

# PERANAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PLAJU ULU KOTA PALEMBANG SUMATERA SELATAN

Oleh

Nama : Imam Ahmad Haiqal  
Nim : 20.11.088  
Program Studi : Administrasi Negara

---

## ABSTRACT

Imam Ahmad Haiqal. 2024. *The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Improving Employee Performance in Plaju Ulu Village, South Sumatra, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA), Main Supervisor (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) M. Sattarudin, S.Sos., M.Si.*

*Intrinsic motivation causes a person to be aware of their responsibilities and work better than extrinsic motivation. While extrinsic motivation comes from outside a person. Based on the author's temporary observations, indications of problems that occur in Plaju Ulu Village indicate that there are still not many employees who have good intrinsic and extrinsic motivation, so that employees are less enthusiastic in carrying out the tasks given. This study aims to determine the Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Improving Employee Performance in Plaju Ulu Village, South Sumatra, Palembang City. The analysis method used in this study is the qualitative descriptive analysis method.*

*The results of the study indicate that Intrinsic and Extrinsic Motivation have a positive and significant role in employee performance. It can be interpreted that the higher the level of intrinsic and extrinsic motivation given by the leader, the better the performance produced.*

**Keywords:** *The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation, Improving Employee Performance*

---

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan instansi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Namun dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi atau disebut dengan persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan memiliki hubungan. Jadi, jika salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah walaupun faktor-faktor lainnya tinggi. Dengan mengetahui perilaku manusia, itulah sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa saja yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang pemimpin akan lebih mudah memotivasi pegawainya.

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang mengakibatkan, mendorong, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi memperlakukan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kerja

pegawai, agar mereka mau melakukan kerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*need*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (visi dan mental), baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) ataupun kebutuhan yang tidak disadari (*anconscious needs*). Kebutuhan (*need*) setiap orang adalah “sama” misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang “tidak sama”, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Dengan demikian sudah jelas bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah dasar bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan suatu individu baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, dengan kata lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan suatu tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama dan sistematis. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat individu dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada suatu hal

yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai bersumber dari dalam diri seseorang yang dapat dikenal dengan motivasi internal (intrinsik) dan motivasi eksternal (ekstrinsik) yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

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. Sebagai contoh misalnya jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka orang itu cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka orang itu mungkin akan tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau orang itu menjadi putus asa yang berakibat langsung pada kinerja dari pegawai tersebut.

Sedangkan Motivasi ekstrinsik arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Terkadang apabila seseorang memiliki motivasi intrinsik yang rendah, cara menaikkan motivasi bisa melalui motivasi ekstrinsik. Uang, hadiah, bonus voucher merupakan salah satu dari kesekian rangsangan ekstrinsik yang mampu mendorong seseorang bila mengalami kebosanan atau penurunan kepercayaan dirinya yang berasal murni dalam diri (rangsangan internal) untuk kembali ditingkatkan. Jadi pada prinsipnya kedua motivasi ini bersifat saling melengkapi.

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara pemberdayaan kepegawaian yang baik, dengan demikian akan diperoleh pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mendorong peningkatan pelayanan dalam Administrasi Negara.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas ataupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan merupakan salah satu contoh instansi yang harus

memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kelurahan ini sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan umum yang senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal melayani masyarakat.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis ditemukan indikasi permasalahan yang terjadi di Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa masih belum banyak pegawai yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik, sehingga pegawai kurang bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, di karenakan faktor lingkungan fisik yang tidak mendukung, dimana salah satu fasilitas pada Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang Sumatera Selatan yaitu komputer yang digunakan pegawai terbilang cukup lambat untuk membuat surat yang di minta oleh masyarakat setempat untuk keperluan tertentu, sehingga menjadikan pekerjaan pegawai jadi terhambat, hal ini bisa berdampak pada kinerja pegawai dimana pekerjaan yang dihasilkan pegawai jadi tidak tepat waktu.

Sehubungan dengan pembahasan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang”**

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah: Bagaimana Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang??”

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang.

### **B. LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil bahwa motif adalah sesuatu yang melatar belakangi individu untuk melakukan tujuan tertentu.

Sedangkan pengertian motivasi merupakan pemberian atau pendorong motif. dapat diartikan hal atau keadaan yang menjadi motif. motivasi kerja merupakan sesuatu yang bisa menimbulkan semangat serta dorongan kerja para pegawai. Kuat dan lemahnya suatu motivasi seseorang dapat diukur berdasarkan besar kecilnya prestasinya.

Filmore H. Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baaron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosas*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi yang telah diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulannya bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang juga sangat penting dorongan dari luar, dalam mencapai tujuan untuk memuaskan kebutuhan.

Menurut Irmim, Soejitno (2005:64) hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting bagi semua jenis kelurahan yang tidak hanya dirasakan oleh kelurahan namun manfaatnya juga dirasakan oleh pegawai yang bekerja. Dengan memiliki motivasi yang tinggi dapat membuat seseorang menikmati pekerjaannya. Bekerja tanpa unsur tekanan, keterpaksaan dan menghasilkan suatu kualitas kerja yang tinggi.

Adapun bentuk-bentuk motivasi yang terdiri dari dua teori menurut Herzberg dalam kutipan oleh Luthans (2002 : 160) yaitu:

1. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Seperti upah, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.

## Asumsi-Asumsi Dasar Motivasi

Menurut Winardi (2001:67) motivasi memiliki hubungan dengan perilaku manusia, dalam pelaksanaannya dilandasi oleh beberapa asumsi dasar yaitu ada pendapat umum yang menyatakan, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik. Motivasi sangat memberikan energi positif karena dapat memicu semangat dan perasaan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun asumsi dasar motivasi yaitu :

1. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk ke dalam kinerja seseorang. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor seperti kemampuan, sumber-sumber daya, dan kondisi-kondisi di mana seseorang bekerja.
2. Motivasi merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodik. Teori motivasi dan praktik-praktik motivasional berkaitan dengan proses-proses yang tidak pernah berakhir, hal mana berlandaskan asumsi, bahwa motivasi dapat menguap dengan berlangsungnya waktu.
3. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pimpinan dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi-organisasi. Apabila para pimpinan memahami apa yang merangsang orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan demikiran rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk bekerja

## Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaan yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang dapat dikenal dengan faktor motivasional. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

Motivasi intrinsik adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan: 2016). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi intrinsik adalah suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

## Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan seseorang melakukan suatu kegiatan berdasarkan dorongan dari dalam diri. Indikator Motivasi Intrinsik yaitu :

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Pengembangan

## Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2011).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan suatu perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal teori hygiene. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang untuk melakukan suatu kegiatan secara maksimal karena adanya perangsang dari luar.

## Indikator Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara maksimal karena adanya perangsang dari luar, Indikator Motivasi Ekstrinsik yaitu :

- a. Supervisi
- b. Hubungan antar pribadi
- c. Kondisi Kerja
- d. Gaji

## Tujuan Motivasi

Didalam kelurahan motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian mampu meningkatkan moral, memelihara, semangat kerja, serta gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang memiliki tantangan.

Menurut H. Edy Sutrisno (2010:115) dengan melaksanakan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu kelurahan, yang akan memicu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu kelurahan.

## Metode Penilaian Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:146) memiliki dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang memotivasi pegawai sebagaimana yang dijelaskan menurut teori Herzberg adalah sebagai berikut :

- a. *Motivation factor* (Faktor Intrinsik)

Faktor-Faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap pegawai, yaitu mampu memuaskan dan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Faktor ini terdiri :

1. *Achievment* (Prestasi)

Agar seseorang pegawai berhasil dalam melakukan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.

Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya.

2. *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai

- e. Memberikan kenaikan gaji dan promosi
- f. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

### 3. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar *Responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin 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. *Advancement* (Pengembangan)

*Advancement* merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor *Advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

### b. *Maintenance factor* (Faktor Ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut :

#### 1) *Quality Supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi pegawai, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka pegawai akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

#### 2) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

*Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan

bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni :

#### a. *Technical skill* (Kecakapan teknis)

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

#### b. *Human Skill* (Kecakapan konsektual)

Adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

#### c. *Conceptual Skill* (Kecakapan konseptual)

Adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

### 3) *Working Condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

### 4) *Wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi pegawai. Oleh karena itu instansi harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **Pengertian Peranan**

Definisi peran mampu memperluas informasi dalam uraian jabatan dengan memasukkan menjelaskan keterampilan dan perilaku yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Definisi peran menjadi basis manajemen kinerja, rekrutmen, perencanaan karier dan juga informasi yang diperlukan untuk mengembangkan struktur gaji berkaitan dengan kompetensi atau berbasis keterampilan (Sunarto, 2006:85).

Menurut Sardiman (2005:24), "peranan merupakan aspek dinamis kedudukan atau (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang itu sudah menjalankan peranan".

## Kinerja

Suatu instansi atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang memiliki keterkaitan satu sama lainnya dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dengan adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/ lembaga juga baik.

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

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Indikator Kinerja

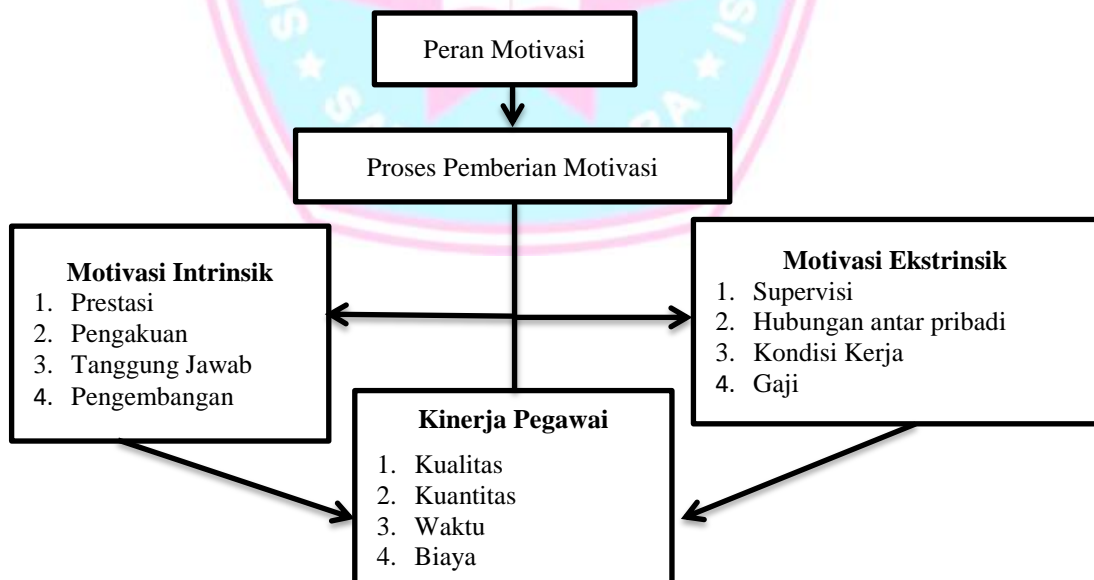
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adapun indikator kinerja pegawai diukur dengan sasaran kerja pegawai. pada Pasal 10 ayat 3 dijelaskan bahwa penilaian SKP meliputi:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya.

## Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Kerangka berpikir dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang ditelitinya (Riduwan, 2011).

**Gambar Kerangka Berpikir**



Berdasarkan pada gambar motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tentunya berperan penting terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi ini menjadi pendorong atau perangsang pekerja untuk meningkatkan semangat dalam bekerja bisa berupa *Material Incentive* dan *Non Material Incentive*. *Material Incentive* merupakan motivasi yang

bersifat material sebagai imbalan suatu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta pengembangan yang diberikan kepada pegawai, dimana motivasi ini bisa berupa uang serta barang, sedangkan *Non Material Incentive* merupakan daya perangsang yang tidak berbentuk materi, yaitu gaji yang layak, penempatan tenaga kerja, hubungan antar pribadi

yang baik, kondisi kerja yang baik. Tentunya akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, dapat mencapai tujuan instansi yang diinginkan, maka perusahaan akan semakin untung. Semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan.

### C. PROSEDUR PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Dalam hal ini jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan laporan penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Yaitu pendekatan penelitian dengan menggambarkan suatu pemikiran, perilaku, dan perasaan serta sikap individu yang teliti dengan variabel lainnya. Dimana pendekatan ini hanya mendeskripsikan. Dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik atau perilaku suatu populasi secara sistematis atau akurat.

#### Definisi Konsep

Menurut Kuncoro (2011:170), definisi konsep dapat dimengerti dari sisi subjek maupun dari sisi objek. Dari sisi subjek, konsep adalah kegiatan merumuskan dalam fikiran atau penggolongan. Sedangkan dari sisi objek, konsep adalah isi kegiatan yang artinya makna dari konsep tersebut sebagai sesuatu yang bersifat umum, konsep adalah sesuatu yang bersifat universal yang dapat bersifat langsung atau tidak langsung. unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa bersemangat dan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaannya sesuai dengan target dan ketentuan dari instansi yang timbul dari dalam diri orang itu sendiri karena pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi sendiri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Motivasi ini memiliki pemicu agar seseorang termotivasi, salah satunya yaitu pengakuan atas keberhasilan yang telah dilakukan.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri orang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk

mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal.

3. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai yang bekerja pada suatu Organisasi dalam periode waktu tertentu dengan memperlihatkan hasil kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Adapun indikatornya yaitu kualitas, kuantitas, biaya.

#### Definisi Operasional

Menurut Widjono Hs (2008:19) pengertian operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Definisi operasional adalah suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Operasional juga dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya.

**Tabel Definisi Operasional**

No.	Konsep	Indikator
1.	Motivasi Intrinsik Herzberg (2011 : 160).	1. Pencapaian prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung Jawab 4. Pengembangan
2.	Motivasi Ekstrinsik Herzberg (2011 : 160).	1. Supervisi 2. Hubungan antar Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Gaji
3.	Kinerja Pegawai (PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Biaya

#### Informan Penelitian

Menurut Moleong (2006:132) menjelaskan bahwa informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Andi (2010:147) menjelaskan informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

Dari uraian diatas penulis dapat memahami bahwa informan adalah atasan dan bawahan. Dimana terjadi komunikasi yang berlangsung terus menerus, karena informan adalah orang yang

terlibat langsung dalam kegiatan yang akan diteliti. Adapun pihak-pihak yang dipilih untuk menjadi informan ini adalah sebagai berikut :

**Tabel Informan Penelitian**

No.	Informan	Ket
1.	Kepala Lurah	1 orang
2.	Sekretaris Lurah	1 orang
3.	Kasi Pelayanan Umum	1 orang
4.	Pegawai Kelurahan	1 orang
<b>Jumlah</b>		<b>4 orang</b>

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Moleong (2007:234) menjelaskan bahwa data dapat dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan, dari dokumen atau secara gabungan daripadanya.

Menurut Catherine Marshall dan Gretchen yang dikutip oleh Andi Prastowo (2010:20) menjelaskan bahwa metode-metode utama yang digunakan oleh para peneliti kualitatif untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya adalah menggunakan pengamatan partisipatif, wawancara mendalam, dan penelitian dokumen.

Adapun cara yang akan diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

##### **1. Observasi**

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang diperlukan pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang akan diteliti secara langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih objektif.

##### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu proses tanya jawab antara peneliti dengan subjek penelitian dengan bertatap muka secara langsung. Metode wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dilakukan dengan cara mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan secara langsung agar mendapatkan hasil tujuan penelitian.

##### **3. Dokumentasi**

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dokumentasi meliputi foto kegiatan, foto hasil temuan dari instansi, catatan harian, dan dokumentasi yang berhubungan dengan Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan, dengan dokumentasi tersebut dapat menggambarkan suatu hasil dari penelitian yaitu untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan.

#### **4. Studi Pustaka**

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik maupun masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan ilmiah, karangan-karangan ilmiah, skripsi, jurnal, tesis, disertasi, peraturan-peraturan, dan sumber-sumber tertulis. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data agar mendapatkan hasil penelitian dengan berpedoman pada jurnal, buku, skripsi maupun peraturan yang menuturkan teori-teori yang sudah ada sebagai acuan penelitian serta untuk mengetahui Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan.

#### **Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data merupakan data yang digunakan untuk mengumpulkan data diklasifikasikan sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Wiratna Sujarweni (2014:36). Setelah data terkumpul dari lokasi penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumen maka dilakukan pengurangan yang dianggap tidak penting. Kemudian dilakukan analisis penguraian dan penarikan kesimpulan tentang makna subjek penelitian dalam latar serta fokus penelitian.

Adapun langkah-langkah analisa data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data seperti foto maupun dokumentasi lainnya yang diperoleh penulis dari hasil observasi yaitu menggunakan beberapa teknik observasi, wawancara, dan alat bantu berupa kamera sehingga data yang dikumpulkan mendapatkan hasil penelitian untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan.

##### **2. Reduksi Data**

Dalam hal ini, data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan yang diperoleh direduksi, dirangkum, dan dipilih yang pokoknya saja, difokuskan pada hal yang penting. Data ini dipilih berdasarkan satuan konsep, dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang baik, tajam tentang hasil pengamatan dan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh.

### 3. Penyajian Data

Data yang diperoleh dikategorikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk alur sehingga mempermudah peneliti untuk melihat pola hubungan satu data dengan data lainnya.

### 4. Tahap akhir proses

Pengumpulan data ini adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan diartikan sebagai data yang telah ditampilkan. Dalam penarikan kesimpulan ini penulis berdasarkan pada tujuan ulang catatan di lapangan atau kesimpulan dapat dilihat sebagaimana yang timbul dari data yang harus di uji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya merupakan validitas-nya

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan dikantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang. Data ini diambil melalui proses wawancara dengan Lurah, Sekretaris Lurah, Staf kelurahan dan Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu serta Observasi dan dokumentasi lapangan. Data yang diambil berkenaan dengan Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Palembang.

Dalam bab ini membahas dan menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti, peneliti memulai dari awal wawancara dan hasil pengelolaan data yang diperoleh baik data primer maupun sekunder untuk mengetahui Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Palembang.

Peneliti melakukan Studi penelitian dan pengumpulan data mulai tanggal 1 juni hingga 30 agustus 2024 di kantor lurah plaju ulu, kecamatan plaju, kota palembang.

### Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Palembang.

Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sangatlah berpengaruh pada hasil kerja pegawai, peranan ini terdapat baik itu dilingkungan pegawai (intrinsik) maupun diluar lingkungan pegawai (ektrinsik).

Untuk menilai Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Palembang. Penulis akan menjelaskan beberapa konsep yang dilakukan. Yaitu antara lain :

#### 1. Motivasi Intrinsik

##### a. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi merujuk pada hasil atau keberhasilan yang diperoleh sebagai hasil dari usaha keterampilan, dan dedikasi dalam suatu bidang atau aktivitas tertentu. Ini adalah bentuk penghargaan terhadap pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian prestasi tentunya harus memiliki usaha dan tujuan yang jelas, sehingga hasil dari pencapaian prestasi ini dapat berdampak positif bagi individu yang mencapainya, tim, instansi, maupun masyarakat.

#### b. Pengakuan

Tentunya dalam keberhasilan, pegawai perlu mendapatkan pengakuan dari lingkungan kerjanya, agar dapat terus termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pengakuan juga memiliki peran dalam meningkatkan motivasi seseorang agar terus berusaha untuk melakukan pekerjaan yang baik.

#### c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam motivasi intrinsik ini bagaimana seseorang mengelola dan mempertahankan motivasi dari dalam dirinya sendiri tanpa bergantung pada faktor eksternal, ini melibatkan kesadaran dan kontrol diri terhadap sumber motivasi yang berasal dari kepuasan pribadi, minat dan nilai-nilai internal.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dapat terus meningkatkan motivasi kita karena telah diberi kepercayaan dalam melakukan pekerjaan.

#### d. Pengembangan

Pengembangan dalam pekerjaan merujuk pada proses dan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas seseorang. tentunya bagi pegawai akan merasa puas jika dirinya sudah mengalami pengembangan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pengembangan yang dilakukan dapat berdampak positif bagi diri kita serta lingkungan kerja, sehingga hal ini bisa terus memotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja kita.

## 2. Motivasi Ektrinsik

#### a. Supervisi

Pemantauan dan bimbingan tentunya diperlukan bagi pegawai yang di lakukan oleh atasan, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan,

membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengamatan atau membimbing untuk memastikan bahwa tugas-tugas mereka dilaksanakan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta memotivasi pegawai.

b. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan hubungan antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan baik baik saja.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki peran penting bagi instansi, karena jika suatu instansi memiliki kondisi kerja yang kurang nyaman, tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tentunya kondisi kerja harus terasa nyaman agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan kondisi kerja di Kelurahan Plaju ulu sumatera selatan masih terlihat baik baik saja, dan juga kondusif

c. Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai, Gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kualitas kinerja, dan terus berkontribusi untuk mendapatkan prestasi, maka hasil yang didapatkan tentunya sesuai dengan apa yang dicapai pegawai itu sendiri.

3. Kinerja Pegawai

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang di hasilkan dari hasil kerja, meliputi jumlah tugas yang telah di selesaikan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan kuantitas yang diinginkan, perlunya membuat rencana kerja dengan terperinci, serta terus melakukan pengecekan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas kerja pegawai diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kualitas pekerjaan yang kita lakukan, dapat dilihat dari seberapa cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat.

c. Waktu

Waktu mengarah pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara diatas pentingnya menerapkan pada pegawai untuk disiplin terhadap waktu, serta membuat daftar tugas yang baik dan efisien, agar tugas yang diberikan diselesaikan tepat waktu.

d. Biaya

Biaya merujuk pada semua pengeluaran yang terkait dengan menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan atau operasional suatu instansi. Biaya ini berakitan berbagai sumber daya, seperti peralatan, bahan baku, tenaga kerja dan operasional lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat di simpulkan, tentunya melakukan analisis semua anggaran yang dikeluarkan, dengan memastikan anggaran dikelola dengan baik sesuai dengan kegiatan dan kebutuhan.

### Pembahasan

Berikut ini pembahasan mengenai peranan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Plaju ulu Palembang. Peneliti menggunakan dua konsep yaitu Herzberg dalam kutipan oleh Luthans (2002 : 160) dan Kinerja Pegawai menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

#### Peranan Motivasi Intrinsik di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan

Peran Motivasi Intrinsik mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan. Berdasarkan hasil observasi peranan motivasi intrinsik sangat penting untuk mendorong motivasi pegawai melalui dalam diri orang itu sendiri yang dilakukan di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan. berdasarkan hasil observasi yang telah

dilakukan peneliti tentang Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan dapat dibahas dibawah ini:

### **1. Prestasi**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator prestasi di kelurahan plaju ulu kota Palembang menunjukkan bahwa sudah cukup baik, walaupun masih ada pegawai yang belum mencapainya, tentunya hal itu membuat pegawai lain termotivasi.

Berdasarkan analisis peneliti, prestasi di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah cukup baik, sehingga pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

### **2. Pengakuan**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator pengakuan di Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang, pengakuan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi seseorang agar terus berusaha.

Berdasarkan analisis peneliti tentang pengakuan menyimpulkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan motivasi seseorang untuk meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja.

### **3. Tanggung Jawab**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator tanggung jawab, bahwa setiap pegawai memiliki tanggung jawab dalam tugas yang dikerjakan, pegawai di kelurahan plaju ulu kota Palembang sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan analisis peneliti tentang tanggung jawab menyimpulkan pegawai di kelurahan plaju ulu kota Palembang sudah sangat baik dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya. Ketika pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berkembang dan mencapai hasil yang baik.

### **4. Pengembangan**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator pengembangan bahwa pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang sudah berkembang dengan baik dengan keterampilan yang sudah ada maupun yang baru.

Menurut Hasibuan (2011:69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral

karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan hasil analisis dari peneliti tentang pengembangan menyimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan atau pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dapat menghasilkan hasil yang positif bagi diri kita.

## **Peranan Motivasi Ekstrinsik di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan**

### **1. Supervisi**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator supervisi menyimpulkan bahwa atasan sudah sangat baik dalam membimbing dan mengamati pegawainya. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas yang efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan analisis peneliti tentang Supervisi di kelurahan plaju ulu sumatera selatan menyimpulkan bahwa atasan sudah cukup baik dalam mengamati dan membimbing pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

### **2. Hubungan antar pribadi**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator hubungan antar pribadi di kelurahan plaju ulu sumatera selatan. disana hubungan antar pribadi sudah cukup baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Menurut Dedy Mulyana dalam bukunya Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2010) menuliskan bahwa komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antar manusia secara tatap muka.

Berdasarkan analisis peneliti menyimpulkan bahwa hubungan antar pribadi di kelurahan plaju ulu sudah cukup baik, baik antar pegawai, maupun pegawai dan atasan.

### **3. Kondisi Kerja**

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator kondisi kerja di kelurahan plaju ulu sumatera selatan masih terlihat baik baik saja, dan juga kondusif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 105) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Memiliki kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga kinerja bagi pegawai.

Berdasarkan analisis peneliti tentang kondisi kerja di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah

terbilang baik dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4. Gaji

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator gaji di kelurahan plaju ulu sumatera selatan gaji merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk terus berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan analisis peneliti tentang gaji di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah sesuai dengan aturan yang ada, gaji juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi motivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

### **Kinerja Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan**

Pada pembahasan ini peneliti akan memaparkan tentang kinerja pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan dengan konsep yang telah peneliti tetapkan sebelumnya, adapun indikator kinerja pegawai ini menurut (PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil) yang mencakup Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, ada beberapa hal yang berkaitan dengan Peranan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan.

#### 1. Kuantitas

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator Kuantitas di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan sudah cukup baik dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. tentunya untuk menghasilkan kuantitas yang diinginkan, perlunya membuat rencana kerja dengan terperinci, melakukan pengecekan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis peneliti tentang kuantitas di kelurahan plaju ulu sumatera selatan menyimpulkan kuantitas yang di hasilkan pegawai di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah cukup baik.

#### 2. Kualitas

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator kualitas di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah cukup baik, dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan layanan yang baik kepada masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012) Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Dapat

dilihat dari pegawai apakah bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku.

Berdasarkan analisis peneliti tentang kualitas di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah cukup baik, dengan menyelesaikan tugas dengan baik dan mematuhi peraturan yang ada serta mencapai target yang telah ditentukan.

#### 3. Waktu

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator Waktu di Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang sudah cukup baik, walaupun masih ada beberapa pegawai yang melebihi batas waktu dari yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis peneliti tentang Waktu di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah cukup baik, untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pegawai perlu membuat daftar tugas yang baik dan efisien. Tetapi setaip pegawai memiliki kedisiplinan waktu yang berbeda, oleh karena itu masih ada pegawai yang mengerjakan tugas melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

#### 4. Biaya

Berdasarkan hasil dari temuan peneliti kepada informan tentang mengenai Indikator Biaya di kelurahan plaju ulu sumatera selatan tentunya pegawai membuat rancangan biaya anggaran terlebih dahulu. Biaya ini berkaitan dengan berbagai sumber daya, seperti peralatan, bahan baku, tenaga kerja dan operasional lainnya. Biasanya pegawai menggunakan biaya untuk keperluan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan analisis peneliti tentang biaya di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah terperinci dan tertrukstur, sehingga dapat membuat pegawai nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kelurahan plaju ulu sumatera selatan. Berdasarkan hasil pembahasan diatas Peranan Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi intrinsik memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan plaju ulu sumatera selatan. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi

intrinsik dan ekstrinsik diberikan oleh pimpinan maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Pegawai di kelurahan plaju ulu sumatera selatan sudah memiliki motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik yang baik.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti menyarankan saran kepada Kelurahan Plaju Ulu Sumatera Selatan sebagai berikut: Kepala lurah harus memperhatikan hal yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan Ekstrinsik pegawai, Karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. dari hasil penelitian ini peneliti berharap untuk menjadikan bahan penelitian ini sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

### F. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, Riduwan. 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Azwar, S. (2000). *Sikap manusia: Teori dan pengukuran*. Yogyakarta: Liberty
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bilson Simamora, 2003, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif & Profitabel*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition Magraw Hill*, New York.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2013. *Herzberg" s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Irmin, Soejino. 2005. *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*. Bandung: Seyma Media
- Luthans, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, Pioner Jaya, Bandung.
- M, Sardiman. (2005). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Manahan p. Tampubolon. (2004). *Manajemen Operasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peter F. Drucker, 2006, *The Practise of the Executive*, New York.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 7 ayat 2 dijelaskan bahwa penilaian SKP
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.