

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA INSTRINSIK PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN TABANAN

Oleh : I Wayan Utama  
STIA-Denpasar, Bali

## Abstract

Research on the productivity of employees working in the Department of Population and Civil Registration of Tabanan Regency is based on the promise that public organizations today must run a really professional job functions as well as increased efforts to public service more accountable and transparent. The most fundamental issue related to human resources in the public sector is the low level of employees' productivity so there is an impression that the public sector is currently seem more likely to be served rather than serving. This study uses a quantitative approach to test the relationship between the variables studied, where the specifics of this study examined the relationship of intrinsic and extrinsic work motivation with the productivity of employees working in the Department of Population and Civil Registration of Tabanan Regency. Number of employees used as sample in this study was 50 employees, who all served in the Department of Population and Civil Registration of Tabanan Regency. The sampling technique is done by using a random sampling technique. The results showed that the productivity of employees in the Department of Population and Civil strongly related to intrinsic job motivation and extrinsic work motivation. To improve the level of employee discipline, efforts to increase employee motivation and productivity seems very important to do. Judging from the increase in work motivation aimed at productivity levels of employees in achieving organizational performance. In terms of motivation, the awards system for employee's job performance is also very important to note. These efforts need to be done as soon as possible so that the productivity of employees working in the Department of Population and Civil Registration of Tabanan Regency can be improved, which is of course in the end it will be able to give a positive impact in terms of improving organizational performance.

## Latar Belakang Masalah

Rendahnya kinerja birokrasi pemerintah sebenarnya sudah menjadi sorotan publik sejak lama, terutama mengenai kurang optimalnya atau masih rendahnya produktivitas kerja sumber daya aparatur yang dimiliki. Gambaran tentang rendahnya kinerja birokrasi pemerintah tersebut adalah sebagaimana yang dikatakan oleh Handari Nawawi ( 1989:23 ) sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tugas – tugas umum pemerintahan cenderung masih kurang efektif dan kurang efisien.
2. Adanya aparatur pemerintah yang kemampuannya dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan relative rendah sehingga belum berlangsung secara efektif dan efisien.
3. Motivasi kinerja yang masih rendah yang mengakibatkan mutu produksi kerja yang rendah pula.

Oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya aparatur pemerintah di Negara kita menjadi focus perhatian belakangan ini. Dasar pemikirannya bahwa dengan sumber daya aparatur yang berkualitas dan profesional, maka produktivitas kerja aparatur akan meningkat. Dengan produktivitas kerja yang tinggi maka aparatur pemerintah akan mampu menjalankan tugas – tugasnya secara optimal. Apabila produktivitas kerja aparatur semakin tinggi, maka kinerja birokrasi pemerintahan akan semakin meningkat pula.

Sebagai salah satu lembaga publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan juga menghadapi persoalan yang sama di bidang produktivitas kerja. Terlebih sebagai salah satu dinas yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, maka permasalahan produktivitas kerja aparatur perlu mendapat perhatian. Namun tampaknya produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, banyak faktor yang menyebabkan produktivitas kerja aparatur masih rendah. Salah satu diantaranya adalah motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat diamati dari adanya perilaku pegawai yang tidak mentaati peraturan atau jam kerja, kehadiran pegawai untuk bekerja sering terlambat, melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pada jam – jam kerja, melakukan berbagai bentuk penyimpangan, lamban dalam melaksanakan, menyelesaikan dan memberikan tugas – tugas pelayanan dan yang paling krusial dari sumber daya yang dimiliki yaitu rasa bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan masih sangat kurang. Kondisi riil dan keadaan tersebut tentunya mempengaruhi dan menyebabkan produktivitas kerja aparatur pemerintah masih rendah, sehingga pelaksanaan tugas – tugas pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan menjadi kurang optimal. Apabila para pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan bekerja dengan baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakannya pun akan terselesaikan dengan baik pula.

Berdasarkan keadaan dan kondisi riil tersebut maka berasumsi bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah Kabupaten Tabanan khususnya di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berkaitan erat dengan permasalahan motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini perlu dilakukan upaya – upaya yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang ada. Dengan asumsi tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji variable tersebut lebih mendalam lagi, yaitu mengenai : “ Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Aparatur pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan”. Oleh karena itu berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi dengan Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan ?

## **Landasan Teori**

### **Produktivitas Kerja Aparatur**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan diantara sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang

akan menggerakkan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu maka Sondang P.Siagian (2000:137) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah *resource yang palingstrategik* diantara *resource* lainnya, untuk menekankan akan arti pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

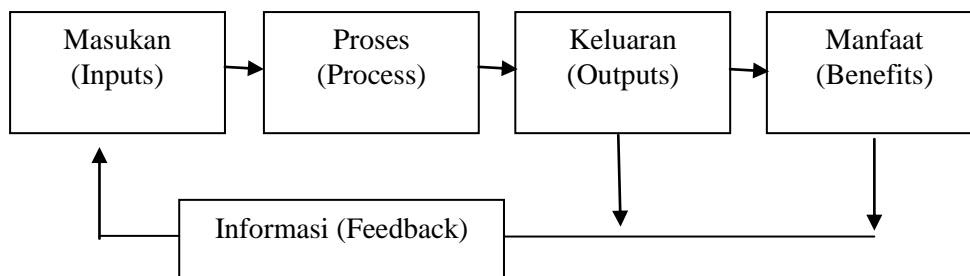
Sumber daya manusia diberi pengertian berbeda – beda. William B.Wether dan Kith Davis ( dalam Ndraha, 1999 : 9 ) memberikan pengertian sumber daya manusia ( human resource ) adalah “the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals”. Sedangkan Nawawi (2001:40) mengetengahkan tiga pengertian sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki organisasi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal ( non material/non financial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Di dalam pengertian aparatur tercakup aspek –aspek manusia (personil), kelembagaan (institute), dan tatalaksana. Akan tetapi dalam hubungannya dengan penelitian ini yaitu tentang produktivitas kerja, maka aparatur yang dimaksud lebih ditekankan kepada aspek personil (manusia). Aparatur atau pegawai adalah sumber daya manusia sebagai sarana pemerintah yang diberikan hak dan kewajiban untuk melaksanakan tugas – tugas dalam mencapai tujuan pemerintah/Negara.

Pencapaian produktivitas kerja organisasi pada hakekatnya merupakan sebuah sistem (Kopelman, dalam Mulyono 1993:5; Sutherland, 1978). Agar produktivitas kerja organisasi dapat tercapai, maka perlu dibuatkan analisis pada setiap tahapan sistem. Sutherland (1978:627) menggambarkan proses sistem produktivitas tersebut sebagai berikut:

Gambar ; The Productive System



Sumber : Sutherland, Jhon, W, 1978 ( dalam Papasi, 1994 : 61 )

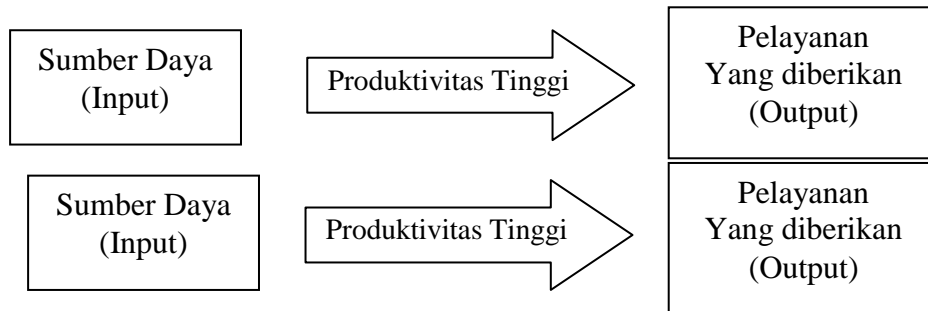
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa konsep produktivitas secara umum adalah rasio yang merefleksikan proses bagaimana memanfaatkan sumber daya – sumber daya yang ada (*inputs*) secara efisien untuk menghasilkan keluaran (*outputs*) guna mendatangkan manfaat (*benefits*). Outputs serta manfaat tersebut akhirnya dinilai oleh konsumen (masyarakat). Hasil penilaian tersebut merupakan *feedback* (informasi) sebagai masukan (*inputs*) pada proses berikutnya.

Bagi sebagian besar Negara berkembang termasuk Indonesia, cara keempat dan terutama cara kelima merupakan cara yang paling efektif untuk meningkatkan

produktivitas sehingga selalu diusahakan untuk dilaksanakan. Ini berarti proses untuk menghasilkan Output harus ditingkatkan, agar melalui Input yang tetap Output yang dihasilkan meningkat. Apabila prosesnya kurang baik, keluaran (output) yang dihasilkan bisa lebih rendah dari masukannya. Demikian pula sebaliknya apabila prosesnya baik, maka Output bisa jauh lebih besar dari Input yang dipergunakan.

Rasio tersebut apabila digambarkan dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut :

Gambar  
Pendekatan Produktivitas Dalam Instansi Pemerintah

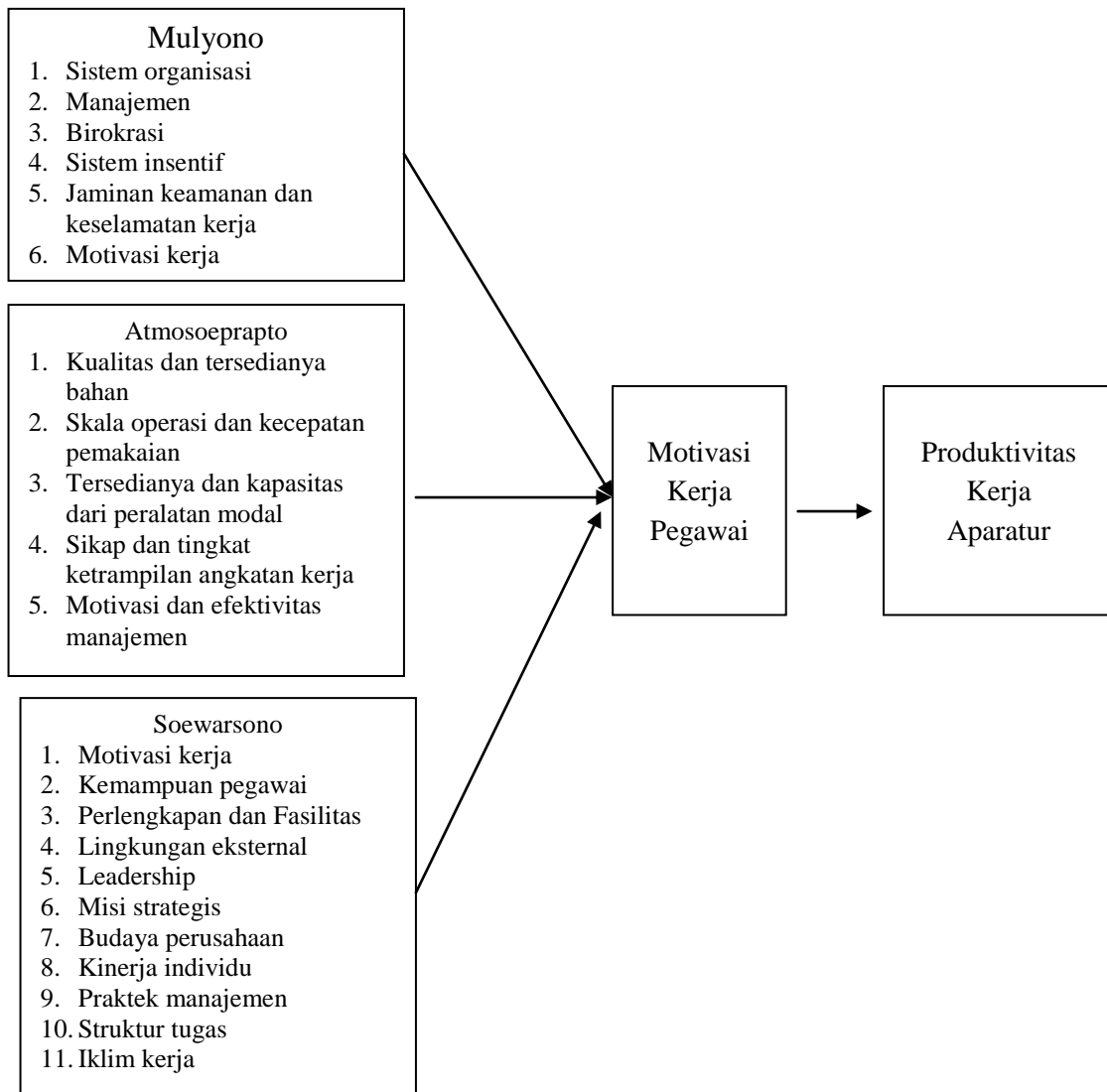


Nawawi, 2001 : 41 )

Apabila produktivitas tinggi, meskipun sumber daya (Input) yang digunakan terbatas (sedikit) akan tetapi dapat diperoleh Output yang volume dan kualitasnya jauh lebih besar. Sebaliknya apabila produktivitas rendah, meskipun Input yang dipergunakan lebih banyak namun Output yang diperoleh tetap lebih sedikit volume atau kualitasnya. Itulah sebabnya produktivitas menjadi tujuan dari setiap organisasi apapun.

Produktivitas kerja aparatur pemerintah perlu juga mendapat perhatian dewasa ini. Guna dapat mengetahui peningkatan produktivitas maka perlu dilakukan pengukuran kinerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Caiden (1991). Menurut Caiden (1991:299), pengukuran produktivitas sektor publik sudah saatnya mendapat perhatian. Meskipun organisasi publik ( pemerintahan) telah memenuhi harapan publik, namun ada keyakinan bahwa mereka bisa lebih produktif lagi. Selama ini karyawan publik (aparatur pemerintah) terlalu dikukung oleh pemerintahan paternalistik, oleh manajemen yang tidak bisa diganggu gugat, oleh penerapan hukum yang kaku, oleh serikat kerja (Korpri), dan oleh norma – norma kerja yang mengabaikan biaya publik. Selain itu penggunaan pegawai yang terlalu banyak dan kinerja yang rendah juga. Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja aparatur. Akan tetapi pendapat tersebut tentunya masih merupakan kajian teoritis, yang kebenarannya masih perlu kita teliti dan diuji lagi di lapangan. Pendapat tersebut apabila penulis rangkum ke dalam sebuah bagan akan Nampak seperti gambar berikut ini :

Gambar : Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Aparatur



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja aparatur pemerintah. Namun mengingat keterbatasan waktu penelitian serta kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada satu faktor saja yaitu motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu maka lingkup penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur.

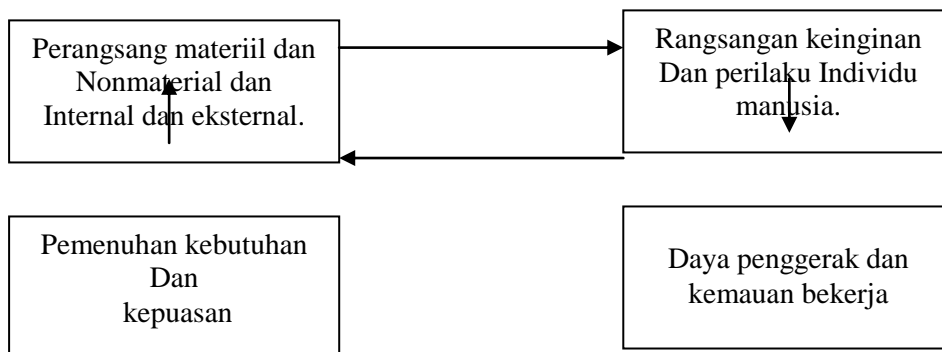
### **Motivasi Kerja Pegawai**

Moekijat (1995:145) mengatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukannya”. Apabila orang – orang didorong maka mereka hanya akan mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukannya. Akan tetapi apabila dimotivasi mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, Karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Jadi motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin

dicapai. Perbedaan keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah : keinginan (*want*) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama. Misalnya orang butuh makan (*needs*), tetapi jenis makanannya yang diinginkannya (*want*) tergantung dari selera masing – masing individu. Hal inilah yang menyulitkan pemimpin/manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Pemimpin/manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas pemikiran – pemikiran saja dan berpedoman kepada kebutuhan –kebutuhan manusia. Konsepsi pendapat tersebut apabila digambarkan adalah sebagai berikut :

Gambar : Konsep Motif dan Motivasi



( Sumber : Hasibuan, 1991 : 159 )

Motivasi kerja sangat mempengaruhi sekali terhadap kinerja pegawai. Menurut Koontz ( dalam Ermaya, 1997 : 120 ) “Motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan”. Dari pendapat ini dapat dijelaskan bahwa motivasi terdapat pada diri setiap orang. Setiap orang dalam mencapai tujuan diperlukan motivasi yang tinggi sehingga dapat melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur**

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi atau dalam bentuk dorongan – dorongan yang ada pada diri seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi kerja pegawai merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang pegawai yang dapat mengaktifkan, mengarahkan, dan menggerakkan dan menyalurkan perilakunya ke arah tercapainya tujuan organisasi (Wahjosumidjo,1984:165). Pendapat ini senada dengan Harold Koontz et.al (1986:115) yaitu :”motivasi kerja pegawai merupakan dorongan dalam diri seorang pegawai (*inner state*) yang dapat mendorong, mengaktifkan, dan menggerakkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan”.

Adanya motivasi kerja dalam diri seorang pegawai akan memberikan rangsangan/dorongan yang positif terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Bahkan secara tegas Mill ( dalam Timpe,2000:3) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah fungsi dari motivasi kerja atau :

$$P = f(m)$$

Apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka produktivitas kerja pegawai akan tinggi pula. Dengan demikian dapatlah disimpulkan secara teoritis bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur.

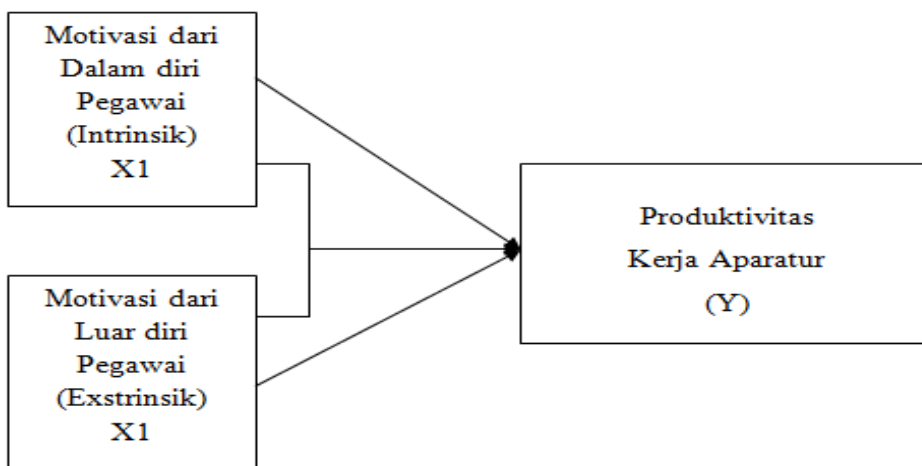
### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur pada Dinas Kependudukan dan Catatan sipil Kabupaten Tabanan.
2. Semakin tinggi motivasi kerja Pegawai maka proudktivitas kerja aparatur akan semakin tinggi pula.

Apabila digambarkan maka hipotesis tersebut akan nampak sebagai gambar berikut ini

Gambar : Kerangka Konsep



## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitin dan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini menggunakan rancangan/desain penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bermaksud untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dari suatu fakta sosial yang dapat dinilai dengan angka (Mely G. Tan, 1986 :253;Sugiono, 2001 : 202 ).

### **Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel**

#### **Obyek Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk meneliti pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur. Oleh karena itu maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah orang (pegawai) yaitu pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan.

#### **Populasi**

Adapun keseluruhan populasi dalam penelitian ini dapat penulis jelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel; Jumlah Aparatur pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Tamat SD	-
2	Tamat SLTP	-
3	Tamat SLTA	31
4	Tamat Akademi	4
5	Tamat Sarjana	15
6	Pasca Sarjana	-
<b>Total</b>		<b>50</b>

Sumber : Data primer tahun 2012 diolah oleh peneliti.

### Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini cukup kecil yaitu 50 orang, maka semua populasi tersebut akan penulis gunakan sebagai responden. Cara pengambilan sampel dengan cara ini memang dimungkinkan, dan disebut sebagai teknik pengambilan sampel secara sensus atau sampling jenuh (lihat Sugiyono, 2001 :62). Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang.

### Identifikasi Variabel

Penelitian ini melingkupi variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) dan variabel bebas atau *independent variabel* (X). Penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun yang merupakan variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja aparatur, sedangkan variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja Pegawai, yang terdiri atas variabel motivasi kerja intrinsik pegawai (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik pegawai (X2).

### Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan setelah mendapatkan data primer tentang variabel bebas (*independent variables*) yaitu Motivasi Kerja Pegawai dari jawaban para responden. Hasil jawaban responden tersebut kemudian ditabulasikan. Tabulasi data tersebut dilakukan dengan merubah jawaban responden menjadi kuantitatif melalui penggunaan skala ordinal. Tabulasi data tersebut dilakukan dengan mengadakan *Scoring*, yaitu pemberian nilai atau bobot dalam bentuk angka atas semua jawaban responden dengan menggunakan skala Likert. Maksud dari skala Likert menurut Sugiono (2001:73) adalah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial atau yang disebut variabel penelitian yang dijabarkan



menjadi sub – sub variabel dan item – item yang dapat terukur. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : “setuju, cukup setuju, kurang setuju, tidak setuju”.

#### Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut ini :

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y	= Variabel dependen ( Produktivitas Kerja Aparatur)
b <sub>0</sub>	= Konstanta regresi berganda
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi
x <sub>1</sub>	= Variabel motivasi instrinsik
x <sub>2</sub>	= Variabel motivasi ekstrinsik

#### Pengujian Koefisien Regresi Parsial

Koefisien regresi parsial dapat diuji dengan langkah sebagai berikut :

Langkah Pertama, menentukan hipotesis pengujian yaitu Ho : β = 0, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika Ha : β > 0, berarti ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah kedua, menentukan kriteria uji 1 sisi kanan dengan tingkat kehandalan 95% (α = 5 % ) dengan df = n – k – 1, maka akan di dapat nilai z tabel.

Langkah ketiga, melakukan penghitungan z hitung bisa dicari dengan program SPSS.

Langkah keempat, menentukan hasil pengujian dengan menggunakan kriteria pengujian : Ho diterima bila z<sub>hitung</sub> < z<sub>tabel</sub> dan Ho ditolak bila z<sub>hitung</sub> > z<sub>tabel</sub>.

Untuk mengukur produktivitas kerja aparatur pemerintah, akan dilakukan dengan cara mengukur produktivitas kerja melalui rumus yang dikemukakan oleh Dewan Produktivitas Nasional ( dalam Ravianto, 1985:7 ), yaitu :

$$\text{Produktivitas aparatur} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

Selanjutnya persentase pertumbuhan produktivitas kerja, setiap tahun dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Dajan (1985:157), yaitu :

$$r = n - 1 \sqrt{\frac{P_n}{P_o}} - 1$$

Keterangan :

r	= persentase tingkat pertumbuhan
n	= jumlah periode
p <sub>n</sub>	= jumlah pada akhir tahun ke n
p <sub>o</sub>	= jumlah pada awal tahun ke n
1	= bilangan konstan

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan. Responden tersebut apabila dilihat dari tingkat pendidikan, maka keadaan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan.

Ada banyak cara untuk mengukur produktivitas kerja pegawai. Secara umum, produktivitas kerja dapat diukur melalui perbandingan antara masukan dan keluaran. Silver (dalam Mulyono, 1993:5) menyatakan bahwa produktivitas hanyalah sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah keluaran tersebut. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi output (luaran) atau rasio output dibanding input.

Produktivitas kerja aparatur pemerintah di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan dapat dilihat dengan cara mengukur produktivitas kerja pegawai di bagian tata usaha atau di setiap sub dinas. Untuk mengumpulkan data-data tentang produktivitas kerja pegawai juga dilakukan dengan melakukan wawancara terstruktur kepada pegawai secara *purposive sampling*.

Uraian mengenai besarnya produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel: Rencana Kerja, Realisasi, Output, Hari Kerja dan Produktivitas Kerja mDi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan Tahun 2011

Bagian/Sub Dinas	Rencana Kerja	Realisasi	Output	Hari Kerja	Produktivitas Kerja
Bagian Tata Usaha	17.328	17.113	98,76	311	0,3175562
Sub Dinas Pendaftaran	61.939	61.828	99,82	311	0,3209646
Sub Dinas Pelayanan Pencatatan	17.689	17.549	99,77	311	0,3208038
Sub Dinas Data dan Laporan	1.153	638	46,66	311	0,1500321

Sumber : Data Primer diolah penulis

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pada tahun 2011 produktivitas kerja yang tertinggi ada pada sub dinas pendaftaran. Sub dinas ini memberikan pelayanan di bidang pemberian Nomor Induk Kependudukan, pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), serta kegiatan pendaftaran kependudukan lainnya. Sedangkan produktivitas terendah ada pada Sub Dinas Data dan Laporan yang mengurus pengolahan data, pengendalian data dan laporan, dan pengumpulan laporan, serta penyampaian laporan ke Bupati maupun ke propinsi.

Hasil wawancara penulis dengan salah satu aparat yang bertugas di sub dinas data dan laporan, rendahnya produktivitas pada sub dinas ini disebabkan keterlambatan penyampaian data dari sub dinas maupun bagian yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan.

Tabel Rencana Kerja, Realisasi, Output, Hasi Kerja dan Produktivitas Kerja Di Disdukcapil Kabupaten Tabanan Tahun 2012

Bagian /Sub Dinas	Rencana Kerja	Realisasi	Output	Hari Kerja	Produktivitas Kerja
Bagian Tata Usaha	15.241	14.956	98,22	301	0,2630564
Sub Dinas Pendaftaran	94.829	93.846	98,96	301	0,3263122
Sub Dinas Pelayanan Pencatatan	17.549	17.087	99,43	301	0,318199
Sub Dinas Data dan Laporan	705	167	23,69	301	0,0787043

Sumber : Data Primer diolah penulis

Tabel di atas memperlihatkan bahwa produktivitas kerja yang tertinggi pada tahun 2012 ada pada sub Dinas Pelayanan Pencatatan yaitu 99,43%. Sub dinas ini memberikan pelayanan di bidang pembuatan akte kelahiran, akte kematian, akte perkawinan, akte perceraian, pengakuan dan pengesahan anak, serta kegiatan pencatatan kependudukan lainnya. Sedangkan produktivitas terendah ada pada Sub Dinas Data dan Laporan yang mengurus pengolahan data, pengendalian data dan laporan dan pengumpulan laporan, serta penyampaian laporan ke Bupati maupun ke propinsi.

Rendahnya produktivitas pada sub dinas ini masih tetap sama karena belum adanya peningkatan kecepatan penyampaian data dan laporan dari sub dinas maupun bagian yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan lainnya "...bagaimana mau produktif, bila data ataupun laporan yang akan kita rekap belum diberikan oleh dinas yang lain".

Selanjutnya apabila dirata – rata persentase keluaran (output) dari setiap bagian atau sb dinas adalah sebagai berikut :

$$\text{Tahun 2011} : \frac{345,01}{4} = 86,25 \%$$

Bila dihitung produktivitas kerja setiap tahunnya, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Tahun 2011} : \frac{86,25}{311} = 0,28$$

$$\text{Tahun 2012} : \frac{80,08}{301} = 0,27$$

Dari hasil perhitungan tingkat produktivitas kerja tiap tahun tersebut, maka dapat diketahui bahwa terjadi penurunan tingkat produktivitas dari tahun 2011 ke tahun 2012 yaitu dari 0,28 menjadi 0,27. Salah satu penyebab penurunan tersebut adalah adanya kecenderungan perubahan tingkah laku kerja pegawai yang digambarkan melalui sikap kerja, kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja aparatur secara keseluruhan .

Dengan menggunakan rumus pertumbuhan produktivitas kerja ( Dajan, 1985 : 157), dapat dihitung persentase pertumbuhan produktivitas kerja aparatur Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan, yaitu :

$$\begin{aligned} r &= 2^{-1} \sqrt{\frac{0,28}{0,27}} - 1 \\ &= 1.0370 - 1 \\ &= 0.0370 \text{ atau } 3,70 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, maka rata – rata tiap tahun pertumbuhan produktivitas kerja adalah sebesar 3,70%. Namun karena perhitungan didasarkan pada tingkat produktivitas kerja pada tahun 2011 dan menurun pada tahun 2012, maka pertumbuhan produktivitas ini adalah negatif. Tingkat pertumbuhan produktivitas ini dikategorikan masih kecil mengingat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan Dinas yang dibentuk sebagai dinas yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Apabila produktivitas kerja aparatur masih rendah, tentunya kualitas pelayanan yang diberikannya pun masih rendah pula.

Untuk itu, produktivitas kerja aparatur pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan masih perlu ditingkatkan.

### **Analisis Hasil Penelitian**

#### **Variabel Motivasi Instrinsik (X1)**

Variabel motivasi kerja pegawai instrinsik (X1), diukur dengan menggunakan 4 indikator yang dijabar dalam 4 pertanyaan. Distribusi jawaban terhadap variabel motivasi instrinsik tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel : Tanggapan Aparat Terhadap Prestasi Kerja

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	3	6
Cukup Setuju	20	40
Kurang Setuju	16	32
Tidak Setuju	11	22
Total	50	100

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 1.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden (40%) menjawab cukup setuju bahwa seorang pegawai pemerintah seharusnya memiliki dorongan untuk berprestasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. 32% menjawab kurang setuju, 22% menjawab tidak setuju, serta 6% menjawab setuju.

Hal ini berarti sebagian besar responden yang memberikan tanggapan terhadap dorongan dari dalam diri untuk memiliki prestasi kerja berada pada kategori cukup.

Hasil wawancara terhadap salah satu responden mengenai dorongan untuk berprestasi menjadi kurang, disebabkan karena mereka tidak merasakan manfaat dari prestasi yang mereka tunjukkan dalam bekerja. Disamping itu tidak adanya kriteria/ukuran yang jelas untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai pemerintahan.

Tabel : Tanggapan terhadap Pengalaman Kerja

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	7	14
Cukup Setuju	16	32
Kurang Setuju	21	42
Tidak Setuju	6	12
Total	50	100

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 2.

Jawaban responden terhadap indikator pengalaman kerja, sebagian besar responden (42%) menyatakan kurang setuju bahwa pengalaman kerja diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Sedangkan 32% cukup setuju dan 14 % setuju terhadap perlunya pengalaman kerja. Selanjutnya 12% menyatakan tidak setuju terhadap perlu dimilikinya pengalaman kerja bagi pegawai pemerintahan.

Sehingga hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa kurang memperhatikan pengalaman kerja dalam melaksanakan tugasnya. Terhadap hal ini, berdasar wawancara dengan seorang aparat disampaikan bahwa sulitnya mendapat pengalaman kerja karena mutasi ( perpindahan) pegawai dilakukand engan waktu yang sangat dekat. Sehingga pegawai yang bersangkutan belum sempat menimba cukup pengalaman di tempat tugasnya, yang bersangkutan dipindahkan ke instansi yang lain.

Tabel : Harapan Aparat dalam Melaksanakan Pekerjaan

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	10	20
Cukup setuju	20	40
Kurang setuju	16	32
Tidak setuju	4	8
Total	50	100

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 3

Jawaban responden terhadap indikator harapan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden (40%) menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka laksanakan sudah sesuai dengan harapan, 32% menyatakan belum sesuai dengan harapan, 10 % setuju dengan kenyataan bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan harapan. Sedangkan sisanya 8 % menyatakan bahwa pekerjaan mereka sesungguhnya tidak sesuai dengan harapan.

Dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa responden sebagian besar sesuai antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan harapan yang terbangun dalam keinginan mereka.

Tabel : Tanggapan terhadap Kesempatan Aktualisasi Diri

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	8	16
Cukup setuju	9	18
Kurang setuju	27	54
Tidak setuju	6	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 4

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden 54% menyatakan bahwa pegawai kurang memperoleh kesempatan mengaktualisasi dirinya sendiri. Sedangkan yang menyatakan bahwa pegawai tidak memperoleh kesempatan mengaktualisasi diri ada 12%. Namun 18% dan 16 % responden menyatakan bahwa pegawai cukup dan sudah diberi kesempatan mengaktualisasi diri.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa dari persentase jawaban responden terbesar, maka pegawai kurang memperoleh kesempatan mengaktualisasi diri. Hasil wawancara dengan aparat diperoleh kesimpulan, bahwa kurangnya kesempatan pegawai untuk mengaktualisasi diri disebabkan karena terbatasnya anggaran/dana yang dimiliki oleh pemerintah untuk mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan kursus – kursus untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan mereka.

Secara keseluruhan hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja Intrinsik Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel: Motivasi Kerja Intrinsik Pegawai

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15	30
Cukup	19	38
Kurang	11	22
Rendah	5	10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban responden.

Melihat tabel di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja intrinsik pegawai cukup tinggi untuk mendukung pelaksanaan produktivitas Kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan, karena memperoleh persentase 38%. Sedangkan skala tinggi memperoleh 30%. Skala kurang 22% dan skala rendah 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Intrinsik Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan termasuk pada kategori cukup tinggi.

### Variabel Motivasi Ekstrinsik

Variabel motivasi kerja pegawai ekstrinsik (X2), diukur dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan dalam 4 pertanyaan. Distribusi jawaban terhadap variabel motivasi kerja pegawai tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel Tanggapan Aparat Terhadap Penghargaan Yang Diberikan Pimpinan

Tingkat Skala pengukuran	Frekuensi	Persentase
Mendukung	3	6
Cukup Mendukung	25	50
Kurang Mendukung	17	34
Tidak Mendukung	5	10
Total	50	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden sebagian besar (50%) mengatakan bahwa pimpinan atau atasan cukup memberi penghargaan bila ada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Sementara responden yang menyatakan kurang ada dukungan penghargaan pimpinan atau atasan ada 34% dari keseluruhan responden, yang menyatakan tidak ada penghargaan sebesar 10%. Sedangkan responden yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberi penghargaan sebesar 16%.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan memberi penghargaan bila ada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam kategori cukup. Meskipun demikian responden ternyata tidak selalu menginginkan pimpinan atau atasan memberi penghargaan. Sebab menurut hasil wawancara dikatakan bahwa ini sudah merupakan tugas dan tanggung jawabnya. Diberi atau tidak penghargaan oleh pimpinan, maka aparatur pemerintah memang seharusnya tetap bekerja. Akan tetapi perhatian dari pimpinan tetap akan dihargainya.

Tabel : Tanggapan Terhadap Insentif

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	9	18
Cukup setuju	9	18
Kurang setuju	26	52
Tidak setuju	6	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 6.

Jawaban responden terhadap indikator perlunya insentif diberikan bagi pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, ternyata sebagian besar responden (52%) kurang ada insentif. Responden yang menyatakan persetujuan selalu ada insentif dan yang menyatakan cukup setuju selalu ada insentif sebesar 18%. Sedangkan responden yang tidak setuju akan pernyataan selalu ada insentif sebesar 16%.

Sehingga hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa aparat menyatakan bahwa kurang ada pemberian insentif bagi pegawai yang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun demikian, berdasarkan hasil wawancara pegawai menghendaki pemberian insentif secara adil. Sebab menurut responden yang penulis wawancarai, pekerjaan pegawai negeri sipil adalah pekerjaan kolektif.

Jadi keberhasilan seorang pegawai bukanlah semata – mata prestasi pribadinya melainkan merupakan prestasi bersama. Sehingga tidak adil apabila insentif diberikan kepada orang per orang.

Tabel : Tanggapan Terhadap Keamanan Dalam Bekerja

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	14	28
Cukup setuju	23	46
Kurang setuju	11	22
Tidak setuju	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 7.

Jawaban responden terhadap indikator keamanan dalam bekerja, ternyata sebagian besar responden (46%) menyatakan telah cukup ada keamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Sebanyak 22% responden menyatakan bahwa kurang ada keamanan dalam bekerja dan 4 % menyatakan tidak ada keamanan dalam bekerja. Sementara responden yang setuju telah ada keamanan dalam bekerja sebanyak 14 orang atau 28%.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa responden mengatakan bahwa adanya keamanan dalam bekerja termasuk dalam kategori cukup. Keamanan yang dimaksud sesuai dengan hasil wawancara adalah berupa kepastian adanya pelaksanaan mutasi sesuai dengan job analysis, kepastian mendapat pendidikan dan latihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta kepastian dalam promosi jabatan.

Tabel : Hubungan Pribadi antar Teman dan Atasan

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	14	28
Cukup setuju	22	44
Kurang setuju	7	14
Tidak setuju	7	14
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 8.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebagian terbesar yaitu 22 orang responden (44%) menjawab bahwa hubungan pribadi yang baik antar teman dan atasan dalam melaksanakan tugas dalam kategori cukup. Sebanyak 28% responden menyatakan setuju bahwa hubungan pribadi antar teman dan atasan telah baik. Masing – masing 14% menyatakan kurang setuju dan tidak setuju bahwa hubungan pribadi antar teman dan atasan telah baik. Hasil penelitian tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan pribadi antar teman dan atasan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam kategori cukup baik.

Secara keseluruhan hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15	30
Cukup	20	40
Kurang	9	18
Rendah	6	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Diolah dari jawaban responden

Melihat tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan termasuk pada kategori cukup tinggi, yaitu persentase terbesar 40%. Sedangkan skala tinggi hanya memperoleh skor 30%. Skala kurang 18% serta rendah 12%. Dengan demikian kesimpulan akhir bahwa motivasi kerja ekstrinsik pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan pada kategori cukup tinggi.

### Variabel Produktivitas Kerja Aparatur

Variabel produktivitas kerja aparatur (Y) dijabarkan dalam 3 dimensi, 10 indikator serta dijangkau ke dalam 10 pertanyaan. Adapun hasil tabel tunggal untuk masing – masing jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel : Tanggapan Aparat Terhadap Resiko Dalam Bekerja

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	11	22
Cukup setuju	21	42
Kurang setuju	9	18
Tidak setuju	9	18
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 9.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, sebagian terbesar responden (42%) menyatakan cukup berani mengambil resiko dalam bekerja. Sedangkan 22% atau 11 orang responden menyatakan berani mengambil resiko dalam bekerja. Selanjutnya masing – masing 18% menyatakan kurang berani dan tidak berani mengambil resiko dalam bekerja.

Dilihat dari resiko yang harus dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, tidak ada sifat pekerjaan yang mengandung resiko besar. Resiko yang paling berat hanyalah kecelakaan lalu lintas yang diemban oleh pegawai yang bertugas mengantar surat ataupun yang mendapat tugas mengadakan pembinaan ke Kecamatan maupun ke desa. Resiko berikutnya adalah terkena arus listrik, karena sebagian pekerjaan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil menggunakan energi listrik, khususnya komputer dan alat laminating.

Tabel Tanggapan Hasil Kerja

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	13	26
Cukup setuju	21	42
Kurang setuju	12	24
Tidak setuju	4	8
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 10.

Jawaban responden terhadap indikator hasil kerja yang dicapai memuaskan pimpinan, sebagian besar responden (42%) menjawab cukup. Sebanyak 26% responden setuju bahwa hasil kerja yang dicapai memuaskan pimpinan. Sebanyak 24% responden kurang setuju bahwa hasil kerja yang dicapai memuaskan pimpinan, serta 8% menjawab bahwa hasil kerja yang dicapai tidak memuaskan pimpinan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan termasuk dalam kategori cukup dalam hasil yang memuaskan pimpinan instansi.

Tabel Tanggapan terhadap Kesalahan Dalam Bekerja

Tingkat Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase
Setuju	12	24
Cukup setuju	19	38
Kurang setuju	12	24
Tidak setuju	7	14
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Diolah dari jawaban pertanyaan nomor 11

Jawaban responden terhadap indikator kesalahan dalam bekerja, sebagian terbesar responden (38%) menjawab bahwa mereka termasuk dalam kategori cukup setuju untuk memperkecil kesalahan. 24% responden setuju untuk memperkecil kesalahan. Sebanyak 14% responden tidak setuju untuk memperkecil kesalahan. Sedangkan 24% responden kurang setuju untuk memperkecil kesalahan.

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa responden pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan termasuk dalam kategori cukup setuju untuk memperkecil kesalahan dalam bekerja.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Analisis Tabulasi Silang Antar Variabel dan Analisis Pengujian Hipotesis.

Hubungan antar variabel dapat disimak melalui analisis tabel silang (Croostab) berikut ini.

Tabel : Hasil Pengolahan tabel silang

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Instrinsik Produktivitas	50	100%	0	0	50	100%
Ekstrinsik Produktivitas	50	100%	0	0	50	100%

Sumber : Hasil Olahan SPSS.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari semua data, semuanya diproses. Dengan demikian tidak ada data yang missing atau hilang, sehingga tingkat kevalidannya adalah 100%. Oleh karenanya pengolahan data dapat dilanjutkan dengan mencari hubungan antar variabel.

### **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Instrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah.**

Motivasi kerja instrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu yaitu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dalam penelitian ini diduga bahwa motivasi kerja instrinsik pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur pemerintah.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja instrinsik pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur pemerintah di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan dapat dilihat dari tabel silang berikut ini :

Tabel ; Hubungan Motivasi Kerja Instrinsik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah

Motivasi Instrinsik	Produktivitas Kerja				Total
	Tidak	Kurang	Cukup	Baik	
Tidak Baik					
Kurang		16 32%	6 12%	3 6%	25 50%
Cukup		8 16%	3 6%	3 6%	14 28%
Baik		4 8%	3 6%	4 8%	11 22%
Total		28 56%	12 24%	10 20%	50 100%

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabulasi silang di atas menggambarkan bahwa sebagian besar responden (32%) mengatakan bahwa apabila motivasi dari dalam diri pegawai kurang maka produktivitas kerja juga akan kurang baik. Sedangkan 12% responden mengatakan apabila motivasi instrinsik kurang maka produktivitas kerja cukup baik. 6% mengatakan bahwa apabila motivasi instrinsik kurang, maka produktivitas kerja akan

baik. Terhadap hal ini ada kemungkinan apabila motivasi instrinsik kurang baik namun produktivitas kerja baik, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Selanjutnya ada 16 % responden yang mengatakan apabila motivasi instrinsik cukup, maka produktivitas kerja kurang, serta 6% responden yang mengatakan apabila motivasi instrinsik cukup baik, maka produktivitas kerja cukup baik. 6 % responden yang mengatakan apabila motivasi instrinsik cukup baik, maka produktivitas kerja baik.

Tabel silang juga memperlihatkan bahwa 8 % responden mengatakan bahwa apabila motivasi instrinsik baik, maka produktivitas kerja kurang baik. 6 % responden yang mengatakan apabila motivasi instrinsik cukup baik, maka produktivitas kerja cukup baik. Serta 8 % responden yang mengatakan apabila motivasi instrinsik baik, maka produktivitas kerja baik. Dari hasil analisis tabel silang hubungan antara Motivasi Kerja Instrinsik (X1) Pegawai terhadap Produktivitas Kerja aparatur pemerintah (Y) dapat diketahui bahwa ada hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut yaitu apabila motivasi instrinsik kurang maka produktivitas kerja juga akan kurang.

Tabel : Hasil Uji Chi Square Motivasi Kerja Instrinsik Pegawai (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah (Y)

Analisis	Value	df	Asymp.Sig
Pearson Chi Square	3.421	4	0.049

Sumber : Hasil olahan SPSS.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Chi Square hitung adalah 3,421, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % serta derajat kebebasan (df) = 4, sedang Chi Square tabel setelah dihitung dengan rumus : (jumlah baris -1) x (jumlah kolom - 1), diperoleh 2,9915. Karena Chi Square hitung > Chi Square tabel (3,421 > 2,9915), maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan pengaruh antara Motivasi Kerja Instrinsik Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintahan.

### **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah (Y)**

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja instrinsik pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur pemerintah di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan dapat dilihat dari tabel silang berikut ini.

Tabel: Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah

Motivasi Instrinsik	Produktivitas Kerja				Total
	Tidak	Kurang	Cukup	Baik	
Tidak Baik					
Kurang		15	8	0	23
		30%	16%	0%	46%

Cukup		13	4	5	22
		26%	8%	10%	44%
Baik		0	0	5	5
		0%	0%	10%	10%
Total		28	12	10	50
		56%	24%	20%	100%

Sumber : Hasil olahan SPSS.

Tabulasi silang di atas menggambarkan bahwa sebagian besar responden (30%) mengatakan bahwa apabila motivasi dari luar diri pegawai kurang maka produktivitas kerja juga akan kurang baik. Sedangkan 16% responden mengatakan apabila motivasi ekstrinsik kurang maka produktivitas kerja cukup baik. Tidak ada responden yang mengatakan bahwa apabila motivasi ekstrinsik kurang, maka produktivitas kerja akan baik.

Selanjutnya ada 26% responden yang mengatakan apabila motivasi ekstrinsik cukup, maka produktivitas kerja kurang. Serta 8% responden yang mengatakan apabila motivasi ekstrinsik cukup baik, maka produktivitas kerja cukup baik. 10 % responden yang mengatakan apabila motivasi ekstrinsik cukup baik, maka produktivitas kerja baik.

Tabel silang juga memperlihatkan bahwa tidak ada responden mengatakan bahwa apabila motivasi ekstrinsik baik, maka produktivitas kerja kurang baik. Tidak ada responden yang mengatakan apabila motivasi ekstrinsik cukup baik maka produktivitas kerja cukup baik. Namun 10 % responden yang mengatakan apabila motivasi ekstrinsik baik, maka produktivitas kerja baik. Dari hasil analisis tabel silang hubungan antara Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) pegawai terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah (Y) dapat diketahui bahwa ada hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut yang yaitu apabila motivasi intrinsik kurang, maka produktivitas kerja juga akan kurang.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel motivasi ekstrinsik dengan variabel produktivitas kerja aparatur akan dilakukan Uji Chi Square. Hasil analisis Uji Chi Square terhadap kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel : Hasil Uji Chi Square Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah ( Y)

Analisis	Value	df	Adymp.Sig
Pearson	26.493	4	0.000

Sumber : Hasil olahan SPSS.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Chi Square hitung adalah 26.493, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % serta derajat kebebasan (df) = 4, sedang Chi Square tabel setelah dihitung dengan rumus : (jumlah baris -1) x (jumlah kolom-1), diperoleh hasil 2,9915.

Karena Chi Square hitung > Chi Square tabel ( 26,493 > 2,9915), maka Ho ditolak yang berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah.

**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Instrinsik (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) Secara Bersama – Sama terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah (Y).**

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa secara bersama – sama (simultan) ada hubungan antara Motivasi Kerja Instrinsik Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai (X2) terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah (Y).

**Analisis Regresi**

. Pengolahan dilakukan dengan program SPSS yang hasilnya seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.34  
Analisis Korelasi

		Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi Kerja instrinsik (X1)	Motivasi kerja ekstrinsik (X2)
Person Correlation	Produktivitas Kerja (Y)	1.000	.201	.569
	Motivasi kerja instrinsik (X1)	.201	1.000	.285
	Motivasi kerja ekstrinsik (X2)	.569	.285	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja (Y)		.081	.000
	Motivasi kerja instrinsik (X1)	.081		
	Motivasi kerja ekstrinsik (X2)	.000	.022	.081
N	Produktivitas Kerja (Y)	50	50	50
	Motivasi kerja instrinsik (X1)	50	50	50
	Motivasi kerja ekstrinsik (X2)	50	50	50

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabel di atas memperlihatkan bahwa koefisien korelasi (r) antara variabel motivasi kerja instrinsik (X1) dengan variabel produktivitas kerja aparatur (Y) adalah 0,201. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan diantara kedua variabel. Apabila dikaitkan dengan katerori tingkat hubungan menurut Sudjana (1993:56) maka termasuk dalam kategori rendah (berada antara 0,200 – 0,400). Arah hubungan adalah positif ( tidak ada tanda negatif pada angka 0,201). Hal ini berarti semakin besar motivasi kerja instrinsik maka produktivitas kerja aparatur cenderung

meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja instrinsik maka produktivitas kerja aparatur cenderung menurun.

Kuat atau lemahnya pengaruh variabel motivasi kerja instrinsik (X1) dengan variabel produktivitas kerja aparatur (Y), dapat dilihat dari koefisien determinasi atau  $r_s^2 = (0,201)^2 = 0,041$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja instrinsik (X1) terhadap variabel produktivitas kerja aparatur (Y) adalah sebesar 4,1%. Hal ini berarti kategori hubungan yang termasuk pada tingkat rendah.

Koefisien korelasi (r) antara variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) dengan variabel produktivitas kerja aparatur (Y) adalah 0,569). Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan diantara kedua variabel. Apabila dikaitkan dengan kategori hubungan menurut Sudjana (1993:56) maka termasuk dalam kategori sedang (berada antara 0,400 – 0,600). Arah hubungan adalah positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,569). Hal ini berarti semakin besar motivasi kerja ekstrinsik maka produktivitas kerja aparatur cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja ekstrinsik maka produktivitas kerja aparatur cenderung menurun.

Kuat atau lemahnya pengaruh variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) dengan variabel produktivitas kerja aparatur (Y), dapat dilihat dari koefisien determinasi atau  $r_s^2 = (0,569)^2 = 0,324$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja ekstrinsik (X1) terhadap variabel produktivitas kerja aparatur (Y) adalah sebesar 32,4%. Hal ini berarti kategori hubungan yang termasuk pada tingkat sedang.

Tingkat signifikansi korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau 0. Karena probabilitas berada di bawah 0,05, maka korelasi antara variabel X dan variabel Y adalah nyata atau signifikan.

Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja instrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja aparatur (Y) ditunjukkan oleh angka R Square yaitu sebesar 0,326. Hal ini berarti kontribusi variabel motivasi kerja instrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja aparatur (Y) adalah sebesar 32,6%. Dengan demikian maka 67,4% atau (100% - 32,6%) produktivitas kerja aparatur juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari beberapa uji analisis yang dilakukan maka hipotesis yang ditetapkan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja Instrinsik Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Pegawai (X2) terhadap Produktivitas Kerja Aparatur (Y) “terbukti dan dapat diterima”. Dari uji statistik dapat pula ditetapkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja cenderung meningkat.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan pada tahun 2011 adalah sebesar 0,28 sedangkan tingkat produktivitas kerja pada tahun 2012 adalah 0,27. Dari hasil perhitungan tingkat produktivitas kerja tiap tahun tersebut, maka dapat diketahui bahwa terjadi penurunan tingkat produktivitas dari tahun 2011 ke tahun 2012 yaitu 0,28 menjadi 0,27.

Salah satu kriteria pemberian pelayanan yang berkualitas adalah produktivitas kerja aparat pemberi pelayanan (Budi Ibrahim,1997:2; Boediono, 1999:68; Warella, 1997: 31-32). Bila produktivitas kerja aparatur masih rendah, tentunya kualitas

pelayanan yang diberikannya pun masih rendah pula. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan kepada masyarakat, perlu diadakan pembenahan produktivitas kerja aparatur. Produktivitas kerja yang meningkat akan meningkatkan pelayanan, pelayanan yang baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan merupakan pendukung kinerja Pemerintah Kabupaten Tabanan menjadi baik pula.

Berdasarkan hasil analisis skor variabel bebas Motivasi Kerja Intrinsik Pegawai (X1) diperoleh hasil bahwa sebagian terbesar responden (38%) menjawab bahwa motivasi kerja intrinsik pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Sebagaimana telah diungkapkan pada bab IV bahwa variabel bebas X1 dijabarkan ke dalam 4 indikator yaitu : (1) prestasi kerja, (2) pengalaman kerja, (3) harapan dalam bekerja, dan (4) kesempatan aktualisasi diri. Dari keempat indikator tersebut, maka dua indikator yaitu tanggapan pegawai terhadap prestasi kerja serta tanggapan pegawai terhadap harapan dalam bekerja berada dalam kategori cukup. Sedangkan dua indikator yang lain yaitu tanggapan pegawai terhadap pengalaman kerja serta tanggapan pegawai terhadap kesempatan mengaktualisasi diri berada dalam kategori kurang.

Hasil penelitian ini memberi arti bahwa sebenarnya motivasi kerja intrinsik pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan belum optimal (kategori cukup), dan oleh karenanya bisa lebih ditingkatkan lagi. Secara spesifik berdasarkan analisis skor dan wawancara terstruktur, aspek yang perlu mendapatkan tekanan dalam meningkatkan motivasi kerja intrinsik meliputi aspek pengalaman pegawai dalam bekerja dan kesempatan aktualisasi diri.

### **Kesimpulan**

1. Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan cukup baik. Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja intrinsik pegawai (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik pegawai (X2) maka produktivitas kerja aparatur di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan akan semakin baik pula.
2. Dari hasil analisis berganda diketahui bahwa kontribusi variabel motivasi kerja intrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja aparatur (Y) adalah sebesar 32,6% ini berarti bahwa sumbangan kedua dimensi tersebut terhadap produktivitas kerja aparatur hanya 32,6%. Selebihnya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan, maka penulis menyarankan agar pimpinan organisasi memberikan perhatian pada faktor – faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur khususnya faktor motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja intrinsik pegawai, maka perlu ditingkatkan dengan cara antara lain memberikan kesempatan pada pegawai



untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan tingkat pendidikan dan pengetahuan.

3. Meningkatkan motivasi kerja ekstrinsik pegawai mempunyai pengaruh yang dominan untuk itu perlu memberikan insentif berupa penghargaan, promosi jabatan bagi pegawai yang telah dapat menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik.

### **Daftar Pustaka**

- Anton Dayan, 1996, Metode Penelitian, Edisi kedua, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Arief Budiman, 1996, Teori Negara : Negara Kekuasaan dan Ideologi, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, Prosedur Penelitian, Edisi kedua, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Atmoseoprpto, Kisdarto, 2001, Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi Yang efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Caiden, Gerald E., 1991, Administrative Reform Comes of Age, Walter de Gruyter, New York.
- Hasibuan, Melayu S.P., 1991, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Cetakan ketiga, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Hardjosedarmo, Soewarso, 2002, Total Quality Management, Edisi Revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Harold Koontz, Cryll O'Donnell, Heinz Weihrich, 1986, Manajemen, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Antariksa, Erlangga, Jakarta.
- Hidayat, 1986, Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas Kerja serta Interpretasi Pengukuran Hasilnya, dalam Prisma, LP3ES, Jakarta.
- James McMahan, 1983, Cara Manajer Memberikan Motivasi, dalam Timpe, A. Dale, 2000, Memotivasi Pegawai : Motivation of Personal, Alih Bahasa, Susanto Budidharmo, Cetakan kelima, penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kasim, Azhar, 1993 Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi bekerjasama dengan Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial UI, Jakarta.
- Kushandajani, 2001, Good Governance dan Otonomi Daerah, dalam Kinerja Karyawan melalui Perbaikan Suasana Kerja dalam Timpe, A. Dale 2000, Kinerja : Performance, Alih bahasa Sofyan Cikmat, Cetakan kelima, penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mill, Robert C., 1985, Mengangkat Organisasi : Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Perbaikan Suasana Kerja, dalam Timpe, A. Dale, 2000, Kinerja : Performance, Alih bahasa Sofyan Cikmat, Cetakan kelima, penerbit PT.Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moekijat, 1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Mulyono, Mauled, 1993, Penerapan Produktivitas dalam Organisasi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari H., 1989, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari H., 2001, Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nasir, Moh, 1999, Metode Penelitian, Edisi keempat, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Osborne, David dan Ted Gaebler, 2001, Reinventing Government : Mewirusahaakan Birokrasi Mentransformasi Semangt Wirausaha ke Dalam Sektor Publik, alih bahasa Abdul Rosyid, Penerbit PT.Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Osborne, David dan Peter Plastrik, 2001, Memangkas Birokrasi Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Edisi Revisi, alih Bahasa Abdul Rosyid dan Ramelan, Penerbit PPM, Jakarta.
- Pamudji, S.1994, Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Publik, Widyapraja, No. 19 Tahun XIII, Institut Ilmu Pemerintahan, Jakarta.
- Papasi, JM, 1994, Ilmu Administrasi Pembangunan Inovasi dan Pembangunan Proyek, Cetakan Pertama, Penerbit Pionir Grup, Bandung.
- Pariarta Westra, 1993, Teknik – Teknik Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rasyid, Ryaas, 2000, Kebijakan Penyiapan Sumber Daya Manusia Aparatur, dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Edisi 10 Tahun 2000, MIPP, Jakarta.
- Ravianto, J., 1985, Produktivitas dan Manusia Indonesia penerbit SIUP, Jakarta.
- Robbins, Stepens. P. 1996, Prilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi Jilid 2, alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saxena, A.P. 1986, Peningkatan Produktivitas Tata Laksana Pemerintahan, Dalam Prisma, LP3ES, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1986, Organisasi Kepemimpin dan Perilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.