

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Biro Tata Pemerintahan Umum Setdaprov. Lampung

Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Biro Tata Pemerintahan Umum mengacu pada Peraturan Gubernur Lampung Nomor 32 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Lampung.

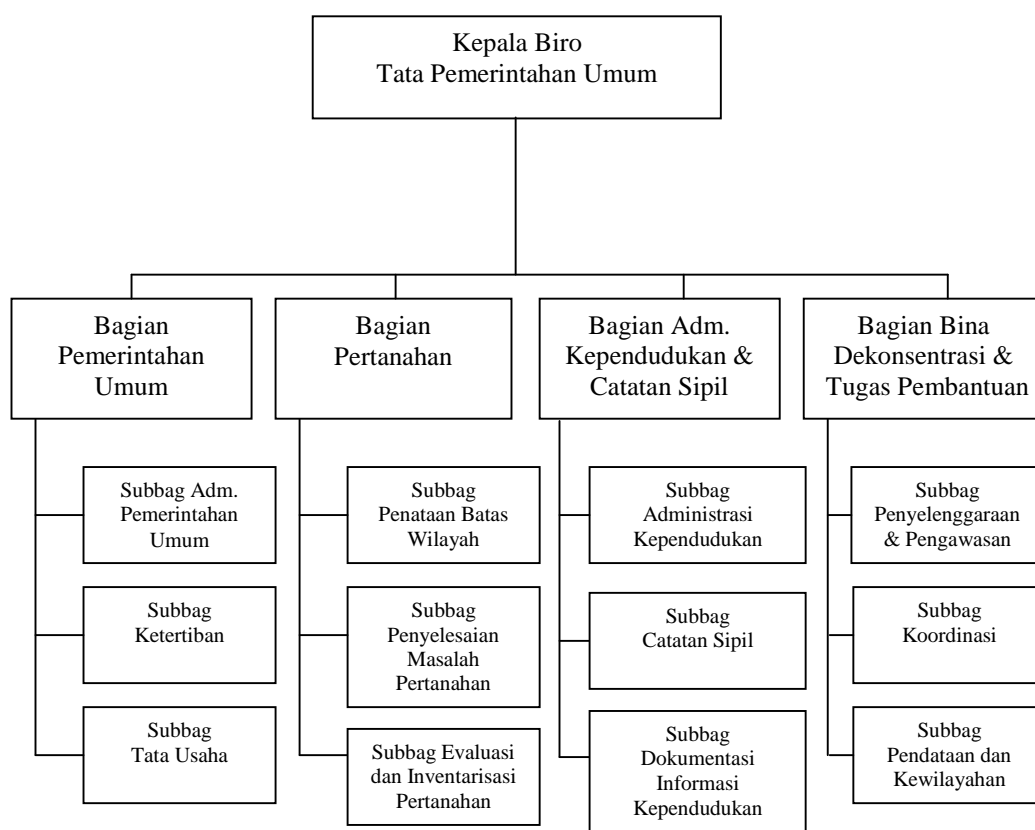
Biro Tata Pemerintahan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur. Biro Tata Pemerintahan Umum mempunyai tugas menyiapkan bahan dan materi penyusunan, perumusan, kebijakan, pembinaan, koordinasi, penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang pemerintahan umum, pertanahan, administrasi kependudukan dan catatan sipil serta bina dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Untuk menjalankan tugas tersebut maka Biro Tata Pemerintahan Umum mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan dan materi, penyusunan dan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan monitoring dibidang pemerintahan umum;
- b. Penyiapan bahan dan materi, penyusunan dan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan monitoring dibidang pertanahan;

- c. Penyiapan bahan dan materi, penyusunan dan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan monitoring evaluasi dibidang administrasi kependudukan dan catatan sipil;
- d. Penyiapan bahan dan materi, penyusunan dan perumusan kebijakan, koordinasi dan pembinaan dibidang dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- e. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan atasan.

4.1.1 Susunan Organisasi Biro Tata Pemerintahan Umum

Biro Tata Pemerintahan Umum terdiri dari 4 (empat) bagian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Bagan Susunan Organisasi berikut ini :



Gambar 2. Susunan Organisasi Biro Tata Pemerintahan Umum

4.1.2 Kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Usia

Pegawai Negeri Sipil berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6. Pegawai Biro Tata Pemerintahan Umum Berdasarkan Usia

| Usia / Umur | Jumlah Pegawai | Persentase |
|---------------|----------------|------------|
| < 30 tahun | 11 | 17,7 |
| 30 – 40 tahun | 16 | 25,8 |
| 41 – 50 tahun | 25 | 40,3 |
| > 50 tahun | 10 | 16,2 |
| Jumlah | 62 | 100 |

Sumber : Subbag Tata Usaha Biro Tata Pemerintahan Umum Setdaprov. Lampung (September 2011)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Biro Tata Pemerintahan Umum paling banyak berusia antara 41-50 tahun. Sedangkan Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan seperti yang terlihat pada Tabel 2 halaman 6 (enam) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak adalah tingkat sarjana (S1).

Berdasarkan komposisi karakter pegawai menurut pendidikan dan usia di atas, penulis beranggapan bahwa responden yang terpilih memiliki kualifikasi yang memadai untuk menjawab pernyataan pada angket secara tepat dan benar.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berhubungan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang di ukur, sehingga alat tersebut benar-benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini. Untuk validitas kuesioner, dapat

diperoleh dengan cara mencari korelasi setiap pertanyaan dengan jumlah totalnya. Hal ini bisa diperoleh dengan menggunakan Rumus Korelasi *Pearson Product Moment* seperti yang dijelaskan pada BAB III.

Menurut Djamaludin Ancok (1989: 137) bahwa : “Untuk keperluan uji validitas maka instrumen dicobakan kepada 30 orang responden”. Selanjutnya menurut Masrun dalam Sugiono (2001: 106) menyatakan bahwa :”Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r > 0,3$ ”.

Dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner, dengan analisis validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh dapat dipercaya atau diakui kebenarannya. Dengan menggunakan *software* SPSS diperoleh nilai-nilai reliabilitas dan validitas yang ditunjukkan oleh nilai *alpha cronbach's* dan *corrected item total correlation*. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk tiap-tiap variabel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X₁)

| Variabel | Dimensi | Item | Validitas | Analisis | Reliabilitas |
|----------|---------|---------|-----------|----------|--------------|
| X1 | A | Item 1 | 0.666 | Valid | 0.952 |
| | | Item 2 | 0.800 | Valid | |
| | B | Item 3 | 0.787 | Valid | |
| | | Item 4 | 0.908 | Valid | |
| | | Item 5 | 0.901 | Valid | |
| | | Item 6 | 0.932 | Valid | |
| | C | Item 7 | 0.906 | Valid | |
| | | Item 8 | 0.781 | Valid | |
| | | Item 9 | 0.932 | Valid | |
| | | Item 10 | 0.886 | Valid | |

Pada tabel di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai koefisien validitas > 0.300 . Ini berarti kesepuluh item tersebut valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Dari kolom koefisien reliabilitas diperoleh hasil bahwa semua nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X_1 (motivasi intrinsik) lebih besar dari 0.700, sehingga dapat disimpulkan variabel X_1 yang terdapat dalam kuesioner yang dibuat reliabel dan cukup baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur variabel motivasi intrinsik.

Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas untuk variabel motivasi ekstrinsik disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2)

| Variabel | Dimensi | Item | Validitas | Analisis | Reliabilitas |
|----------|---------|---------|-----------|----------|--------------|
| X2 | A | Item 11 | 0.843 | Valid | 0.726 |
| | | Item 12 | 0.650 | Valid | |
| | | Item 13 | 0.466 | Valid | |
| | B | Item 14 | 0.500 | Valid | |
| | | Item 15 | 0.853 | Valid | |
| | C | Item 16 | 0.229 | Valid | |
| | | Item 17 | 0.873 | Valid | |

Pada tabel di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai koefisien validitas > 0.300 . Ini berarti ketujuh item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Dari kolom koefisien reliabilitas diperoleh hasil bahwa semua nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X_2 (motivasi ekstrinsik) lebih besar dari 0.700, sehingga dapat disimpulkan variabel X_2 yang terdapat dalam kuesioner

yang dibuat reliabel dan cukup baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur variabel motivasi ekstrinsik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas untuk variabel kinerja aparat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

| Variabel | Dimensi | Item | Validitas | Analisis | Reliabilitas |
|----------|---------|---------|-----------|----------|--------------|
| Y | A | Item 18 | 0.925 | Valid | 0.948 |
| | | Item 19 | 0.514 | Valid | |
| | | Item 20 | 0.701 | Valid | |
| | | Item 21 | 0.343 | Valid | |
| | | Item 22 | 0.905 | Valid | |
| | | Item 23 | 0.724 | Valid | |
| | | Item 24 | 0.793 | Valid | |
| | | Item 25 | 0.925 | Valid | |
| | | Item 26 | 0.856 | Valid | |
| | | Item 27 | 0.905 | Valid | |
| | | Item 28 | 0.919 | Valid | |
| | | Item 29 | 0.713 | Valid | |
| | | Item 30 | 0.905 | Valid | |
| | | Item 31 | 0.902 | Valid | |
| | Item 32 | 0.514 | Valid | | |
| | Item 33 | 0.485 | Valid | | |
| | Item 34 | 0.394 | Valid | | |
| | B | Item 35 | 0.902 | Valid | |
| Item 36 | | 0.902 | Valid | | |
| Item 37 | | 0.434 | Valid | | |
| Item 38 | | 0.514 | Valid | | |

Pada tabel di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai koefisien validitas > 0.300 . Ini berarti keduapuluh satu item tersebut valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Dari kolom koefisien reliabilitas diperoleh hasil bahwa semua nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Y (kinerja aparat) lebih besar dari 0.700, sehingga dapat disimpulkan variabel Y yang terdapat dalam kuesioner yang dibuat reliabel dan cukup baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur faktor kinerja aparat.

Berdasarkan hasil keseluruhan dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item pertanyaan dalam variabel penelitian di atas, diperoleh hasil bahwa dari 38 item yang digunakan dalam kuesioner, tidak satupun yang menunjukkan hasil tidak valid dan reliabel. Dengan demikian data yang diperoleh dari item-item pertanyaan tersebut merupakan hasil pengukuran dari alat ukur yang baik sehingga mengakibatkan informasi yang didapat merupakan informasi baik pula.

4.2.2 Analisis Deskripsi Jawaban Responden

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Intrinsik

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai (X₁)

| No | Indikator | No. Item | Bobot Nilai | | | | |
|------------------|-----------------------------|----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----|
| | | | SS | S | Rg | TS | STS |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pengakuan atas keberhasilan | 1 | 17 | 10 | 23 | 12 | 0 |
| | | 2 | 19 | 22 | 9 | 12 | 0 |
| 2 | Kemungkinan untuk maju | 3 | 20 | 12 | 11 | 19 | 0 |
| | | 4 | 0 | 19 | 21 | 22 | 0 |
| | | 5 | 3 | 26 | 9 | 24 | 0 |
| | | 6 | 22 | 10 | 6 | 24 | 0 |
| 3 | Penempatan personel | 7 | 0 | 18 | 21 | 23 | 0 |
| | | 8 | 17 | 24 | 9 | 12 | 0 |
| | | 9 | 22 | 10 | 6 | 24 | 0 |
| | | 10 | 1 | 17 | 21 | 23 | 0 |
| Rata-rata | | | 1 | 3 | 1 | 5 | 0 |

Sumber : Data diolah lampiran 3, 2011

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa rata-rata (modus) tanggapan responden terhadap motivasi intrinsik pegawai (X_1) yang dicapai paling banyak menjawab dengan skor 2. Hasil ini menggambarkan bahwa pengakuan atas keberhasilan kepada pegawai berupa pujian dan penghargaan atas keberhasilan-keberhasilan yang tentunya diperlukan untuk memotivasi pegawai tidak berjalan dengan baik. Selain itu, tanggapan responden terhadap kemungkinan untuk maju tidak bagus. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa para pegawai yang bekerja di Biro Tata Pemerintahan Umum tidak dengan jelas mengetahui informasi tentang promosi yang objektif ataupun jenjang karir yang mungkin dicapai oleh pegawai, sehingga tanggapan responden secara umum tidak menunjukkan kecenderungan yang pasti. Tanggapan responden terhadap sistem penempatan personil dengan memperhatikan aspek-aspek pendidikan, keterampilan, maupun keahlian di Biro Tata Pemerintahan Umum juga tidak baik, sehingga perlu dilakukan pembenahan yang jelas tentang penempatan personil sehingga bisa berjalan dengan mengutamakan unsur objektivitas dalam penempatannya.

Dari hasil di atas, dapat diperoleh gambaran/kecenderungan tanggapan responden terhadap motivasi intrinsik (X_1) pegawai yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai negeri sipil di Biro Tata Pemerintahan Umum tidak baik, sehingga perlu ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, yaitu dalam hal pujian dan penghargaan terhadap pegawai, kejelasan jenjang karir dan promosi yang objektif, dan penempatan personil yang sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan pegawai.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Ekstrinsik

Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Ekstrinsik Pegawai (X_2)

| No | Indikator | No. Item | Bobot Nilai | | | | |
|------------------|----------------|----------|-------------|----|----|----|-----|
| | | | SS | S | Rg | TS | STS |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pendapatan | 11 | 21 | 20 | 11 | 10 | 0 |
| | | 12 | 0 | 39 | 17 | 6 | 0 |
| | | 13 | 31 | 3 | 1 | 27 | 0 |
| 2 | Kondisi kerja | 14 | 10 | 24 | 17 | 11 | 0 |
| | | 15 | 4 | 11 | 23 | 13 | 11 |
| 3 | Hubungan kerja | 16 | 6 | 17 | 20 | 16 | 3 |
| | | 17 | 4 | 13 | 23 | 12 | 10 |
| Rata-rata | | | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah lampiran 4, 2011

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata (modus) tanggapan responden terhadap motivasi ekstrinsik pegawai (X_2) yang dicapai paling banyak menjawab dengan skor 3. Hasil ini menjelaskan bahwa tanggapan responden terhadap besar pendapatan yang diperoleh bisa dikatakan cukup. Artinya, secara umum pegawai menunjukkan rasa cukup dalam menerima gaji/pendapatan, honorarium, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Selain itu, tanggapan responden terhadap kondisi kerja di lingkungan Biro Tata Pemerintahan Umum cukup bagus. Dari skor uji tersebut, terdapat kemungkinan para pegawai menilai bahwa kondisi kerja cukup mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, namun perlu dilakukan adanya perbaikan kondisi dan situasi saat bekerja serta kelengkapan fasilitas-fasilitas lainnya. Tanggapan responden terhadap hubungan kerja di Biro Tata Pemerintahan Umum juga cukup baik. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan antara sesama pegawai dan hubungan dengan atasan.

Dari hasil di atas, dapat diperoleh gambaran/kecenderungan tanggapan responden terhadap motivasi ekstrinsik (X_2) pegawai yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik pegawai negeri sipil di Biro Tata Pemerintahan Umum tidak cukup untuk dikatakan baik. Ini mungkin saja dipengaruhi oleh gaji/pendapatan yang kurang memadai, kondisi serta fasilitas kerja yang kurang lengkap, dan hubungan kerja antara sesama pegawai maupun dengan atasan kurang terbina dengan baik.

4.2.2.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Tabel 12. Tanggapan Responden terhadap Kinerja (Y)

| No | Indikator | No. Item | Bobot Nilai | | | | |
|------------------|----------------|----------|-------------|----|----|----|-----|
| | | | SS | S | Rg | TS | STS |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Perilaku Kerja | 18 | 0 | 19 | 21 | 22 | 0 |
| | | 19 | 8 | 33 | 13 | 8 | 0 |
| | | 20 | 16 | 24 | 10 | 12 | 0 |
| | | 21 | 0 | 20 | 23 | 19 | 0 |
| | | 22 | 22 | 10 | 6 | 24 | 0 |
| | | 23 | 19 | 22 | 9 | 12 | 0 |
| | | 24 | 20 | 12 | 11 | 19 | 0 |
| | | 25 | 0 | 19 | 21 | 22 | 0 |
| | | 26 | 3 | 26 | 9 | 24 | 0 |
| | | 27 | 22 | 10 | 6 | 24 | 0 |
| | | 28 | 0 | 18 | 23 | 21 | 0 |
| | | 29 | 17 | 24 | 9 | 12 | 0 |
| | | 30 | 22 | 10 | 6 | 24 | 0 |
| | | 31 | 1 | 17 | 21 | 23 | 0 |
| 32 | 8 | 32 | 13 | 9 | 0 | | |
| 33 | 6 | 31 | 16 | 9 | 0 | | |
| 34 | 0 | 20 | 22 | 20 | 0 | | |
| 2 | Hasil Kerja | 35 | 0 | 17 | 22 | 23 | 0 |
| | | 36 | 1 | 17 | 23 | 21 | 0 |
| | | 37 | 0 | 23 | 21 | 18 | 0 |
| | | 38 | 8 | 33 | 13 | 8 | 0 |
| Rata-rata | | | 1 | 9 | 4 | 7 | 0 |

Sumber : Data diolah lampiran 5, 2011

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata (modus) tanggapan responden terhadap kinerja (Y) yang dicapai paling banyak menjawab dengan skor 4. Hasil ini menjelaskan bahwa tanggapan responden terhadap perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai berada pada tingkat yang baik. Artinya, sebagian besar pegawai sudah mempunyai kemampuan melayani, berpikir, serta kemampuan bersikap dewasa yang biasa. Ini tentunya memberi pengaruh yang bagus terhadap hasil kerja yang akan didapat karena seorang pegawai harus mempunyai kemampuan analisa dan kerajinan yang tinggi agar memberikan produktivitas yang tinggi pula. Tanggapan responden terhadap hasil kerja di lingkungan Biro Tata Pemerintahan Umum juga bagus. Hasil kerja, yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya berada pada tingkat yang cukup tinggi namun perlu dilakukan pembenahan yang menyeluruh dengan tujuan agar kualitas dan kuantitas yang menjadi tolok ukur hasil kerja dapat ditingkatkan.

Dari hasil di atas, dapat diperoleh gambaran/kecenderungan tanggapan responden terhadap kinerja (Y) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Biro Tata Pemerintahan Umum cukup untuk dikatakan baik karena jika dilihat dari perilaku maupun hasil kerja yang diberikan dapat menunjukkan hasil yang baik.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Korelasi adalah hubungan yang sifatnya kuantitatif yang menggambarkan kuat lemahnya hubungan antara dua atau lebih variabel yang diukur. Analisis korelasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara suatu variabel dengan variabel lainnya.

Dengan analisis korelasi, dapat diketahui derajat hubungan antara variabel-variabel tersebut yang dijelaskan oleh suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Dari koefisien korelasi, dapat dihitung besarnya nilai koefisien determinasi, yaitu nilai yang menjelaskan pengaruh dari variabel terhadap variabel lainnya dalam bentuk prosentase.

Dalam penelitian ini, variabel tak bebas (Y) adalah kinerja, sedangkan variabel bebas (X) adalah motivasi yang dibagi kedalam dua variabel, yaitu motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2). Data yang diperoleh dari kuesioner telah melalui proses transformasi sehingga data sudah dalam skala pengukuran interval dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Selain itu, dalam penelitian ini juga ingin diketahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, jika terdapat hubungan maka dicari seberapa kuat hubungan tersebut berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapat. Sehingga dari koefisien korelasi dapat dicari koefisien determinasi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh. Selanjutnya ingin diketahui derajat hubungan secara parsial dari tiap-tiap variabel motivasi (X_1 dan X_2) dengan kinerja (Y). Korelasi yang dicari adalah korelasi parsial yang menghubungkan satu variabel X dengan Y dengan menganggap bahwa variabel lainnya tetap/konstan. Untuk menguji signifikansi dari korelasi parsial tersebut dilakukan pengujian secara parsial dengan uji statistik t.

Dengan demikian akan dilakukan metode pengujian secara parsial untuk meneliti hubungan antara motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) masing-masing terhadap kinerja (Y).

4.2.3.1 Pengujian Pengaruh Parsial Motivasi Intrinsik (X_1) dengan Kinerja (Y)

Koefisien korelasi parsial adalah suatu nilai yang menggambarkan hubungan parsial antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menganggap variabel lain di luar kedua variabel tersebut tetap/konstan

Untuk melakukan pengujian secara parsial antara motivasi intrinsik dengan kinerja, digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : ... = 0 (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja)

H_1 : ... \neq 0 (Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja)

Dengan kriteria uji :

Dengan $\alpha = 5\%$, Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

$t_{tabel} = t_{0.025;71} = 1.994$.

Rangkuman Uji Parsial X_1 terhadap Y

| R | Mean Square | F hitung |
|-------|-------------|----------|
| 0.963 | 11863,251 | 757.860 |
| | 15.654 | |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.311 | 1.574 | | 9.728 | .000 |
| X1 | 1.548 | .056 | .963 | 27.529 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan analisis pada data motivasi intrinsik (X_1) dengan kompetensi (Y) menghasilkan arah regresi sebesar 1.548 dan konstanta sebesar 15.311, dengan demikian, bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan $Y=15.311+1.548 X_1$.

Dari output tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y yaitu sebesar 0.963. Nilai koefisien korelasi parsial tersebut belum dapat digunakan sebagai dasar kesimpulan, karena itu dilakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dengan menggunakan statistik uji t.

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 27.529. Sedangkan dengan taraf signifikansi 5 % didapat $t_{tabel} = 1.994$. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_0 ditolak. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik (X_1) dengan kinerja (Y) yang digambarkan oleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.963. Nilai tersebut termasuk ke dalam interval korelasi yang sangat kuat (0,80 – 1,000) berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut *Sugiyono* (2002: 149).

Untuk mengetahui besar pengaruh dalam persen dari motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja (Y), digunakan nilai koefisien determinasi (KD), yaitu kuadrat dari koefisien korelasi yang didapat.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \quad (\text{Al Rasyid, 1994: 47}). \\ &= 0.963^2 \times 100 \% \\ &= 92.7 \% \end{aligned}$$

Ini berarti kinerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 92.7 %, sedangkan sisanya (7.3 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.2.3.2 Pengujian Pengaruh Parsial Motivasi Ekstrinsik (X_2) dengan Kinerja (Y)

Langkah yang sama juga dilakukan untuk menguji korelasi parsial antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja, dengan bantuan *software* SPSS diperoleh output:

Rangkuman Uji Parsial X_2 terhadap Y

| R | Mean Square | F hitung |
|-------|-------------|----------|
| 0.520 | 3464.690 | 22.262 |
| | 155.630 | |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 26.350 | 6.557 | | 4.019 | .000 |
| X2 | 1.596 | .338 | .520 | 4.718 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan analisis pada data motivasi ekstrinsik (X_2) dengan kompetensi (Y) menghasilkan arah regresi sebesar 1.596 dan konstanta sebesar 26.350, dengan demikian, bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan $Y=26.350+1596 X_2$.

Dari output tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y yaitu sebesar 0.520. Nilai koefisien korelasi parsial tersebut belum dapat digunakan sebagai dasar kesimpulan, karena itu dilakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dengan menggunakan statistik uji t.

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.718. Sedangkan dengan taraf signifikansi 5 % didapat $t_{tabel} = 1.994$. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_0 ditolak. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik (X_2) dengan kinerja (Y). Keeratan hubungan antara keduanya secara parsial

digambarkan oleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.520. Nilai tersebut termasuk ke dalam interval korelasi yang sedang (0,40 - 0,599) berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut *Sugiyono* (2002: 149).

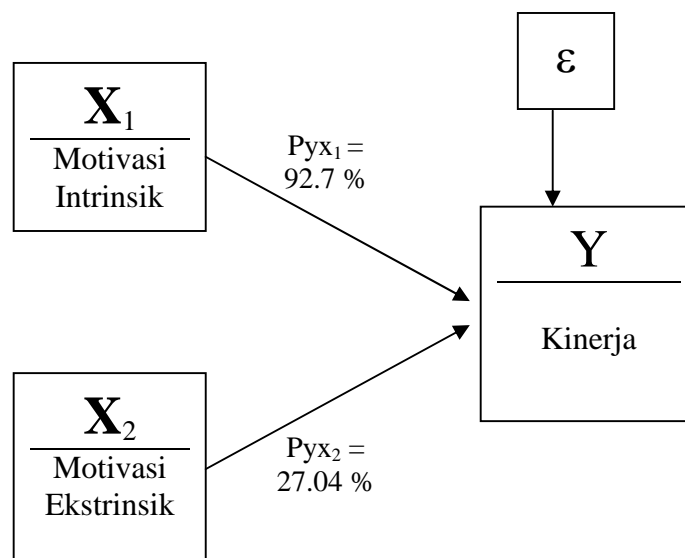
Untuk mengetahui besar pengaruh dalam persen dari motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja yang berorientasi pada kompetensi (Y), digunakan nilai koefisien determinasi (KD), yaitu kuadrat dari koefisien korelasi yang didapat.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \quad (\text{Al Rasyid, 1994: 47}). \\ &= 0.520^2 \times 100 \% \\ &= 27.04 \% \end{aligned}$$

Ini berarti kinerja dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik sebesar 27.04 %, sedangkan sisanya (71.96 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari kedua pengujian secara parsial tersebut, jika dibandingkan terlihat bahwa nilai koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y (0.963) lebih besar daripada nilai koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y (0.520). Sehingga koefisien determinasi X_1 terhadap Y (0.927) juga lebih besar daripada koefisien determinasi X_2 terhadap Y (0.270). Nilai koefisien korelasi parsial X_1 terhadap Y sebesar 0.963 termasuk ke dalam interval korelasi yang sangat kuat (0,80 – 1,000) dan nilai koefisien korelasi parsial X_2 terhadap Y sebesar 0.520 termasuk ke dalam interval korelasi yang sedang (0,40 - 0,599) berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut *Sugiyono* (2002: 149).

Secara sederhana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja dapat dimasukkan kedalam gambar berikut ini :



Gambar 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai daripada motivasi ekstrinsik. Dari perbedaan nilai koefisien korelasi parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi intrinsik dari pegawai itu sendiri. Meskipun motivasi intrinsik lebih menentukan kinerja pegawai, kedua jenis motivasi tersebut tetap sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Sehingga kedua jenis motivasi tersebut tetap perlu diperhatikan dan terus dilakukan upaya-upaya peningkatan motivasi yang akan berpengaruh juga pada kinerja pegawai yang lebih baik.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari deskripsi jawaban responden dapat diketahui gambaran bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta kinerja di Biro Tata Pemerintahan

Umum belum bisa dikatakan baik. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja di Biro Tata Pemerintahan Umum belum begitu baik sehingga semua variabel-variabel tersebut perlu ditingkatkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Salim (2000: 73) yang mengatakan bahwa :

Motivasi bagi seseorang merupakan modal utama untuk berprestasi. Sebab akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tetapi juga harus diakui bahwa tidak mudah untuk melakukannya karena keinginan dan sifat setiap orang yang sangat bervariasi serta berubah-ubah.

Dalam pemberian motivasi intrinsik memang ada beberapa kesulitan / kendala yang dihadapi. Dalam hal pemberian pengakuan atas keberhasilan seseorang dapat dilakukan dengan cara pemberian pujian dan penghargaan atas keberhasilan yang dicapai oleh pegawai.

Pemberian pujian harus dilakukan secara tepat dan benar sebab kalau salah/tidak tepat dalam memuji seseorang malah akan berakibat buruk terhadap kerja dan bahkan tidak semua orang juga yang mau dipuji. Namun demikian menurut Kabag Pemerintahan Umum pada wawancara tanggal 6 Oktober 2011 mengatakan bahwa penghargaan berupa pujian lebih efektif dilakukan pimpinan unit masing-masing seperti Kasubbag karena merekalah yang langsung berhubungan dengan pekerjaan staf-stafnya. Disamping memberikan pujian kepada pegawai yang bekerja dengan baik, atasan langsung diharapkan juga bisa membina, memanusiawikan pegawai serta memberikan teguran kepada pegawai yang kurang bisa bekerja dengan baik. Pemberian penghargaan berupa barang, piagam dll, di Pegawai Negeri Sipil memang sulit dilakukan. Menurut Kabag Bina Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan pada wawancara tanggal 6 Oktober 2011, bahwa penghargaan berupa barang, piagam dan sebagainya memang tidak

pernah dilakukan terhadap pegawai yang berprestasi, hal ini disebabkan tidak ada sistem yang mengaturnya, penghargaan berupa piagam dan lencana berupa perak dan emas sering diberikan tetapi hanya kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas selama 15, 20, 25 tahun dan seterusnya. Penghargaan ini hanya diberikan berdasarkan masa tugas dan bukan berdasarkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Pujian dan penghargaan ini berperan dalam pembinaan motivasi. Jika dihubungkan dengan pendapat Salim (2000: 75) yang mengatakan bahwa :

Secara sederhana harga diri dapat didefinisikan sebagai suatu nilai objektif murni sukarela yang diberikan orang lain kepada seseorang, nilai objektif murni positif dilakukan dalam bentuk pujian, kekaguman, penghargaan dan pemuliaan.

Untuk dimensi kemungkinan untuk maju menunjukkan bahwa setiap pegawai belum memperoleh kesempatan yang sama dalam meningkatkan pengetahuan dan promosi jabatan, serta belum terciptanya promosi jabatan yang objektif dan transparan dilingkungan di Biro Tata Pemerintahan Umum. Padahal memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai untuk menambah pengetahuan (memberikan tugas belajar, izin belajar, diklat, kursus, dll) serta promosi yang objektif dan transparan akan memberikan dorongan tersendiri kepada pegawai dalam bekerja.

Hal ini juga disampaikan oleh Kepala Biro Tata Pemerintahan Umum pada wawancara tanggal 20 Oktober 2011, bahwa pihaknya sudah berusaha memilih para pegawai yang berprestasi untuk diusulkan program tugas belajar dan diklat teknis maupun diklat fungsional, namun yang menentukan adalah Pemerintah Provinsi, dalam hal ini bisa saja terjadi pegawai yang diusulkan tidak memperoleh kesempatan tersebut, begitu juga halnya dengan promosi jabatan.

Sementara persepsi pegawai dalam hal penempatan personil di Biro Tata Pemerintahan Umum menunjukkan belum begitu baik, artinya penempatan personil/pegawai belum sesuai dengan bidang/tingkat pendidikan, keterampilan, maupun keahlian. Namun dalam hal ini, menurut Kabag Pertanahan pada wawancara tanggal 20 Oktober 2011 mengatakan bahwa penempatan pegawai di Biro Tata Pemerintahan Umum sebagian besar sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut. Hal ini selalu diperhatikan, karena dengan penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan keahlian ini diharapkan semua pegawai Biro Tata Pemerintahan Umum ini dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional dan dapat memecahkan masalah secara baik dan benar.

Dari keseluruhan deskripsi motivasi instriksi (X_1) diperoleh gambaran bahwa motivasi intrinsik di Biro Tata Pemerintahan Umum belum begitu baik, sehingga perlu secara terus menerus ditingkatkan dan diperbaiki.

Tanggapan responden terhadap motivasi ekstrinsik di Biro Tata Pemerintahan Umum dapat diketahui gambaran bahwa gaji/pendapatan cukup buruk, kondisi kerja tidak begitu bagus, serta hubungan kerja yang tidak begitu baik.

Padahal salah satu yang membuat PNS malas dan tidak terampil adalah penghasilan yang rendah. Jadi dalam hal ini adalah tugas pemerintah dalam memperbaiki gaji/pendapatan PNS.

Sehubungan dengan hal pendapatan, Kabag Kependudukan dan Catatan Sipil pada wawancara tanggal 20 Oktober 2011 berpendapat bahwa ketidakpuasan ini cukup beralasan, untuk hidup di jaman sekarang yang serba mahal seperti

dalam rangka memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan dan sebagainya. Dalam hal ini tidak jarang para Pegawai Negeri Sipil meminjam uang di Bank untuk menutupi kebutuhan tersebut. Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak bisa dinaikkan atau diturunkan oleh Pemerintah Daerah setempat, karena gaji tersebut sudah diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No. 11 tahun 2011 mengenai Perubahan Ketigabelas atas Peraturan Pemerintah No.7 tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, dimana besarnya gaji ditentukan berdasarkan golongan ruang dan masa kerja, bukan berdasarkan beban dan bobot tugas yang dipikulnya, dengan kata lain bahwa pegawai dengan golongan ruang dan masa kerja yang sama akan mendapat gaji yang sama besarnya, meskipun memiliki beban tugas yang berbeda. Begitu juga halnya dengan honor, insentif atau tunjangan.

Dalam hal ini menurut Kepala Biro Tata Pemerintahan Umum pada wawancara tanggal 20 Oktober 2011, Pemerintah Provinsi Lampung telah berusaha untuk meminimalkan ketidakpuasan terhadap pendapatan tersebut dengan cara memberikan Uang Tunjangan untuk Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Propinsi Lampung pada Instansi tertentu yang diberikan berdasarkan pangkat/golongan, tapi diberhentikan pada tahun 2011 karena pemberian Tunjangan yang tidak merata sehingga menimbulkan kecemburuan.

Ditinjau dari kondisi kerja di Biro Tata Pemerintahan Umum menggambarkan bahwa kondisi kerja tidak jelek tapi juga belum bagus. Jadi untuk mendapat kondisi yang mendukung untuk pencapaian kerja maka perlu diperbaiki situasi dan kondisi saat bekerja serta kelengkapan fasilitas-fasilitas kerja yang diperlukan.

Menurut Kabag Pemerintahan Umum pada wawancara tanggal 20 Oktober 2011, mengatakan bahwa memang kondisi kerja dan fasilitas kerja ini perlu diperhatikan, karena dengan kondisi yang nyaman serta dengan fasilitas yang memadai diharapkan para pegawai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan. Tanpa fasilitas yang memadai maka akan dapat mengganggu kelancaran dalam bekerja. Disamping itu untuk pemanfaatan yang optimal terhadap fasilitas tersebut (komputer dan internet) maka pihak Biro mengusulkan beberapa orang pegawai untuk ikut dalam pelatihan, yang diselenggarakan oleh Diklat Provinsi Lampung.

Sedangkan persepsi pegawai tentang hubungan kerja sesama rekan maupun dengan atasan menunjukkan belum begitu harmonis, padahal hal ini Kepala Biro Tata Pemerintahan Umum pada wawancara tanggal 6 Oktober 2011 mengatakan bahwa dia selalu menekankan pada bawahannya untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan baik sesama rekan maupun antara staf dengan kepala unitnya masing-masing, karena kita tidak bisa untuk mencapai tujuan yang besar dengan bekerja sendiri. Diharapkan sesama rekan kerja dapat saling mengingatkan untuk mencapai kebaikan bersama dan tidak saling menjatuhkan.

Gambaran keseluruhan dari persepsi pegawai terhadap motivasi ekstrinsik (X_2) di Biro Tata Pemerintahan Umum belum begitu baik maka perlu menjadi perhatian Pemerintah Provinsi Lampung untuk memperbaikinya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

Dari deskripsi kinerja dapat diketahui gambaran persepsi perilaku kerja dan hasil kerja pegawai Biro Tata Pemerintahan Umum berada pada tingkat yang

baik. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai sudah cukup baik namun hasil kerja yang dicapai oleh pegawai belum optimal.

Perilaku kerja dengan hasil kerja memang saling terkait. Hasil kerja/prestasi kerja yang tinggi diperoleh dengan perilaku kerja yang baik. Jadi dalam hal ini Biro Tata Pemerintahan Umum akan memperoleh hasil kerja yang optimal dengan memperbaiki perilaku kerja yaitu dengan cara memperbaiki kemampuan melayani, meningkatkan kemampuan berfikir, bersikap dewasa serta ketaatan terhadap kehadiran (datang pulang kerja sesuai aturan). Menurut Kabag Bina Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan pada wawancara tanggal 6 Oktober 2011, bahwa Biro Tata Pemerintahan Umum harus mampu melakukan pelayanan prima yaitu pelayanan yang jelas, mudah, murah, dan tidak berbelit-belit. Sedangkan mengenai kehadiran pegawai, Kepala Biro Tata Pemerintahan Umum pada wawancara tanggal 6 Oktober 2011 berpendapat, bahwa masalah kehadiran atau ketepatan waktu dan pulang kerja pegawai dipengaruhi oleh pimpinan unit maupun pimpinan yang lebih tinggi. Kalau pimpinan dapat memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap bawahannya maka bawahan juga akan mengikutinya. Dengan kata lain bagaimana seorang pimpinan bisa menegur bawahannya kalau dia sendiri juga tidak disiplin.

Kalau dibandingkan antara persepsi pegawai tentang kinerja dengan kinerja riil yang diperoleh melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Biro Tata Pemerintahan Umum Tahun 2010 ternyata agak berbeda. Pada LAKIP, kinerja Biro Tata Pemerintahan Umum Tahun 2010 dapat dikategorikan “baik” setiap target yang ditetapkan berhasil mencapai kinerja yang diharapkan, yaitu rata – rata di atas 90 %. Tepatnya realisasi rata-rata dari target

yang ditetapkan sebesar 98,93 %. Perbedaan ini disebabkan karena pada LAKIP kinerja diukur hanya berdasarkan perbandingan realisasi anggaran dengan target yang ditetapkan, tetapi bukan kinerja secara menyeluruh dari organisasi tersebut.

Apabila ditinjau pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial (masing-masing) terhadap kinerja maka diperoleh pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sebesar 92.7 % sedangkan sisanya (7.3 %) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 27.04 %, sehingga sisanya (71.96 %) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja berasal dari : diantaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis serta faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan belajar.

Dilihat dari besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel terhadap kinerja maka motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dari pada motivasi ekstrinsik. Artinya tinggi rendahnya kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi intrinsik pegawai tersebut.

Namun begitu, bila motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik hanya secara parsial saja dalam mempengaruhi kinerja maka hasilnya tidak begitu besar. Oleh sebab itu motivasi (baik intrinsik maupun ekstrinsik) perlu diperhatikan secara bersamaan dalam upaya peningkatan kinerja.

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh manfaat secara praktis diantaranya bahwa kinerja sangat dipengaruhi motivasi. Jadi untuk mendapatkan suatu kinerja

atau kinerja individu pegawai maka Pemerintah Provinsi Lampung harus mampu mendefinisikan secara jelas variabel – variabel motivasi beserta indikator – indikatornya dan mampu menerapkannya dengan baik dan benar.

Begitu juga kinerja, semua dimensi dan indikator dari variabel harus terdefinisi dengan jelas sehingga dapat diketahui tingkat kinerja individu di Biro Tata Pemerintahan Umum. Dengan adanya tingkat kinerja pegawai ini maka akan memudahkan para para manajemen Biro Tata Pemerintahan Umum dalam mengambil keputusan berikutnya, seperti : dalam memutuskan tingkat insentif pegawai, penentuan jenjang karir pegawai, pemberian penghargaan, memutuskan untuk pegawai yang akan tugas belajar, diklat dan sebagainya.