

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengelolaan Dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Dalam Organisasi
(Erwin Putubasai, Asmaria, M. Fikri Akbar)

Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat
(Robi Romansyah, Agus Purnomo, Edward Antony)

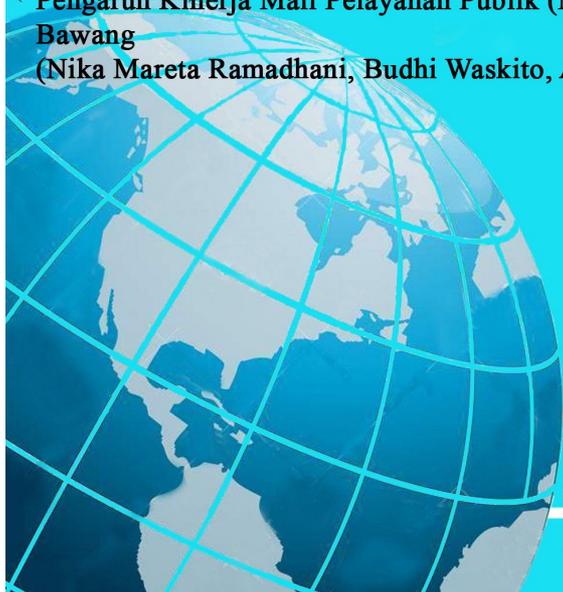
Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan
(Ida Farida, Malik)

Implementasi Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan
(I Yuda Karisma, Ade Iskandar)

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Utara
(Reta Ramadayanti, Ani Heryani, Masayu Nila Juwita)

Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro
(Saeful Ramadhan Sobandi, Akhmad Suharyo, Azima Dimiyati)

Pengaruh Kinerja Mall Pelayanan Publik (MPP) Terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang
(Nika Mareta Ramadhani, Budhi Waskito, Agustuti Handayani)



Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

DAFTAR ISI

Pengelolaan dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Dalam Organisasi (Erwin Putubasai, Asmaria, M.Fikri Akbar)	1-7
Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat (Robi Romansyah, Agus Purnomo, Edward Antony)	8-22
Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan (Ida Farida, Malik)	23-33
Implementasi Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan (Iyuda Karisma, Ade Iskandar)	34-42
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kabupaten Lampung Utara (Reta Ramadanti, Ani Heryani, Masayu Nila Juwita)	43-52
Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro (Saeful Ramadhan Sobandi, Akhmad Suharyo, Azima Dimiyati)	53-62
Pengaruh Kinerja Mall Pelayanan Publik (MPP) Terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang (Nika Mareta Ramadani, Budhi Waskito, Agustuti Handayani)	63-72

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 6 No. 1 Agustus 2020

Pembina

Prof. Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Ida Farida, M.Si.

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Septiawan, S.A.P., M.Si.

Masayu Nila Juwita, S.I.P., M.Si.

Desi Wahyuni, S.A.P.

Tata Usaha

Winda, S.E.

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN FAKTOR EKSTRINSIK TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO

Oleh:

SAEFUL RAMADHAN SOBANDI, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI,
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
AHMAD SUHARYO, DOSEN MAGISTER ILMU ADMINISTRASI,
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
AZIMA DIMYATI, DOSEN PRODI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK,
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

The problems in this study are: (1) Is there an influence of Intrinsic Factors on Employee Motivation in Metro District in Metro City Centers? (2) Is there an Effect of Extrinsic Factors on Employee Motivation in Metro District, Metro City Center? (3) Is there a joint effect of Intrinsic Factors and Extrinsic Factors Against Employee Motivation in Metro District Metro City Center?

The plan in this study is to use a survey method. By means of the census it is intended that all populations are also sampled because the population is limited and allows researchers to examine all populations using questionnaires as a data collection tool. explore the factors that cannot be revealed in the questionnaire.

The results showed that there was a partial effect of intrinsic factors on employee motivation, as well as extrinsic factors influencing employee motivation. In Metro District Metro City Center, the greatest influence of the variables forming job satisfaction was the achievement dimension, while the smallest dimension of the variables forming intrinsic factor is the dimension of responsibility. Then the biggest dimension of the extrinsic factor is the Salary Dimension while the smallest dimension of the extrinsic factor variable is the working condition dimension.

Intrinsic Factors and Extrinsic Factors together have a positive effect on Employee Motivation at the Central Metro District Office. The contribution of the Intrinsic Factor and Extrinsic Factors to Employee Motivation is in the moderate but not optimal category, this shows that there are still employees who have not fully carried out their duties properly. This happens because there are still outside variables that are influential but not examined.

Keywords: Intrinsic, Ectrinsic, Motivation

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang

ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu

organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2004).

Kerangka pemikiran merupakan suatu alur pemikiran yang peneliti tuangkan sesuai dengan pemahaman mengenai teori dan konsep yang dijadikan sebagai dasar suatu penelitian. Adapun penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Metro Pusat, itu mengacu kepada grand teori dua factor Herzberg (2011) yaitu:

1. Faktor intrinsik, yang berkaitan dari dalam diri pegawai yaitu: (a) Prestasi (*Achievment*), (b). Pengakuan (*Recognition*), (c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*), (d) Tanggung jawab (*Responsibility*), (e) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)
2. Faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan yaitu, (a) Gaji (*Salary*), (b) Kondisi kerja (*Working Condition*, (c) Kebijakan dan Administrasi (*Company Policy and Administration*), (d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*), (e) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Winardi

(2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan secara Internal, dan Eksternal untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan Peraturan Walikota Metro Nomor 39 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, Kecamatan mempunyai tugas pokok : Melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut kecamatan mempunyai fungsi :

1. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Perundang Undangan.
4. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
6. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
7. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan kelurahan.

8. Penyelenggaraan kesekretariatan kecamatan.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kecamatan Metro Pusat Kota Metro dipimpin oleh seorang camat (pejabat struktural setingkat Esselon III/a), yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh Sekretaris Kecamatan (pejabat struktural eselon III/b), 5 (lima) orang kepala seksi (pejabat eselon IV/a), 3 (tiga) orang kepala sub bagian umum (pejabat eselon IV/b) dan 14 (empat belas) orang staf.

Mengingat begitu kompleksnya tugas pokok dan fungsi sebagaimana tersebut, maka diperlukan informasi mengenai motivasi pegawai dalam instansi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi/ instansi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa, baik secara internal maupun eksternal. Dengan kata lain peningkatan motivasi pegawai juga dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai Visi, Misi dan tujuannya.

Secara empirik bahwa kondisi pegawai Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, diperoleh data dan gambaran kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Masih terdapat Pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal atau masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Masih terdapat pegawai yang belum menguasai tugas pokok

dan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas.

3. Masih terdapat staf yang apabila pimpinannya atau atasannya tidak berada ditempat, maka yang bersangkutan juga ikut meninggalkan kantor.
4. Sering terlambatnya penyusunan dan penyampaian laporan-laporan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.
5. Sering terlambatnya penerbitan surat-surat penting yang sifatnya segera untuk ditindak lanjuti.
6. Masih terdapat pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan sehingga sering terlambat dalam melayani pengguna jasa, baik dari internal ataupun eksternal instansi (masyarakat).
7. Banyaknya pegawai yang suka santai, banyak mengobrol dan menunda-nunda pekerjaan, dll

Dengan gambaran tersebut bahwa secara umum dapat dikatakan kondisi motivasi pegawai pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro masih rendah, sehingga perlu dilakukan upaya upaya peningkatan. Berbicara mengenai peningkatan motivasi, Herzberg (1959) yang mengemukakan teori dua faktor (*two factor theory*) dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator factor* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers factor* atau faktor motivasi ialah faktor

intrinsik atau factor yang berasal dari dalam diri pegawai yang memberikan dorongan untuk bekerja dan berprestasi, dan peluang untuk berkembang, tanggung jawab Sedangkan *dissatisfiers* atau *hygiene factor* ialah factor ekstrinsik yang berasal dari luar yang menjadi pendorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang terdiri dari mutu hubungan antar pribadi, mutu supervisi, prosedur organisasi, pengawasan kerja, kondisi kerja, gaji / upah dan jaminan kerja (As'ad, 2009), menyatakan bahwa untuk menciptakan factor intrinsic terhadap karyawan tidak hanya sekedar dengan memberikan gaji yang baik dan kondisi kerja yang baik, tetapi diperlukan adanya suatu pekerjaan yang beragam, yang menawarkan kesempatan individu untuk berprestasi, adanya pengakuan, tanggung jawab, rangsangan dan kemajuan. Dimana seorang karyawan yang diawasi dengan baik, mendapat gaji yang baik dan adanya kondisi kerja yang baik, kemudian untuk mendukung hal tersebut maka perlu didukung faktor ekstrinsik agar tugas yang diberikan kepada pegawai selalu mempunyai nilai yang sesuai dengan pekerjaannya. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja pegawai, sehingga pelayanan publik dilaksanakan tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh faktor intrinsik terhadap motivasi

pegawai di Kecamatan Metro Pusat?

2. Apakah ada pengaruh faktor ekstrinsik terhadap motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat?

3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap Motivasi kerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat?

2. Metode Penelitian

Rencana dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey. Dengan cara sensus tersebut dimaksudkan bahwa semua populasi juga dijadikan sampel karena jumlah populasi terbatas dan memungkinkan peneliti untuk meneliti semua populasi dengan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpul data, Dalam melengkapi data utama (data primer) juga digunakan wawancara terhadap pimpinan bagian dan sub bagian untuk memperkuat dan mendalami faktor-faktor yang tidak dapat (belum) terungkap dalam kuesioner.

3. Hasil Penelitian

1. Variabel Faktor Intrinsik (X1)

Hasil pengolahan skor dan persentasenya untuk data tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan tentang variabel Faktor Intrinsik diuraikan sesuai data hasil penelitian terhadap 10 (sepuluh) pernyataan adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Kriteria penilaian Tentang Variabel Faktor Intrinsik

No Item	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Mempunyai kemampuan yang menonjol	112	160	70.00	Tinggi
2	Dapat menyelesaikan	110	160	68.75	Tinggi

	pekerjaan tepat waktu				
	Rata-Rata Dimensi Prestasi	111	160	69.38	Tinggi
3	Mendapat penghargaan dari instansi terkait	107	160	66.88	Cukup
4	Mendapat pengakuan dari pimpinan	108	160	67.50	Cukup
	Rata-Rata Dimensi Pengakuan	108	160	67.50	Cukup
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	105	160	65,63	Cukup
6	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang kemampuan	109	160	68.13	Tinggi
	Rata-Rata Pekerjaan itu sendiri	107	160	66.88	Cukup
7	Selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan	104	160	65.00	Cukup
8	Bertanggungjawab dalam pekerjaan	108	160	67.50	Cukup
	Rata-Rata Tanggung jawab.	106	160	66.25	Cukup
9	Mengikuti pelatihan	111	160	69.38	Tinggi
10	Mengikuti pendidikan lanjutan	108	160	67.50	Cukup
	Rata-Rata Pengembangan Potensi Individu	109	160	68.13	Tinggi
	TOTAL RATA-RATA	108	160	67.50	Cukup

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel Faktor intrinsik adalah cukup yaitu sebesar 67,50% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada Variabel Faktor intrinsik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Faktor intrinsik berkaitan dengan indikator-indikator dari pembentuk Variabel Faktor intrinsik telah dilaksanakan, namun belum optimal.

Kemudian Kantor Kecamatan Metro Pusat, dalam memberikan pelayanan sering dibarengi dengan kekuasaan. Malah kekuasaan ini pimpinan dapat mengatur bawahan, sehingga sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan. Kondisi demikian ini pada akhirnya akan menciptakan struktur yang kaku, meskipun sebelumnya perubahan melalui Kualitas pimpinan dalam memberikan pelayanan tidak diperlukan. Disini ia mengacu pada pendapat Drucker bahwa suatu pembagian kerja yang sangat terinci sering nampak bukan sebagai

keharusan teknis bagi produksi yang efisien, tetapi oleh kepentingan-kepentingan yang seringkali justru tidak efisien, misalnya sebagai suatu sarana untuk mengendalikan staf, dan dipaksakan untuk dituruti sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Menurut penulis bahwa dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Pusat, menunjukkan bahwa pegawai pasti merasa puas atas penyelesaian pekerjaan tepat waktu, apalagi kalau pimpinan selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Variabel Faktor ekstrinsik (X2)

Hasil pengolahan data dari tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan Faktor ekstrinsik diuraikan sesuai hasil penelitian terhadap 10 (sepuluh) pernyataan adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Kriteria penilaian Tentang Variabel Faktor ekstrinsik

No Item	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Gaji Tidak sesuai dengan keinginan	109	160	68.13	Tinggi
2	Gaji tidak sesuai dengan Faktor intrinsik	111	160	69.38	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Gaji	110	160	68.75	Tinggi
3	Selalu tidak Tepat waktu	105	160	65,63	Cukup
4	Bekerja tidak Mengikuti prosedur	104	160	65.00	Cukup
	Rata-Rata Dimensi Kondisi kerja	105	160	65,63	Cukup
5	Bekerja tidak sesuai petunjuk	105	160	65,63	Cukup
6	Menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai petunjuk teknis yang ada	109	160	68.13	Tinggi
	Rata-Rata Kebijakan dan Adm.	107	160	66.88	Cukup
7	Tidak dibangun Hub. antar pegawai	104	160	65.00	Cukup
8	Tidak Selalu mengikuti perintah atasan	108	160	67.50	Cukup

	Rata-Rata Hubungan antar pribadi.	106	160	66.25	Cukup
9	Pimpinan tidak memberikan motivasi kepada staf.	107	160	66.88	Cukup
10	Pengawasan tidak dilakukan setiap saat.	108	160	67.50	Cukup
	Rata-Rata Kualitas supervisi	108	160	67.50	Cukup
	TOTAL RATA-RATA	107	160	66.88	Cukup

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Dari tabel 2. dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel Faktor intrinsik adalah cukup yaitu sebesar 66,88% atau masuk pada kategori Cukup dari seluruh pertanyaan pada Variabel Faktor ekstrinsik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Faktor ekstrinsik berkaitan dengan indikator-indikator dari pembentuk Variabel Faktor ekstrinsik menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi pegawai, walaupun masih tetap melaksanakan tugas-tugasnya, sebagaimana kedudukannya sebagai ASN pelayan masyarakat.

Faktor ekstrinsik tersebut juga bisa timbul atas, kondisi kerja yang ada, misalnya kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap staf, sehingga staf merasa tidak mendapat penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga staf tidak termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, demikian juga dalam memberikan pelayanan akan merasa tidak puas apabila ada pelanggan atau masyarakat yang minta pelayanan berlebih atau didahulukan dari yang lain atas pelanggan atau masyarakat yang sudah dahulu dilayani.

3. Variabel Motivasi Pegawai (Y)

Variabel motivasi kerja terdiri atas 2 (dua) dimensi yaitu (1)

Motivasi internal, (2) Motivasi eksternal. Dari hasil pengolahan skor dan persentasenya untuk data tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan-pertanyaan tentang variabel Motivasi diuraikan dari hasil pengolahan data terhadap enam (enam) pernyataan tentang variabel Motivasi adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Kriteria penilaian Tentang Variabel Motivasi

No Item	Dimensi	Total Skor Aktual	Total Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Selalu berkeinginan mengembangkan diri	115	160	71.85	Tinggi
2	Keinginan untuk berhasil dalam karier	117	160	73.13	Tinggi
3	Selalu keinginan untuk berprestasi	113	160	70,63	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Motivasi internal	115	160	71.85	Tinggi
4	Selalu ada dorongan dari atasan	107	160	66.88	Cukup
5	Selalu ada dorongan dari teman sejawat	108	160	67.50	Cukup
6	Selalu ada dukungan dari keluarga	112	160	70.00	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Motivasi Eksternal	109	160	68.13	Tinggi
	TOTAL RATA-RATA	112	160	70.00	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Dari tabel 3. dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel Motivasi adalah cukup yaitu sebesar 70,00% atau masuk pada kategori Tinggi dari seluruh pertanyaan pada Variabel Motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi berkaitan dengan indikator-indikator dari pembentuk Variabel Motivasi telah dilaksanakan, walaupun belum optimal.

Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, pemberian Motivasi pada Kantor Kecamatan Metro Pusat, pada prinsipnya masih perlu mendapatkan peningkatan walaupun kondisi saat ini dalam kondisi yang relatif tinggi. Karena dari dimensi-dimensi yang diteliti pada umumnya responden menyatakan bahwa pemberian motivasi pegawai sudah baik, sehingga namun belum optimal, dan dianggap masih perlu pemberian kesempatan yang seluas-luasnya dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusianya (SDM), baik melalui pendidikan formal, kursus-kursus, pelatihan, maupun pendidikan penjurangan bagi aparatur yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tertentu, sehingga target peningkatan kualitas pelayanan dapat tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut penulis bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja staf, maka perlu diberikan reward atau hadiah dari setiap periode atau setiap bulannya agar pegawai terus termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian dilakukan terhadap 32 orang responden pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Penelitian tersebut menurunkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_0 : Faktor intrinsik tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

H_1 : Faktor Intrinsik berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

2. H_0 : Faktor Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

H_1 : Faktor Ekstrinsik berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

3. H_0 : Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

H_1 : Faktor intrinsik dan Faktor Ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

Hasil pengujian hipotesis tersebut dengan menggunakan program SPSS versi 21,00 adalah :

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error				
(Constant)	8.854	1.632		3.625	.000	
X ₁	.324	.103	.496	2.378	.002	Signifikan
X ₂	.214	.085	.358	1.152	.035	Signifikan
R = .821 R Square = .674 (67,4%) Adjusted R Square = .678 (67,8%) Probabilitas = .000(a) F Hitung = 2.378						

a Predictors (Constant): Faktor intrinsik, Faktor ekstrinsik
 b Dependent Variable: Motivasi pegawai

Pada tabel 4 tercantum Fhitung = 2.378 dengan probabilitas = 0,000 < α = 0,05 yang berarti bahwa Faktor intrinsik (X₁) dan Faktor ekstrinsik (X₂) secara simultan mempunyai hubungan positif terhadap Motivasi pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Dengan demikian baik

hipotesis pertama maupun hipotesis kedua serta hipotesis ketiga yang diajukan pada sebelumnya, ternyata terbukti atau diterima.

Oleh karena variabel yang diuji bersifat multivariabel atau lebih dari 1 variabel bebas maka besaran hubungan secara simultan dari variabel Faktor intrinsik (X_1) dan Faktor ekstrinsik (X_2) terhadap Motivasi pegawai (Y) terlihat dari nilai koefisien *adjusted R²* yaitu sebesar 0,674 yang menunjukkan bahwa sebesar 67,4% dari variasi Motivasi pegawai (\hat{Y}) ditentukan secara bersama-sama oleh Faktor intrinsik (X_1) dan Faktor ekstrinsik (X_2). Adapun sisanya yaitu sebesar 33,6% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Nilai r sebesar 0,821 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara Faktor intrinsik (X_1) dan Faktor ekstrinsik (X_2) dengan Motivasi pegawai (Y). Korelasi positif berarti bahwa naik turunnya tingkat Motivasi pegawai selalu berjalan searah dengan tingkat Faktor intrinsik dan Faktor ekstrinsik pegawai. Kalau Faktor intrinsik dan Faktor ekstrinsik berada pada tingkat yang maksimal maka Motivasi pegawai akan baik pula. Sebaliknya, kalau Faktor intrinsik dan Faktor ekstrinsik tidak terlaksana dengan baik maka Motivasi pegawai akan buruk pula. Selanjutnya, korelasi yang kuat berarti bahwa hasil pengujian regresi di atas sangat cocok untuk memprediksi pengaruh simultan dari Faktor intrinsik dan Faktor

ekstrinsik terhadap Motivasi pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Adapun persamaan regresi linear yang diperoleh dari perhitungan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8.854 + 0,324X_1 + 0,214X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 8.854 dan nilai koefisien regresi untuk variabel Faktor intrinsik (X_1) adalah sebesar 0,324 sedangkan koefisien regresi untuk variabel Faktor ekstrinsik (X_2) adalah sebesar 0,214. Ini menunjukkan bahwa nilai konstanta 8.854 telah ada potensi Motivasi pegawai tanpa dipengaruhi oleh Faktor intrinsik dan Faktor ekstrinsik pegawai, dan nilai 0,324 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Faktor intrinsik kearah yang lebih baik maka Motivasi pegawai akan meningkat 0,324 serta nilai 0,214 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Faktor ekstrinsik kearah yang lebih baik maka Motivasi pegawai akan meningkat 0,214. Selanjutnya, hubungan secara parsial dari kedua variabel di atas terhadap Motivasi pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, yang terlihat dari nilai t hitung masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

(1) Nilai t hitung variabel Faktor intrinsik (X_1) sebesar 2.378 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa variabel Faktor intrinsik (X_1) mempunyai hubungan signifikan terhadap Motivasi pegawai pegawai Pada Kantor

Kecamatan metro Pusat Kota Metro. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol yang mengatakan bahwa "Faktor intrinsik tidak berhubungan terhadap Motivasi pegawai" ditolak, dan yang diterima adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "Faktor intrinsik berpengaruh terhadap Motivasi pegawai."

- (2) Nilai t hitung variabel Faktor ekstrinsik (X_2) sebesar 1.152 dengan tingkat signifikansi 0,035 ($p > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa variabel Faktor ekstrinsik (X_2) mempunyai hubungan signifikan terhadap Motivasi pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol yang mengatakan bahwa "Faktor ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Motivasi pegawai" ditolak, dan yang diterima adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "Faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap Motivasi pegawai."

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial tersebut, ternyata bahwa kedua variabel bebas yang dicakup dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Berdasarkan nilai t test dari variabel-variabel bebas tersebut maka variabel Faktor intrinsik (X_1) lebih dominan pengaruhnya daripada Faktor ekstrinsik (X_2). Hal ini berarti bahwa variabel Faktor intrinsik (X_1) relatif lebih penting dalam menjelaskan realitas Motivasi

pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, dibandingkan dengan Faktor ekstrinsik (X_2). Hal ini berarti bahwa untuk melakukan intervensi peningkatan Motivasi pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Pusat Kota Metro, yang perlu diprioritaskan adalah peningkatan Faktor ekstrinsik kerarah yang baik yang sesuai kepada pegawai, kemudian memberikan Motivasi yang merata kepada pegawai sesuai kemampuan dan keahliannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat, melalui dimensi-dimensi (1) *Telling* (tugas tinggi dan hubungan rendah), (2) *Selling* (tugas tinggi dan hubungan tinggi), (3) *Participating* (hubungan tinggi dan tugas rendah), (4) *Delegating* (hubungan dan tugas rendah), semua telah dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, namun belum optimal karena masih kurangnya kemampuan sumber daya manusia, (staf) dalam memahami gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan, walaupun gaya kepemimpinan yang sering diterapkan disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang ada dan pegawai masih diberi kesempatan untuk berinovasi

- dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mereka lebih leluasa dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.
2. Aspek-aspek yang mendukung yaitu (a) adanya sumber daya manusia yang melaksanakan kegiatan dalam memberikan pelayanan, (b) program kerja yang sudah tersusun berupa Restra. Sedangkan Aspek yang menghambat penerapan Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat, yaitu: (a) Masih ada pegawai yang belum mengetahui persis gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, (b) Kualitas Layanan yang relatif belum optimal, (c) Kurangnya perhatian pegawai terhadap kualitas pekerjaan sehingga sering terjadi kesalahan dalam memberikan pelayanan, (d) Sering padatnya tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian pekerjaan sering terabaikan, (e) Akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas sering terabaikan.
 3. Aspek-aspek yang telah dilaksanakan dalam mengatasi kendala/masalah menerapkan Gaya Kepemimpinan Camat yaitu, (a) *Telling*, dalam penerapan gaya tersebut, pada umumnya dilaksanakan kalau ada pekerjaan yang sifatnya

mendesak, namun pimpinan tidak ada ditempat atau berada diluar Kota. (b) *Selling*, Pelaksanaan gaya tersebut sering dilakukan oleh pimpinan, namun dalam menerapkan gaya kepemimpinannya tersebut selalu diikuti dengan pelaksanaan pengawasan yang ketat sehingga pelaksanaan kegiatan terlaksana dengan baik dan relative efektif. (c) *Participating* dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut terkadang dilaksanakan kalau kegiatan tidak banyak dan hal ini pimpinan biasanya membuat kegiatan rekreasi. (d) *Delegating*, pelaksanaan gaya kepemimpinan tersebut pada umumnya dilaksanakan apabila pimpinan keluar kota dan pekerjaan di kantor relatif kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2009. *Kerangka Pokok-Pokok Management Umum*. Jakarta : Ichtiar Baru -Van Hoeve
- Herzberg, G. Hick and C. Ray, Gullett. 1984. *Modern Business Management: A System and Environment Approach*. New York: Me. Graw Hill Book Company
- Peraturan Walikota Metro Nomor 39 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Winardi., 2012. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol.6 No. 1 Agustus 2020

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

