

JURNAL AKADEMIKA PENDIDIKAN EKONOMI

Jurnal Hasil Penelitian

<https://jurnal.kemendagri.go.id/index.php/mp>

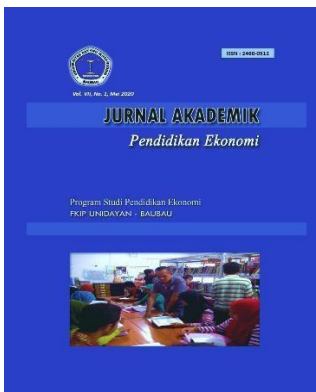
e-ISSN: 2549-5283
P-ISSN: 2460-0512

DOI: 10.21787/mp

Keywords: keywords contain three to five words/phrases separated with coma.

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai

Korespondensi Penulis:
MUH. HAKIM /HAMSINA TAHIR/MADINAH NUR FAJRI
Email: nurmadinah1114@gmail.com
Nomor Tlp: 085213999532/085395907942



Program Studi Pendidikan
Ekonomi FKIP Unidayan Baubau
Alamat: Jl. Dayanu Ikhsanuddin No. 124
Baubau

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA BAUBAU

¹Hamsina Tahir, ²Madinah Nur Fajri, ³Muhammad Hakim Pribadi.

Program Studi Pendidikan Ekonomi,
Universitas Dayanul Khassanuddin, Jalan Dayanul Khassanuddin No.
124 Baubau, Sulawesi Tenggara 93721, Indonesia

Email: nurmadinah1114@gmail.com/

ABSTRACT

Problem statement in this study: how much the influence of extrinsic motivation has on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Baubau City. This study aims to determine how much the influence of extrinsic motivation has on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Baubau City. The type of research used in this study is descriptive using quantitative analysis. The population in this study were all 26 employees of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Baubau City. The sampling technique in this study used saturated sampling technique. The result of the study explain that: 1) based on the results of simple linear regression analysis, it is obtained that the equation of the effect of extrinsic motivation on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Baubau City is $Y = 11.337 + 0.384X$; 2) based on the results of the calculation of the correlation coefficient formula, there are relationship of extrinsic motivation to the performance of the office staff of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Baubau City. From the calculation results obtained the value of $r = 0.764$. This shows that the positive influence of extrinsic motivation on employee performance has a strong relationship; 3) the contribution of the relationship of extrinsic motivation to employee performance is indicated by the coefficient of determination (R^2) of 58.4%. The results show that 58.4 of employees' performance is influenced by extrinsic motivation and the remaining 41.6% is

influenced by other variables not examined in this research; 4) based on the results of t test, the extrinsic motivation variable is 5.801 with a significance of 0,000 < $\alpha = 0,05$ means that extrinsic motivation has a significant effect on employee performance.

Intisari

Rumusan masalah dalam penelitian ini: seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau yang berjumlah 26 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa : 1) berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear sederhana diperoleh persamaan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau yaitu $Y = 11,337 + 0,384X$; 2) berdasarkan hasil perhitungan rumus koefisien korelasi, terdapat hasil hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai $r = 0,764$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dalam motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat; 3) besarnya kontribusi hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,4%. Hasil menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 58,4% dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik dan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; 4) berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 5,801 dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Pelayanan publik akhir-akhir ini menjadi sebuah bahasa yang sering kita dengar dan menjadi bagian keseharian hidup masyarakat. Memberikan layanan publik yang berkualitas merupakan bagian penting dari pemerintahan dan beradministrasi publik, baik di pusat maupun di daerah. Tak dapat dipungkiri

pelayanan publik kemudian menjadi bagian tersendiri dalam ruang tujuan hidup bermasyarakat. Bahkan bagaimana pemerintah memberikan layana publik menjadi cermin dari *clean and good govenance*. Itu juga berarti bahwa peningkatan mutu layanan publik menjadi garda depan dari citra bangsa. Negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka layanan publik yang merupakan amant Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan bahwa membangun kepercayaan masyarakat atas layanan publik yang dilakukan penyelenggaraan layanan publik merupakan kegiatan yang harus dilakukan seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga negara dan penduduk tentang peningkatkan layanan publik.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perempuan dan perlindungan anak dalam hal penyelenggaraan tugas dan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Baubau mengacu pada tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 65 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Baubau. Berdasarkan observasi awal peneliti yang telah dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Baubau bahwa yang menjadi permasalahan adalah kinerja dari pegawai pada satuan kerja perangkat daerah yang masih relatif rendah. Hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak lagi berada pada kantor saat masih jam dinas. Hal ini terlihat berdasarkan pengakuan dari salah seorang pegawai pada saat observasi di lapangan dan peninjauan langsung peneliti. Pada sesi observasi awal yang telah dilakukan pula oleh peneliti terhadap Kepala Dinas yang mengakui bahwa pegawai dalam instansi yang bersangkutan masih relatif rendah. Dari pernyataan diatas sangatlah jelas bahwa rendahnya kinerja pegawai diduga oleh motivasi kinerja pegawai yang rendah pula, kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kompetensi pegawai dalam Dinas-Dinas dimungkinkan oleh motivasi kerja untuk melakukan pekerjaan yang terbaik rendah dan adanya kecenderungan kekurangpuasan pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian, "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau".

II. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian statistik deskriptif menggunakan analisa kuantitatif. Istilah *deskriptif* berasal dari istilah bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, misalnya keadaan kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain. Dengan demikian yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2010:3). Tempat penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau yang terletak pada Jalan Martadinata Kelurahan Batulo Kecamatan Wolio Kota Baubau. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi yang terdapat pada Kantor DP3A sebanyak 26 orang. Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra (Arikunto 2010:199).
2. Angket atau Kuesioner (Questionnaires), adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010:194).
3. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2010:274).

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Langkah-langkah dalam analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana
2. Koefisien korelasi (r)
3. Koefisien Determinasi (R^2)
4. Statistik uji-t

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) version 25 untuk mendapatkan hasil dengan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,337 + 0,384 X$$

2. Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,764 yang artinya bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik (X) secara simultan atau bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:184) tentang besarnya korelasi dan tingkat hubungannya dari 0,60-0,799 adalah kuat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584 artinya motivasi ekstrinsik (X) memberikan kontribusi sebesar 58,4% terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau. Sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan lain-lain.

4. Statistik Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berkontribusi secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Statistik Uji-t motivasi ekstrinsik berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,801$ dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai $t_{hitung} (5,801) > t_{tabel} (2,069)$ dan nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Baubau.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk melihat pengaruh tingkat motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana. Dari hasil analisis ini di peroleh $Y = 11,337 + 0,384 X$. Artinya ada pengaruh positif yang meningkatkan antara variabel tingkat motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai yaitu 0,384 pada konstanta 11,337.
2. Berdasarkan data yang didapatkan kemudian di oleh melalui perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS version 25 korelasi yang diperoleh sebesar 0,764 artinya bahwa hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai tergolong kuat.
3. R square memberikan kontribusi variabel motivasi ekstrinsik (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap naik turunnya variabel kinerja pegawai sebesar 58,4%.
4. Motivasi ekstrinsik (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir Publishing. 29

- [5] Dr. H. Bukman Lian, M., M. S. (2017). *KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI*. NoerFikri Offset. 39-40
- [6] Dr. Drs. H. Suhadi Winoto, B.A., M. P. (2020). *DASAR-DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN*. Bildung. 97.
- [7] Sinambela, P. D. L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara. 15.
- [8] H. Nashar, SE, MM., M. S. (2013). *DASAR-DASAR MANAJEMEN. SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PAMEKASAN*. 43.
- [9] Sugiyono, P. D. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta. 93.
- [10] Sintaasih, W. G. S. dan D. K. (2017). *PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti. 33.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberi bantuan berupa arahan dan dorongan selama penyelesaian studi.

Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada kedua orang tua Ayah Muh. Rusulih dan Ibu Arniati atas doa restu dan segala dukungannya, baik moral maupun materi dan kepada Ibu Hamsinah Tahir, S.E., M.Si dan Bapak La Sariade, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembimbing, yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan sampai skripsi ini terwujud. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, khususnya dengan selesainya penulisan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Christa, *Usup Riassy*. (2013). *Peran Human Capital dan Structural Capital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Konseptual)*. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), ISSN: 2302-1411.
- [2] Arikunto, P. D. S. (2010). *Prosedur Penelitian SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. PT. RINEKA CIPTA. 3.
- [3] Agus Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Kedua : CV Rajawali, Jakarta.
- [4] Dr. Ir. Benjamin Bukti, MM., Dr. Tasman Malusa, M.PD., Dr. Abdul Rahmat., M. P. (2017). *Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Teori*,