kinerja pegawai agar tetap optimal dan berkualitas. tetapi pasti ada saja faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai tersebut. Seperti konflik antar rekan kerja yang membuat kinerja pegawai jadi turun tidak fokus dan kurang konsentrasi, kurangnya motivasi membuat pegawai jadi tidak maksimal karena kehilangan semangat dalam bekerja, fasilitas kantor yang kurang, dan tidak disiplin waktu. Itu semua harus tetap diperhatikan dan diperbaiki sebab kinerja pegawai sangat dibutuhkan agar pelayanan berjalan dengan maksimal maka harus selalu diperhatikan hal-hal yang akan menghambat kinerja pegawai tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis dapat simpulkan sebagai berikut:

1. Peranan motivasi intrinsik pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik. Walaupun mungkin ada saja faktor penghambat kinerja pegawai dalam motivasi intrinsik seperti ketidakadilan dalam lingkungan kerja, ketidaksetaraan dalam tugas bekerja, dibeda-bedakan dalam bekerja, dapat mengurangi motivasi intrinsik pegawai. Tetapi hal ini di tunjukkan dengan dorongan dan kemauan ingin bekerja yang tinggi yang diterapkan oleh pegawai hal tersebutlah yang memacu motivasi dan semangat yang tinggi dari setiap pegawai. namun juga fasilitas yang

masih banyak kekurangan yang seringkali dapat menurunkan kinerja pegawai. Tapi hal tersebut masih dapat teratasi dan masih banyak solusi dalam melayani masyarakat.

2. Peranan motivasi ekstrinsik pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik. Dan mungkin ada saja faktor penghambat kinerja pegawai dalam motivasi ekstrinsik seperti kompensasi dalam bekerja yang tidak adil sehingga pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi dan hasil kerja yang mereka berikan itu akan membuat motivasi ekstrinsik mereka dapat menurun. Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang ditunjukkan dengan hubungan dengan rekan kerja oleh pegawai yang perduli satu sama lain dan saling menghargai dan menghormati agar terjalinnya hubungan dengan rekan kerja yang baik dan positif dalam bekerja, Namun kondisi dalam bekerja masih ada yang harus diperbaiki terutama dalam melayani masyarakat di Kecamatan saya rasa belum cukup baik masih ada kekurangan yaitu pelayanan yang memang lambat sehingga memperlambat dalam proses pelayanan sehingga masyarakat jadi banyak menunggu lama, hal tersebut jadi tidak kondusif dan tidak efektif dalam melayani masyarakat, tetapi masih ada solusi dalam melayani masyarakat dengan baik dan optimal.
3. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah cukup baik. Adapun faktor penghambat kinerja pegawai dalam kinerja pegawai seperti konflik antar rekan kerja yang membuat tidak fokus dan tidak konsentrasi dalam bekerja membuat kinerja pegawai terhambat dan menurun serta kurangnya motivasi membuat kinerja pegawai jadi tidak maksimal karena kehilangan semangat untuk bekerja. Maka dari itu ditunjukkan dengan adanya kerjasama tim dalam Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang tersebut, karena pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang mempunyai solidaritas yang tinggi dan sangat kompak dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu untuk mencapai keinginan yang ingin dicapai. namun, menurut saya masih ada yang harus diperbaiki

seperti pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja, sering tidak ada di kantor pada saat jam kerja atau menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam pulang kerja di kantor, saya rasa belum cukup baik dan masih ada pegawai yang seperti itu sehingga menjadi penghambat kinerja pegawai dalam bekerja pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang. Namun masih ada beberapa pegawai yang datang tepat waktu dan melakukan aktivitasnya didalam jam kerja.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai sudah cukup baik, dalam bekerja sebaiknya semua pegawai perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi motivasi intrinsik dalam bekerja agar lingkungan kerja pegawai kedepannya menjadi lebih baik lagi serta pimpinan juga harus melakukan pengawasan yang lebih terhadap pekerja yang didelegasikan agar apabila ada suatu permasalahan pada pengimplementasiannya dapat teridentifikasi dan pekerjaan tersebut dapat terealisasi dengan baik.
2. Motivasi ekstrinsik pegawai sudah cukup baik, Namun mungkin saran saya perjanjian untuk kompensasi kepada pegawai harus sesuai dengan kompensasi yang telah ditetapkan kepada pegawai agar pegawai tidak merasa dirugikan dan kinerja pegawai pun akan meningkat, dan dalam melayani masyarakat lebih dipercepat lagi dan diutamakan lagi dan mungkin lebih banyak pegawai lainnya yang membantu akan lebih baik agar dapat terlayani semuanya dengan cepat dan masyarakat tidak menunggu lama, agar dapat lebih efektif dan optimal dalam melayani masyarakat.
3. Kinerja pegawai sudah cukup baik. Namun saran saya agar selalu menjaga keharmonisan sesama rekan kerja dan atasan agar selalu mendapatkan motivasi sehingga bisa bekerja secara optimal, dalam bekerja sebaiknya semua pegawai dalam bekerja harus disama ratakan dan disetarakan agar tidak adanya saling kecemburuan didalam bekerja sehingga jadi menghambat kinerja pegawai dan harus ditingkatkan lagi untuk memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang masih

sering terlambat masuk kerja, sering tidak ada pada jam kerja, menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam pulang kantor, serta perlu meningkatkan dan mempertahankan tugas pokok seluruh pegawai agar terciptanya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 13(1).
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Lisdayanti, L. (2020). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Hotel Blue Atlantic Banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Mc Cormick, (dalam mangkunegara. 2002) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*, Jawa Timur.
- Mangkunegara, Anwar P, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manullag (2001). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Intrinsik Dan Ekstrinsik Jims*, 7(2).
- Moleong, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Slamet, Achmad, 2007, *Kinerja Pegawai*. Unnes Pres, Semarang.
- Siagian, 2004, *Pengertian Intrinsik dan Ekstrinsik untuk motivasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, 2011, *SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Saiful, M. (2020). *Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja*, Jakarta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.