**ARTIKEL**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONGSOANG KABUPATEN BANDUNG**

**Edi Sartono**

**NPM. 098.122.009**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**

**ABSTRAK**

Berdasarkan penelitian awal di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung menunjukkan bahwa kinerja pegawainya rendah, diduga disebabkan oleh motivasi pada pegawai masih belum optimal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan explanatory, yaitu dengan melihat seberapa pengaruh dari variabel bebas ke variabel terikat, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian secara simultan motivasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung sebesar 66,8%. Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung. Adapun besarnya pengaruh faktor gaji/upah terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 50%. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa faktor intrinsikdalammotivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung**.**

Kata Kunci: Motivasi Kerja , Kinerja Pegawai

1. **PENDAHLUAN**

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 tahun 2014, yang merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara mempunyai tujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Aturan ini diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab pegawai negeri sipil (PNS) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Semua yang bergerak dalam administrasi publik harus tertata secara rasional, efisien serta dinamis dalam melayani masyarakat. Kebutuhan masyarakat tidak seluruhnya dapat dipenuhi oleh individu atau kelompoknya sendiri, melainkan memerlukan keterlibatan atau intervensi pihak lain yang dibentuk oleh mereka sendiri sebagai masyarakat suatu negara.

Pihak lain ini dinamakan sebagai administrasi publik, yang menurut Nigro dalam Keban ( 2004;5)  mengemukakan bahwa: Admnistrasi Publik adalah: “usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik yang mencakup ketiga cabang yaitu judikatif, legislatif dan eksekutif mempunyai suatu peranan penting dalam memformulasikan kebijakan publik sehingga  menjadi bagian dari proses politik sangat berbeda dengan cara-cara yang ditempuh administrasi swasta dan berkaitan erat dengan beberapa kelompok swasta dan individu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa administrasi publik berhubungan dengan sistem penyelenggaraan negara, dalam arti bahwa administrasi publik dalam menjalankan tugasnya tidak dapat telepas dari sub-sub sistem diluar penyelenggaraan pemerintahan (eksekutif). Eksekutif harus bekerjasama dengan legislatif dan yudikatif serta pemangku kepentingan lainnya didalam proses pembuatan kebijakan dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat luas.

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui masukkan yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap masukkan tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan masukan-masukan tersebut menjadi suatu keluaran atau hasil yang berarti. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan.

Pernyataan diatas sependapat dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2001;166) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada.

Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Memotivasi organisasi merupakan kegiatan kepemimpinan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, manusia akan termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya termasuk di dalam fungsi ini.

Mempunyai motivasi yang tinggi bagi karyawan sangat penting sekali, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi yang ingin dicapai secara konsisten. Dalam hal ini Pimpinan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja birokrasi pemerintahan diperlukan adanya Infra Struktur Administrasi yang memiliki kesiapan dan ketangguhan pada semua tingkatan dan tahapan yang meliputi: (a) organisasi pelaksana yang berintikan birokrasi yang mantap dan tangguh; (b) sistem administrasi atau tatalaksana yang efektif dan efisien; dan (c) susunan aparatur atau personalia yang berkemampuan tinggi dari segi profesional, orientasional yang disertai rasa dedikasi yang tinggi.

Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai atau etos kerja pegawai. Dengan demikian dari hasil kerja pegawai tersebut dapat diketahui apakah hasilnya itu berkualitas atau tidak dan berdaya guna atau tidak. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang perlu dipengaruhi oleh berbagai hal khususnya secara teoritik perlu dipengaruhi dengan meningkatkan motivasi pada pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung. Lebih jauh Mangkunegaran (2000;67) mengemukakan bahwa: *“kinerja adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.*

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini yaitu: Kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoangrendah. Hal ini diduga sumber utamanya adalah belum optimal pemberian motivasi. Dari pernyataan masalah tersebut, diidentifikasi pertanyaan-pertanyaan penelitian (*research questions)* sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
2. Berapa besar pengaruh motivasi melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
3. **Tujuan Penelitian**
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
5. Mengembangkan konsep tentang motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
6. Menerapkan secara teoritis konsep motivasi dalam memecahkan masalah kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
7. **Kegunaan Penelitian**
8. Guna teoritis, dapat memperluas wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai.
9. Guna praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
10. **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**Konsep Motivasi Kerja**

Untuk mengetahui lebih luas tentang masalah motivasi, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang motivasi. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia.

Pendapat dari Winardi (2000:40) yang menyatakan bahwa: “Motivasi berkaitan dengan kebutuhan”. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi. Dihubungkan dengan arti kata asal motivasi tersebut menunjukan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni: kebutuhan, motif dan tujuan.

Robbins (2002:55) mengatakan motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”. Dijelaskan pula kebutuhan (need), diartikan suatu kekurangan secara fisik atau psikologi yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Selanjutnya Robbins (2008;214) menyatakan bahwa motivasi memiliki makna “proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Dalam definisi ini dapat difokuskan lagi pada upaya untuk mencapai tujuan yang mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam pengertian diatas terdapat tiga unsur kunci dalam motivasi yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama.

a. Instensitas mengacu kepada sebeberapa keras sseorang berupaya.

b. Arah terkait kepada tujuan yang diharapkan akan dicapai, sehingga mempengaruhi bagaimana upaya itu dilakukan. Kaitannya dengan organisasi arah ini mengacu kepada hal-hal yang menguntung organisasi.

c. Berlangsung lama, merupakan ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Dengan demikian motivasi ini merupakan kekuatan yang besar yang dapat mendorong sesorang untuk dapat mencapai sesuatu sasaran/tujuan yang telah ditetapkan. Semakin kuat motivasi sesorang maka akan semakin mudah untuk mendapatkan tujuan yang ditetapkan dan sebaliknya.

Beberapa pengertian dan penjelasan tentang motivasi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi itu bersifat abstrak yaitu tidak terlihat secara kasat mata, sehingga hanya dapat diketahui melalui tingkah laku atau perbuatan seseorang. Timbulnya motivasi karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran-sasran tertentu yang telah ditetapkan. Motivasi harus memusatkan pada faktor-faktor yang menimbulkan atau mendorong aktivitas-aktivitas para individu, faktor-faktor tersebut mencakup kebutuhan, motif-motif, dan drive-drive. Motivasi berorientasi pada proses dan berhubungan dengan pelaku, arah, tujuan, dan balas jasa perilaku yang diterima atas kinerja. Jadi “Motif dan motivasi dapat mendorong, menggerakkan aktivitas individu untuk berbuat, bekerja, mengerjakan sesuatu dalam suatu organisasi”.

**Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak organisasi dapat mengukur pegawai atas kinerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kajian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Konsep kinerja (*Performance*) oleh Rue dan Byars dalam Keban (1995;97) dapat didefinisikan sebagai “sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishtment”*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda, tetapi makna yang terkandung pada hakikatnya sama, yaitu kinerja. Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1998:239) *Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functon or activity during a specified time period* (kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan hasil keluaran dalam fungsi kerja khusus atau kegiatan selama waktu tertentu).

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson *et.al* (1996:95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut pengertian diatas prestasi kerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Robbins (1996:218) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity (O),*yaitu kinerja = *f* (AxMxO). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Diperjelas oleh Hasibuan (1995:76) bahwa kinerja memiliki fungsi sebagai:

A = ***Ability*** adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam memanfaatkan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

O = ***Oportunity*** adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

M = ***Motivation*** adalah keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan perkerjaan denga baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

I = ***Instrumentality*** adalah besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara efektif.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

Setelah memahami pengertian konsep motivasi, secara etimologis dan secara konseptual menurut beberapa ahli, dan juga tentang pentingnya konsep motivasi dalam pengelolaan sebuah organisasi, menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas aparat pemerintahan kecamatan, maka perlu dipahami apa yang memotivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Berkaitan dengan masalah motivasi tersebut, sejumlah teori telah dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan tentang bagaimana memotivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Robbins (2001:166) motivasi adalah:

kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Ditegaskan oleh Robbins dalam motivasi terdapat tiga unsur kunci yaitu: upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan peneliti adalah:

1. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.
2. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Menurut Luthans (2006:160) bahwa: Teori Herzberg ini melihat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu:

1. Hygiene Factor Ektrinsic merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, yang meliputi:
2. *Company policy and administration* (Kebijaksanaan dan administrasi)
3. *Supervision technical* (Supervisi)
4. *Salary* (Gaji/Upah)
5. *Interpersonal realtion, supervisor* (Hubungan antara pribadi)
6. *Working contion* (Kondisi kerja)

1. Motivators Intrinsic yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang meliputi:
2. *Achievement* (Keberhasilan pelaksanaan)
3. *Recognition* (Pengakuan/penghargaan)
4. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
5. *Responsibility* (Tanggung jawab)
6. *Advencement* (Pengembangan)

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreaktivitas dan inovasinya dalam bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Kemudian kaitan antara teori motivasi dengan upaya bagaimana mengukur kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung kiranya dapat dirangkum dalam suatu pengertian bahwa faktor-faktor motivasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.

Berkaitan dengan kinerja, Rivai (2005:14) menerjemahkan kata kinerja dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)

2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)

3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*) dan

4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Dengan memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Menurut Rivai (2009:563) dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjwabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemapuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Motivasi merupakan faktor-faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibanding mereka yang memiliki motivasi kerja rendah.

Robbins (1996:218) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity (O),*yaitu kinerja = *f* (AxMxO). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Faktor [motivasi](http://cokroaminoto.blogetery.com/tag/motivasi/) memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual [pegawai](http://cokroaminoto.blogetery.com/tag/karyawan/). Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi [motivasi](http://cokroaminoto.blogetery.com/tag/motivasi/) kerja [pegawai](http://cokroaminoto.blogetery.com/tag/karyawan/). Karena kedudukan dan hubunganya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual [pegawai](http://cokroaminoto.blogetery.com/tag/karyawan/) dimulai dari peningkatan [motivasi](http://cokroaminoto.blogetery.com/tag/motivasi/) kerja.

Menurut Amstrong (1994:117) “hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula”. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja seseorang dalam berprestasi semakin bertambah dengan pengalaman yang berhasil dalam penyelesaian tugas-tugas yang lambat-laun menantang. Jika seseorang dibantu untuk mengalami sukses mencapai tujuan yang lambat-laun menjadi lebih menantang, motivasi kerja dan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi semakin meningkat.



**Gambar 2.1**

**Paradigma Peneliti**

**2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
2. Motivasi melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
3. **METODE PENELITIAN**

**Type Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif* dan *explanatory*. Menurut Nazir (2009:54) metode deskriptif analisis adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem, maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Mudrajat Kuncoro (2003:8) mengungkapkan bahwa tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sugiyono (1997;9) mengungkapkan tentang Desain Penelitian bahwa:

desain penelitian menjabarkan berbagai variable yang akan diteliti, kemudian membuat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitian, pemilihan teori, rumusan hipotesis, metode penelitian, instrument penelitian, teknik analisis dan kesimpulan yang diharapkan.

Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji dan mengungkap kejelasan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya, serta seberapa jauh hubungan yang ada di antara variabel yang diteliti. Menurut Cooper dan Schindler (2006:709) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menggambarkan hubungan antara dua variabel, dimana satu variabel ditentukan oleh efek dari variabel lain.

**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi (X) dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai(Y). Untuk memudahkan dalam pengumpulan data dan penilaiannya maka dua variabel tersebut dioperasionalisasikan secara terperinci pada tabel 3.1.

**Tabel: 3.1**

**Operasional Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Faktor**  | **Indikator** | **Nomor Kuesioner** |
| **Motivasi****(X)** | 1. Intrinsik
 | * Keberhasilan pelaksanaan
* Pengakuan/penghargaan
* Pekerjaan itu sendiri
* Tanggung jawab
* Pengembangan
 | 1.23,45,67,89,10 |
| 1. Ekstrinsik
 | * Kebijaksanaan dan administrasi
* Supervisi
* Gaji/Upah
* Hubungan antara pribadi
* Kondisi kerja
 | *11,12**13,14**15,16**17,18**19,20* |
| **Variabel** | **Aspek**  | **Indikator** | **Nomor Kuesioner** |
| **Kinerja** **(Y)** | 1. Kemampuan teknis
 | * pengetahuan
* pengalaman
* pelatihan
 | 1,23,45,6 |
| 1. Kemampuan konseptual
 | * Fungsi danTanggung jawab
* memahami tugas
 | 7,89,10 |
| 1. Kemampuan hubungan interpersonal
 | * bekerja sama
* melakukan negosiasi
* memotivasi karyawan
 | 11,1213,1415,16 |

**Populasi Penelitian**

Menurut Cooper dan Schindler (2006;714) “*Population is the elements about which we wish to make some inferences*”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diartikan populasi adalah seluruh elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Perangkat Desa di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung sebanyak 29 orang.

Berhubung jumlah populasi pada penelitian ini hanya 29 orang , maka semua pegawai tersebut akan diteliti (Sensus). Menurut Cooper dan Schindler (2006;402)“*Census is a count of all the elements in a population*”, berdasarkan defenisi tersebut, maka sensus dapat diartikan sebagai suatu perhitungan atau pengukuran terhadap semua elemen didalam suatu populasi. Data pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung disajikan pada table 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Data pegawai di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jabatan  | Jumlah  |
| 1 | Camat Sekretaris KecamatanKepala Seksi PemerintahanKepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban UmumKepala Seksi Sosial BudayaKepala Seksi Pemberdayaan MasyarakatKepala Pemeliharaan Prasana UmumKepala Sub Bagian ProgramKepala Sub Bagian Umum dan KepegawaianKepala Sub Bagian KeuanganStaf  | 1 |
| 2 | 1 |
| 3 | 1 |
| 4 | 1 |
| 5 | 1 |
| 6 | 1 |
| 7 | 1 |
| 8 | 1 |
| 9 | 1 |
| 10 | 1 |
| 11 | 19 |
|  | Jumlah  | 29 |

**Sumber: Data Kantor Camat Bojongsoang Kabupaten Bandung**

**Tehnik Analisis Data**

Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya akan diolah melalui empat (4) tahap yaitu: editing, entry, tabulasi dan analisis data. Mengingat model dalam penelitian ini adalah model kausalitas (hubungan sebab akibat), maka untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Dalam pelaksanaan penelitian ini didasarkan pada metode survei dengan menggunakan dua (2) jenis analisis yaitu (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam menganalisis data secara statistik untuk menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan analisis jalur, yaitu pendekatan untuk model hubungan *explanatory* antara variabel-variabel yang dapat diobservasi dalam Raykov dan Marcoulides (2006; 77).

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



**Gambar 4.1**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pembahasan Pengaruh Secara Simultan Faktor Intrinsik Dalam Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor intrinsik dalam motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Melalui uji-t dengan tingkat kekeliruan 5% (=0.05), diperoleh hasil bahwa hipotesis yang menyatakan faktor intrinsik dalam motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hipotesis H0) ditolak. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor intrinsik dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Besarnya pengaruh faktor intrinsik dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 32,1%, artinya sebesar 32,1% perubahan kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung dapat dijelaskan oleh faktor intrinsik dalam motivasi kerja, melalui upaya yang terus menerus kearah tujuan organisasi berdasarkan kebutuhan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa faktor intrinsik dalam motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teori Hezberg (2003) ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator instrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Ketidakpuasan kerja yang pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik (faktor pemeliharaan) terjadi apabila pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya instrinsik (faktor pemuas) akan tercapai apabila para pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.

**Kebijaksanaan dan administrasi**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari kebijakan dan administrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh factor kebijakan dan administrasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 29,2%. Hasil hitung ini cukup besar secara empirik faktor kebijakan dan administrasi memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung sudah cukup mahir dalam melaksanakan tugas-tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku atau tehnis administrasi, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Namun tidak dipungkiri bahwa tingkat pemahaman para pegawai terhadap program kerja tersebut cukup bervariatif dan sangat tergantung pada kecerdasan dan kemampuan pegawai dalam menerjemahkannya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan mis-interprestasi dari sebagian kecil pegawai.

Sementara hasil wawancara dengan Camat Bojongsoang kabupaten Bandung diperoleh keterangan bahwa adanya perbedaan tafsiran terhadap program kerja yang telah dicanangkan dari sebagian kecil pegawai merupakan suatu hal yang wajar dan hal itu sesungguhnya mencerminkan indikasi adanya dinamika dalam organisasi modern. Namun yang perlu diperhatikan, jangan sampai adanya perbedaan tafsiran ini menimbulkan konflik berkepanjangan, karena dikhawatirkan dapat mengganggu program kerja yang telah dicanangkan.

 Camat Bojongsoang kabupaten Bandung mengakui adanya perbedaan tersebut pasti selalu ada, tetapi tidak sampai menggangu tujuan organisasi. Ada beberapa langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk mengantisipasi terjadinya perbedaan interprestasi dalam menerjemahkan program kerja, antara lain: dibuat juklak an juknis sebagai penjabaran dari program kerja.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kebijakan promosi telah dilakukan secara adil, didasarkan kepada prestasi dan kemampuan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung. Salah satu caranya memotivasi (merangsang) bawahan dengan mempromosikan pegawai yang berprestasi, agar semangat kerja pegawai akan meningkat.

**Supervisi**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor supervisi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 20,8%. Hasil hitung ini cukup besar secara empirik faktor supervisi memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung,

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa sistem pengawasan dan kecakapan atasan dalam memimpin merupakan faktor yang cukup penting. Hasil temuan ini boleh jadi mencerminkan masih rendahnya sistem pengawasan dan kecakapan yang di terapkan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Untuk mengatasi berbagai kelemahan sunber daya pegawai, pimpinan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan masing-masing bidang.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung sudah bekerja, merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan. Namun tidak dipungkiri bahwa tingkat pemahaman para pegawai terhadap program kerja tersebut cukup bervariatif dan sangat tergantung pada kecerdasan dan kemampuan pegawai dalam menerjemahkannya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan mis-interprestasi dari sebagian kecil pegawai.

Sementara hasil wawancara dengan Camat Bojongsoang kabupaten Bandung diperoleh keterangan bahwa adanya perbedaan tafsiran terhadap program kerja yang telah dicanangkan dari sebagian kecil pegawai merupakan suatu hal yang wajar dan hal itu sesungguhnya mencerminkan indikasi adanya dinamika dalam organisasi modern. Namun yang perlu diperhatikan, jangan sampai adanya perbedaan tafsiran ini menimbulkan konflik berkepanjangan, karena dikhawatirkan dapat mengganggu program kerja yang telah dicanangkan.

Camat Bojongsoang kabupaten Bandung mengakui adanya perbedaan tersebut pasti selalu ada, tetapi tidak sampai menggangu tujuan organisasi. Ada beberapa langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk mengantisipasi terjadinya perbedaan interprestasi dalam menerjemahkan program kerja, antara lain: dibuat juklak dan juknis sebagai penjabaran dari program kerja. Oleh karena itu supervisor yang baik juga dapat memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab untuk bertindak. Dukungan yang diberikan bisa dalam berbagai bentuk, dari menyediakan waktu dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan-keterampilan baru sampai dengan membantu mengatasi hambatan untuk kesuksesan.

**Gaji/Upah**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari gaji / upah yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor gaji/upah terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 50%. Hasil hitung ini besar secara empiric, faktor gagi/upah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa gaji/upah merupakan faktor yang cukup penting. Hasil temuan ini boleh jadi mencerminkan gaji yang diterima sudah layak dengan beban kerja yang dipikul oleh pegawainya. Pada dasarnya seseorang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan gaji/upah.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi dapat diukur dari adanya gaji yang diterima dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung. Hal tersebut mencerminkan bahwa salah satu faktor gaji secara motivasi telah memberikan perngaruh terhadap kinerja.

**Hubungan antar pribadi**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “ kecilnya motivasi diukur dari hubungan antar pribadi yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun kecilnya pengaruh faktor hubungan antar pribadi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 4,2%. Hasil hitung ini kecil secara empirik, faktor hubungan antar pribadi dapat dikatakan masih kurang dalam menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu alangkah baiknya bila dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung agar memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa umumnya pegawai di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa hubungan baik dengan rekan sekerja dan orang-orang yang terlibat dengan pekerjaan bukan merupakan faktor yang penting. Hasil temuan dilapangan menggambarkan bahwa kegiatan menjalin hubungan sesama rekan kerja dilingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung belum berjalan sesuai dengan aturan. Tentunya hal ini akan berpengaruh pada aktivitas kegiatan di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

**Kondisi Kerja**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “ besarnya motivasi diukur dari kondisi kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor kondisi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 45,8%. Hasil hitung ini sangat besar secara empirik, faktor kondisi kerja dapat dikatakan sangat besar dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya. Yang akan memberikan pengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa umumnya pegawai di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa kondisi kerja menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa cukup aman dalam pekerjaan. Hasil temuan dilapangan menggambarkan bahwa dengan kondisi keamanan yang sangat terjamin dalam menjalankan tugas pekerjaannya sehingga tericpta lingkungan kerja yang aman. Tentunya hal ini akan berpengaruh pada aktivitas kegiatan di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Besarnya pengaruh faktor intrinsik dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 32,1%, artinya sebesar 32,1% perubahan kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung dapat dijelaskan oleh faktor intrinsik dalam motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa faktor intrinsik dalam motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Faktor Ekstrinsik Dalam Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Melalui uji-t dengan tingkat kekeliruan 5% (=0.05), diperoleh hasil bahwa hipotesis yang menyatakan faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hipotesis H0) ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Besarnya pengaruh faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 34,6%, artinya sebesar 34,6% perubahan kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung dapat dijelaskan oleh faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa faktor ekstrinsik dalam motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penyelidikan yang dilakukan oleh Hezberg (2003) bahwa penemuan penting dari penelitian Hezberg adalah bahwa pimpinan perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan. Faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan.

**Keberhasilan pelaksanaan**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari keberhasilan pelaksanaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor keberhasilan pelaksanaan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 25,0%. Hasil hitung ini cukup secara empirik faktor keberhasilan pelaksanaan memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung sudah merasa bahwa setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tangung jawab masing-masing pegawai sudah dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dillihat dari adanya sarana pendukung dan peralatan dalam bekerja.

**Pengakuan/Penghargaan**

Sebagaimana telah dijelaskan diatas berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari pengakuan/penghargaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor keberhasilan pelaksanaan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 25,0%. Hasil hitung ini cukup secara empirik faktor pengakuan/penghargaan memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa ragu dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dillihat dari data yang menunjukkan bahwa pada tabel 4.16 umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung menilai pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi tidak serta merta memberikan motivasi kerja pegawai.

Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status.

**Pekerjaan itu sendiri**

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari Pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor Pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 8,3%. Hasil hitung ini kurang secara empirik faktor Pekerjaan itu sendiri memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa umumnya pegawai di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa melakukan pekerjaan itu masih ragu dalam melakukan sesuatu yang lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung hanya kadang-kadang berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan yang lain.

**Tanggungjawab**

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari tanggungjawab yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor tanggungjawab terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 41,7%. Hasil hitung ini besar secara empirik faktor tanggungjawab sendiri memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa umumnya pegawai di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa telah menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang di tentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung sudah menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang di tentukan.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa diberi peluang/kebebasan dalam melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan sendiri dan diberi tanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan dapat mendorong meningkatkan motivasi kerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung

**Pengembangan**

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “besarnya motivasi diukur dari pengembangan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empirik telah teruji.

Adapun besarnya pengaruh faktor pengembangan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 29,2%. Hasil hitung ini besar secara empirik faktor t pengembangan sendiri memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja pegawai kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa umumnya pegawai di lingkungan kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung merasa bahwa pemimpinan masih ragu dalam memberikan dorongan dan dukungan terhadap peningkatan karier pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung menilai pimpinan hanya kadang-kadang saja memberikan dorongan dan dukungan terhadap peningkatan karier pegawai.

Hal ini terjadi dikarenakan hubungan antara atasan dengan bawahan belum terjalin dengan baik. Untuk itu diperlukan faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, agar para karyawan termotivasi maka kepada mereka diberikan suatu pekerjaan yang selalu merangsang untuk berprestasi. Agat dapat terjalin hubungan Atasan dan Bawahan yang akan dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan setiap pekerjaan yang diberikan.

**Pengaruh Variabel Lain di Luar Variabel yang Dikaji**

Variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 33,2% atau beasr koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa berdasarkan hasil uji statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi “besarnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara empiris telah teruji. Hal tersebut mencerminkan bahwa variabel motivasi yang terbangun dari faktor kebijaksanaan dan administrasi, Supervisi, Gaji/Upah, hubungan antara pribadi Kondisi kerja, Keberhasilan pelaksanaan, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab Pengembangan telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung (Adapun besarnya pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 66,8% dan selebihnya dipengaruhi faktor lain sebesar 33,2%)

Secara empiris motivasi kerja yang dilakukan oleh kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung diterjemahkan kedalam dua faktor motivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik dilakukan dengan melibatkan berbagai bagian yang ada di lingkungan organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Secara vertikal dilakukan antara atasan dan bawahan sedangkan secara horizontal dilakukan antara bagian/unit yang sederajat.

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan biasa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007). Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Menurut Pendapat Veithzal Rivai (2005), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Salah satu cara untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja pegawai adalah dengan cara restrukturisasi. Pada setiap perusahaan yang melakukan perbaikan, entah dalam skala kecil atau besar, tujuannya untuk memperbaiki kinerja perusahaan tersebut.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Analisis deskriptif berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah sample 24 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung secara umum ditunjukkan oleh variabel motivasi yang terbangun dari faktor *kebijaksanaan dan administrasi, Supervisi, Gaji/Upah, Keberhasilan pelaksanaan, pengakuan/ penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab Pengembangan* berada dalam kategori cukup. Namun apabila dilihat dari masing-masing variabel, masih ada variable yang termasuk kategori rendah yaitu *hubungan antara pribadi Kondisi kerja*.
2. Variable kinerja pegawai yang meliputi *kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal* berada dalam kategori tinggi. Kondisi ini dapat diartikan bahwa secara umum pegawai memiliki pengetahuan dalam bekerja, pengalaman, didukung dengan peralatan fasilitas, melakukan kerjasama yang baik. Namun apabila dilihat dari masing-masing variabel, masih ada variable yang termasuk kategori sedang yaitu memperoleh kesempatan dalam kegiatan pelatihan.
3. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kinerja pegawai pada kantor kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 33,2% yang dalam metode penelitian disebut sebagai epsilon (Ɛ). Faktor lain tersebut perlu diperhatikan juga agar kinerja pegawai meningkat.

**Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti dapat memberikan saran-saran penelitian yang diharapkan dapat dijadikan sebagai rekomendasi, baik daan konteks pengembangan ilmu pengetahuan maupun kontribusi bagi perbaikan konsep pengendalian bagi institusi terkait. Adapun saran yang dimaksud Antara lain:

**Saran Akademik**

Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang fenomena rendahnya pegawai di kaitkan dengan variabel motivasi dari persepektik yang berbeda, ditinjau dari perspektif ilmu administrasi publik khususnya dalam konteks ilmu kebijakan publik.

**Saran Praktis**

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan aspirasi pegawai dan sekaligus dapat memfasilitasi keinginan pegawai. Dengan memperhatikan beban masing-masing unit kerja agar didapat pencapaian kinerja lebih optimal.

**Saran Kebijakan**

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, sehingga dapat bekerja secara profesional. Selama ini pegawai di kecamatan Bojongsoang kabupaten Bandung didalam melaksanakan tugas-tugas praktis menggunakan peralatan, manual baku atau tehnis administratif sudah cukup mahir. Untuk itu disarankan perlu adanya peningkatan dalam menggunakan teknologi informasi (IT) sehingga berbagai kemungkinan terjadi kesalahpahaman dan *mis management* lebih cepat dapat diantisipasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amstrong, Michael, 1994, “*Handbook of Personal Management Practise*”, 4th Edition, Kopan Page Ltd., London

Barker, C. Pistrang, N dan Elliot, R, 2002, “*Research Methods in Clinical Psychology”,* (2nd ed.), John Wiley & Sons, LTD Chichester England

Bernadin, H. John & Joyce E.A. Russell. 1998, *Human resource management*, International edition, Singapura: McGraw Hill,Inc

Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.

Cooper, D. R, dan Schindler, P. S, 2006, “*Business Research Methods,*(9th ed.), International edition, Mc Graw Hill.

Dessler, Gary, 2000, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Prenhalindo, Jakarta

Dey, Thomas R., 1981, *Understanding Public Policy*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey

Elix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro, [http: //bimaconcept.wordpress.com /2007/11/10/ Bias-Istilah-Administrasi-Dan-Manajemen/](http://bimaconcept.wordpress.com/2007/11/10/Bias-Istilah-Administrasi-Dan-Manajemen/)

Gibson, James L, Ivancevich, John M Donnelly, James,H.Jr., 1996, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses***,*** (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogjakarta.

Handoko T.Hani, 2003, *Manajemen Edisi 2*, BPFE,Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: CV Masagung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth, 1992, *Manajemen of Organization Behavior*, diterjemahkan oleh Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi IV. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ilyas Y (2001), Kinerja: Teori Penilaian, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM

UI, Jakarta

Ivancevich, Lorenzi, Skinner, dan Crosby, 2007 *Manajemen Kualitas dan Kompetitif,*terjemahan Mohammad Musa, Jakarta: Fajar Agung.

Islamy, Irfan. 2002. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara

Keban, Yerimias T. 1995*. Administrasi Public* : Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta, Gava Media.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu,* Gava Media, Yogyakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2007, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu,* Gava Media, Yogyakarta

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegaran, A.A. Anwar Prabu ,2000, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*, penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi kinerja SDM*, penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2000. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survai,*Cetakan ke-dua (edisi revisi), Jakarta LP3ES

Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt.Gramedia Widiasarana Indonesia

Moh.Nazir, 2009, *Metode Penelitian,* Ghalia Indonesia, Jakarta

Mudrajad Kuncoro, Ph.D , 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi,* Airlangga Jakarta.

Nigro, Lloyd G. & Felix A. Nigro. 1988, *Modern Public Administration*, 3rd-7th editions. New York: Harper and Row/Collins.

Rivai, Veithrizal, 2005*, Performance Appraisal, Edisi Pertama*, Penerbit Pt.Rajagrafindo Persada, Jakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Pt.Rajagrafindo Persada, Jakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Pt.Rajagrafindo Persada, Jakarta

Robbins, Stephen P, 1996, “*Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*”, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 1998, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2002, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judged, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba

Raykov, Tenko and Marcoulides, George, A, 2006**,“***A First Course in Structural Equation Modeling*” (2nd ed), Lawrence Erlbaum Associates, Inc. New Jersey.

Saydam, Gouzali, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Cetakan Ketiga, Jakarta:Djambatan

[Shafritz](http://www.amazon.com/exec/obidos/search-handle-url?%5Fencoding=UTF8&search-type=ss&index=books&field-author=Jay%20M.%20Shafritz), Jay M and [E. W. Russell](http://www.amazon.com/exec/obidos/search-handle-url?%5Fencoding=UTF8&search-type=ss&index=books&field-author=E.%20W.%20Russell). 1987. *Introducing Public Administration. Publisher*: Longman Pub Group.

Siagian, Sondang P, 1991. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Siegel, S. 1997. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Gramedia. Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sember Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, BPFE, Yogyakarta

Sujak, Abi, 1990, Kepemimpinan Manajer, Jakarta, Rajawali Pers

Sugiono, 1997, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfa Beta, Cetakan Pertama.

Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Organisasi*. Cetakan ke-19. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Thoha, Miftah,1983, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Perilakunya*,Rajawali Press, Jakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2007, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,1997, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*,Rajawali Press, Jakarta

Winardi, 1992. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2000,  Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2001, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Dokumen-dokumen lain:

* [Peraturan Pemerintah](http://id.wikipedia.org/wiki/Peraturan_Pemerintah) Nomor 72 Tahun 2005
* Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015
* Www.Depdagri.Go.Id [Situs Web Resmi Kementerian Dalam Negeri RI](http://www.depdagri.go.id/)
* Situs Web Resmi: [Www.Bandungkab.Go.Id](http://www.bandungkab.go.id/)