

**ANALISIS MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK
PEGAWAI KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

DEWI RATNASARI

NIM : 15612055



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK
PEGAWAI KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN
KABUTEN BINTAN
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DEWI RATNASARI

NIM : 15612055

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK PEGAWAI
KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN KABUPATEN BINTAN

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

DEWI RATNASARI
NIM : 15612055

Menyetujui

Pembimbing Pertama

Risnawati, S.Sos, M.M
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua

Satriadi, S.SP, M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK PEGAWAI KANTOR
DESA TOAPAYA SELATAN KABUPATEN BINTAN**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

**DEWI RATNASARI
NIM : 15612055**

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Lima Belas Agustus Dua Ribu Sembilan Belas
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Risnawati, S.Sos, M.M
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Sekretaris

Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota

Muhammad Rizki, S.Psi, M. Hsc
NIDN. 1011108901/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 15 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Ketua,

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEWI RATNASARI
NIM : 15612055
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,23
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik
Pegawai Kantor Desa Toapaya Selatan Kabupaten
Bintan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 02 Juni 2019

Penyusun,



Dewi Ratnasari
NIM : 15612055

LEMBAR PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua Orang tua Tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan kasih sayang yang tidak terhingga,
kupersembahkan karya kecil ini kepada Papa dan Mama tercinta yang
memberikan kasih sayang yang tidak terhingga

Untuk kakak dan abang ku, Terimakasih atas doa dan semangat yang diberikan
untuk ku. Hanya karya kecil ini yang bisa kupersembahkan. Maaf belum bisa
menjadi panutan yang terbaik.

MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,” (QS.Al-Insyirah:5-6)

KATA PENGANTAR

Puji dan Sukur Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Allah SWT dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : “**Analisis Motivasi Ekstrinsik dan Interinsik Pegawai Kantor Desa Toapaya Selatan Kabupaten Bintan**”. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari pembimbing dan dosen serta unsur lainnya sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, ST, MM selaku sekertaris program studi S1 Manajemen.
5. Ibu Risnawati, S.Sos, MM selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
9. Kepala Desa Toapaya Selatan beserta staff yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya saran, kritikan maupun bimbingan agar penulisan dan proses yang akan datang dapat lebih sempurna sesuai yang diharapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

DEWI RATNASARI

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teori	9
2.1.1 Manajemen	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia	12
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Motivasi	16
2.1.3.1 Motivasi Klasik dan Kontemporer	21
2.1.3.1 Motivasi Instrinsik.....	23

2.1.3.1.1	Pengertian	23
2.1.3.1.2	Fungsi Motivasi Interinsik	25
2.1.3.1.3	Tujuan Motivasi Interinsik	25
2.1.3.1.4	Indikator Motivasi Interinsik	26
2.1.3.2	Motivasi Ekstrinsik.....	27
2.1.3.2.1	Pengertian	27
2.1.3.2.2	Fungsi Motivasi Ekstrinsik.....	28
2.1.3.2.3	Tujuan Motivasi Ekstrinsik	29
2.1.3.2.4	Indikator Motivasi Ekstrinsik	30
2.2.	Kerangka Pemikiran	31
2.3.	Penelitian Terdahulu	32
2.3.1	Dalam Negeri	32
2.3.2	Luar Negeri	33
BAB III	METODE PENELITIAN.....	35
3.1.	Jenis Penelitian.....	35
3.2.	Jenis Data	35
3.2.1	Data Primer	35
3.2.2	Data Sekunder	35
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.	Populasi dan Sampel	37
3.4.1	Populasi	37
3.4.2	Sampel	37
3.5	Defenisi Operasional Variabel.....	38
3.6	Teknik Pengolahan Data	39
3.7	Teknik Analisis Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1.	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Gambaran Umum Desa Toapaya.....	41
4.1.1.1	Perkembangan Desa Toapaya Selatan.....	42
4.1.1.2	Pemerintahan Desa Toapaya Selatan.....	44
4.1.2	Karakteristik Informan	50
4.1.2.1	Jenis Kelamin	50
4.1.2.2	Tingkat Pendidikan	50
4.1.3	Reduksi Data.....	51
4.1.3.1	Motivasi Ekstrinsik.....	51
4.1.3.1.1	Kebijakan dan Administrasi	51
4.1.3.1.2	Supervisi	54
4.1.3.1.3	Gaji / Upah.....	56

4.1.3.1.4 Hubungan antar pribadi	59
4.1.3.1.5 Kondisi kerja.....	62
4.1.3.2 Motivasi Intrinsik	63
4.1.3.2.1 <i>Achievement</i> (Keberhasilan)	63
4.1.3.2.2 <i>Recognition</i> (pengakuan/penghargaan)	66
4.1.3.2.3 <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)	68
4.1.3.2.4 <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab)	71
4.1.3.2.5 <i>Advancement</i> (Pengembangan)	73
4.1.4 Penyajian Data	76
4.1.5 Penarikan kesimpulan.....	79
4.2. Pembahasan	83
 BAB V PENUTUP.....	 86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kehadiran pegawai desa dalam pelatihan Januari 2018 s/d April 2019.....	17
Tabel 3.1 Data responden.....	38
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.3 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Kebijakan administrasi.....	52
Tabel 4.4 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Supervisi.....	54
Tabel 4.5 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Gaji/Upah	57
Tabel 4.6 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Hubungan antar pribadi.....	60
Tabel 4.7 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Kondisi Kerja	62
Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Achievement (Keberhasilan).....	64
Tabel 4.9 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Recognition (pengakuan/penghargaan).....	67
Tabel 4.10 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Work it self (Pekerjaan itu sendiri)	69
Tabel 4.11 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Responsibility (Tanggung jawab)	71
Tabel 4.12 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Advancement (Pengembangan)	74
Tabel 4.13 Hasil Penyajian Data	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	31
Gambar 4.1 Struktur organisasi Desa Toapaya Selatan.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Panduan Wawancara
- Lampiran 4 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 Halaman *Plagiarism Checker*
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

A B S T R A K

ANALISIS MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK PEGAWAI PADA KANTOR DESA TOAPAYA SELATAN KABUPATEN BINTAN

Dewi Ratnasari. 15612055. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Email : dewiratnasari.1996@yahoo.com

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik pada pegawai kantor Desa Toapaya. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, pengolahan data dilakukan melalui tiga tahap yaitu meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan analisis komponensial dengan uji keabsahan data menggunakan triangulasi dan member check.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa bukti dari hasil wawancara bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik dan instrinsik pada pegawai Kantor Desa Toapaya seperti kebijakan administratif, gaji dan upah dan bentuk penghargaan.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Pegawai Kantor Desa Toapaya Selatan Kabupaten Bintan sudah berjalan namun perlu upaya lanjutan, Untuk motivasi eksterinsik diketahui bahwa dalam dimensi gaji diketahui bahwa gaji ini sudah ada ketentuannya, namun dirasakan kurang adil, untuk kondisi lingkungan masih perlu perbaikan adalah pemberian pelatihan karena ada pegawai yang tidak bisa sama sekali kemudian untuk motivasi intrinsik diketahui bahwa belum adanya reward, kemudian masih kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan padahal banyak pegawai desa yang membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik

Dosen Pembimbing I : Risnawati, S.Sos, MM

Dosen Pembimbing II : Satriadi, S.AP, M.Sc

A B S T R A C T

EXTRINSIC AND INTRINSIC MOTIVATION ANALYSIS OF STAFF AT THE VILLAGE OFFICE TOAPAYA SOUTH BINTAN REGENCY

Dewi Ratnasari. 15612055. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Email : dewiratnasari.1996@yahoo.com

Intrinsic motivation is motives that become active or functioning do not need to be stimulated from the outside, because in every individual there is already an urge to do something. While extrinsic motivation is motivation that encourages a person to excel that comes from the individual, better known as motivational factors.

The purpose of this study was to determine extrinsic motivation and intrinsic motivation in Toapaya Village office employees. The method in this research is descriptive with a qualitative approach, data processing is carried out through three stages including data reduction, data presentation and drawing conclusions using componential analysis with data validity testing using triangulation and member check

Based on the research results obtained some evidence from interviews that there are factors that influence extrinsic and intrinsic motivation among Toapaya Village Office employees such as administrative policies, salaries and wages and forms of appreciation.

Based on the research it can be concluded that the Extrinsic and Intrinsic Motivation of the Toapaya Selatan Village Office Employees of the Bintan Regency have been running but need further efforts. is the provision of training because there are employees who cannot at all then for intrinsic motivation it is known that there is no reward, then there is still a lack of opportunities to attend training even though many village employees need training to improve their performance.

Keywords : Extrinsic motivation, intrinsic motivation

Advisor I : Risnawati, S.Sos, MM

Advisor II : Satriadi, S.AP, M.Sc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Maka dari itu setiap organisasi, perusahaan maupun instansi harus mengelola sumber daya manusia yang ada dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap SDM yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau organisasi.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja yang optimal dari para pegawainya. Manusia mempunyai bakat, keterampilan dan pengetahuan yang dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang

telah ditetapkan sebelumnya. Dengan meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan secara optimal sangat perlu didukung oleh faktor-faktor baik itu dari dalam maupun luar, kemampuan merupakan sifat bawaan setiap individu sejak lahir yang dapat dipelajari sehingga memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Dengan kemampuan yang tinggi diharapkan aparatur dapat mampu bekerja, yang lazim disebut *performance* atau penampilan kerja yang tinggi.

Praktek penyelenggaraan pemerintahan desa di Indonesia memang seringkali mengalami persoalan-persoalan yang timbul terkait dengan hubungan tersebut, termasuk tentang pelayanan umum kepada masyarakat. Pelayanan umum adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, di desa, dan di lingkungan badan usaha milik negara atau daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala desa sebagai pimpinan pemerintahan desa mempunyai peran dalam meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat desa, sehingga perangkat desa dapat bekerja dengan lebih baik. Guna mewujudkan masyarakat yang demokratis dan tanggap akan pemerintahan di negaranya. Masyarakat memahami dan mempelajari bagaimana aktifitas roda berjalannya pemerintahan desa. Desa Toapaya Selatan Kabupaten Bintan merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Toapaya, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Riau Nomor 8 Tahun 2005,

tentang Pembentukan Desa Kuala Sempang, Kelurahan Teluk Lobam di Kecamatan Bintan Utara dan Desa Toapaya Selatan di Kecamatan Gunung Kijang yang selanjutnya melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 12 Tahun 2007 tanggal 23 Agustus 2007 di mekarkan menjadi Kecamatan Toapaya Selatan.

Tercapainya keberhasilan suatu tujuan pemerintah desa tidak terlepas dari hasil kerja pegawainya, hasil kerja pegawai juga didukung dari motivasi kerja pegawai itu sendiri. Hal ini dapat diketahui dipandang perlu karena motivasi yang belum semestinya dapat mengurangi kinerja. Kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan kerja memang sering dikaitkan dengan motivasi pimpinan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan

organaisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya

Hal ini terjadi karena pegawai ini dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena kemampuan pegawai merupakan faktor yang penting guna mendukung pencapaian hasil pekerjaan. Selain itu bahwa motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan perestasi kerja, dan prestasi kerja tidak mungkin akan menghasilkan pekerja yang lebih baik apabila tidak disertai dengan perubahan, pengetahuan dan perilaku karena kedua unsur tersebut merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam meningkatkan kerja yang sangat baik.

Dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara singkat dengan pegawai dapat diketahui bahwa kurangnya kesadaran pegawai untuk dapat meningkatkan pendidikan dan kemampuan dalam menjalankan tugas, hal ini terjadi dikarenakan pegawai merasa tidak adanya timbal balik atas loyalitas yang diberikan kepada pemerintah. Ini dikarenakan belum ada *reward* atau penghargaan dari instansi ataupun dari pemerintah kepada pegawai yang berprestasi.

Masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu seperti harusnya jam 08.00 WIB sudah berada di kantor namun pegawai berada di kantor pukul 10.00 WIB kemudian pulang seharusnya pukul 16.00 WIB namun berdasarkan pengawamatan setelah pukul 13.00 WIB kantor desa sudah dalam keadaan sepi, beberapa pegawai tidak kembali datang kekantor setelah jam istirahat.

Kemudian dilihat dari jarang nya pegawai mengikuti pelatihan yang dilakukan, hal ini dapat dilihat bahwa jika ada pelatihan maka yang akan datang hanya 1 atau 2 orang saja. Berikut data yang di dapatkan dari kelurahan :

Tabel I.1
Kehadiran pegawai desa dalam pelatihan Januari 2018 s/d April 2019

No	Jenis Pelatihan	Pegawai yang diwajibkan mengikuti	Jumlah pegawai yang diikutkan di desa Toapaya
1	Pelatihan manajemen administrasi pemerintahan desa	3 orang	1 orang
2	Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa	5 orang	2 orang
3	Peningkatan pelayanan di lingkungan pemerintahan desa	2 orang	1 orang
4	Bimbingan teknis aparatur desa	5 orang	2 orang

Sumber : Arsip Kantor Desa Toapaya, 2019

Jika dilihat dari data diatas maka diketahui bahwa pegawai tidak hadir dalam undangan pelatihan yang disampaikan. Padahal pelatihan sangat mendukung pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan sehari-hari pegawai. Peningkatan pengetahuan pegawai dalam penguasaan teori dan keterampilan dimaksudkan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam rangka mencapai tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya

Kemudian masih ada pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya sehingga sering meninggalkan pekerjaan dan penyelesaian kerja tidak tepat waktu hal ini dapat dilihat dari adanya kerja yang terbengkalai dan tidak bisa diselesaikan tepat waktu seperti banyaknya surat-surat pengantar masyarakat yang

harusnya bisa diselesaikan 1 hari tetapi masyarakat harus menunggu hingga 3 sampai dengan 4 hari.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas dapat diambil suatu judul usulan penelitian dalam penelitian ini yang berjudul “**Analisis Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Pegawai Kantor Desa Toapaya Selatan Kabupaten Bintan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah dapat diketahui adanya permasalahan mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai sehingga dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pegawai pada Kantor Desa Toapaya Selatan Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik pada Kantor Desa Toapaya Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen terutama dalam penerapan motivasi, serta

menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Untuk Kantor Desa Toapaya : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar mampu meningkatkan kinerja organisasi
- b. Untuk penulis : penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia
- c. Untuk Kampus : sebagai masukan kepada penelitian selanjutnya dan menambah masukan terhadap manajemen sumber daya manusia

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian, dalam bab ini berisi tinjauan teoritis, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, jenis data, teknik alat pengumpulan data, populasi dan sampel, defines operasional, teknik pengolana data dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan pengujian secara kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengetian Manajemen

Menurut Manullang (Atik & Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Terry (Hasibuan, 2009:2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya. Menurut Hasibuan (2016:1) manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Robbins, dan Coulter (2012:8) mengemukakan bahwa: “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja

lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Terry (Hasibuan, 2009:38) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*).

Menurut Henry Fayol (Safroni, 2012:47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Griffin (Safroni, 2012:47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

Berdasarkan fungsi manajemen (pengelolaan) di atas secara garis besar dapat disampaikan bahwa tahap-tahap dalam melakukan manajemen meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan atau yang dikenal *Planning, organizing, actuating, controlling* (yang selanjutnya disingkat POAC), fungsi manajemen tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk merumuskan pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, menurut pendapat Siagian (2010:108-135) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai satu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan
3. Penggerakan (*Actuating*) adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis
4. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

POAC dijelaskan dalam menurut pendapat Siagian (2010:108-135) yaitu diterapkan dalam setiap organisasi di seluruh dunia guna mempertahankan kelanjutan organisasi. POAC adalah dasar manajemen untuk organisasi

manajerial. Secara umum, ada empat fungsi manajemen yang sering orang menyebutnya “POAC”, yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Dua fungsi yang pertama dikategorikan sebagai kegiatan mental sedangkan dua berikutnya dikategorikan sebagai kegiatan fisik. Suatu manajemen bisa dikatakan berhasil jika keempat fungsi di atas bisa dijalankan dengan baik. Kelemahan pada salah satu fungsi manajemen akan mempengaruhi manajemen secara keseluruhan dan mengakibatkan tidak tercapainya proses yang efektif dan efisien.

Dikatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian organisasi manusia, keuangan, fisik dan informasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisiensi dan efektif.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kegiatan manajemen sumberdaya manusia menyangkut kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumberdaya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistimatis , sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian Yuniarsih (2011) menjelaskan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan

kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. (Mangkunegara, 2013)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada seorang (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut Stoner (Siagian & Sondang, 2014), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. ((M. S. P. Hasibuan, 2009),

Menurut (M. Hasibuan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinggundu dalam (Rosida, 2009). Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Indah Puji Hartatik, 2014) fungsi Manajemen dapat di bagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi manajerial

a. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, disiplin, perilaku, kerja samadan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung.

4. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dengan kebutuhan pegawai.

5. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

6. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

7. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2008).

Tiga unsur dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang paling besar bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan” (Mangkunegara, 2013). Motivasi ((M. S. P. Hasibuan, 2009) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan

daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi menjadi dua jenis, yaitu: (Sedarmayanti, 2009)

1. Motivasi Positif

Motivasi positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

2. Motivasi Negatif.

Motivasi negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu . Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. (Sopiah, 2013).

Teori motivasi menurut (Sopiah, 2013) : yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal seperti : “kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Samsudin, 2010). Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. (Sulistiyani, 2013),

Sedangkan menurut Stears (Sedarmayanti, 2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. (Siagian, 2009), Berbeda lagi dengan pendapat Flippo dalam (M. Hasibuan, 2017), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut (Sunyoto, 2013), sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan

5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya biasa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (instrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

2.1.3.1 Motivasi Klasik dan Kontemporer

Teori motivasi klasik diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (Griffin, 2012:259)

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Frederick Winslow dalam Hasibuan (2009) menyatakan bahwa : “Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka.” Sehingga dengan adanya teori ini, maka pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para karyawannya, semakin banyak karyawan berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka

Teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Teori motivasi kontemporer yang ada saat ini dirasakan lebih dapat menjelaskan dan memberikan gambaran tentang kondisi pemikiran saat ini, namun agar disesuaikan dengan kondisi dan situasi setempat. Mc.Clelland (dalam Usman, 2009) dengan Teori Kebutuhan Mc.Clelland menjelaskan bahwa terdapat tiga hal yang di butuhkan sehingga dapat mencapai kepuasan antara lain

kebutuhan akan pencapaian kerja, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan akan afiliasi dengan lingkungannya. Teori evaluasi kognitif dimana menyatakan bahwa pemberian penghargaan perilaku sebelumnya secara ekstrinsik akan dapat memberikan kepuasan intrinsic cenderung akan mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan (Robbins, 2015). Teori The Porter-Lawler Model (dalam Steer, 2008) menyatakan bahwa ada penghargaan dari dalam dan penghargaan dari luar karyawan tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana persepsi yang diterimanya akan menjadi suatu sikap kepuasan kerja. Penilaian kepuasan yang telah dirasakannya tersebut akan kembali dinilai sebagai nilai bagi dirinya. Dan ditambah lagi dengan adanya asumsi bahwa usaha yang akan dilakukan tersebut kemungkinannya akan dihargai oleh perusahaan atau tidak. Usaha yang akan dilakukan tersebut akan menghasilkan suatu kinerja, tetapi karyawan akan melakukan pekerjaannya tersebut akan menyesuaikan dengan kemampuan dan pemahamannya terhadap 16 kebijakan yang akan diterimanya. Kinerja yang akan dihasilkan tersebut merupakan penghargaan bagi dirinya, kemungkinan mendapat penghargaan dari pihak luar, dan penerimaan terhadap penghargaan interaksi tersebut akan menghasilkan suatu keadaan kepuasan kerja.

2.1.3.2 Motivasi Instrinsik

1. Pengertian

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada

dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya (Hamzah, 2009). Dalam buku lain, motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri individu. Tingkah laku individu itu terjadi tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor dari lingkungan (Prayitno, 2011). Menurut Thornburgh bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri sendiri (Prayitno, 2011). Berdasarkan beberapa definisi di atas konsep motivasi intrinsik disebut dengan dorongan yang berasal dari dalam individu. Dimana dorongan tersebut menggerakkan individu untuk memenuhi kebutuhan tanpa perlu dorongan dari luar dan akan mempunyai rasa kepuasan dan senang dari dalam dirinya sendiri pada saat menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya.

Terdapat beberapa yang termasuk dalam motivasi intrinsik, antara lain (Putri, 2017) :

1. Adanya minat Minat memiliki pengaruh besar terhadap seseorang, karena apabila seseorang menaruh minat pada suatu hal, maka minat tersebut akan menjadi pengaruh yang sangat kuat untuk melakukannya dengan bersungguh-sungguh tanpa ada yang menyuruh.
2. Adanya keinginan Keinginan merupakan suatu hasrat yang dirasakan oleh seseorang untuk memperolehnya, sehingga diperlukan usaha untuk memperoleh apa yang diinginkan.
3. Adanya cita-cita Cita-cita merupakan suatu impian seseorang akan masa depannya. Motivasi berperan penting untuk meraih cita-cita, tanpa

motivasi akan sulit seseorang menggapai apa yang cita-citakan oleh seseorang

4. Adanya ketertarikan Ketertarikan merupakan rasa lebih suka pada sesuatu yang dirasakan dari dalam dirinya sendiri. Dengan adanya ketertarikan, seseorang akan mendalaminya dan ketertarikan tersebut berfungsi sebagai pendorong yang kuat untuk terlibat pada sesuatu yang membuat seseorang menjadi tertarik.
5. Adanya tujuan Tujuan merupakan suatu sasaran yang akan dicapai dan diinginkan dimasa yang akan datang. Dengan adanya tujuan akan menimbulkan keinginan seseorang untuk berusaha mendapatkan tujuannya. Tujuan tersebut akan menjadikan alat motivasi seseorang melakukan suatu hal yang dapat memenuhinya dengan cara melakukan suatu perbuatan atau perilaku

2. Fungsi Motivasi interinsik

Motivasi dianggap penting dilihat dari segi fungsi dan nilainya atau manfaatnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mendorong timbulnya tingkah laku dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Menurut Sardiman (2010) mengemukakan tiga fungsi motivasi interinsik yaitu yaitu:

- a. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya motivasi mengarahkan perubahan untuk mencapai yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi

dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Selain itu, motivasi belajar berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi

3. Tujuan motivasi interinsik

Motivasi bertujuan sebagai pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Jika ditinjau dari segi proses motivasi menurut Ramayulis (2011) motivasi berfungsi:

- a. Memberi semangat dan mengaktifkan individu agar tetap berminat dan siaga.
- b. Memusatkan perhatian seseorang pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuannya.
- c. Membantu memenuhi kebutuhan akan hasil jangka pendek dan hasil jangka panjang.

4. Indikator motivasi interinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (Luthans, 2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan) Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan

dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai sertifikat penghargaan atau uang tunai.
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.
4. *Responsibility* (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.
5. *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan

melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

2.1.3.3 Motivasi Ekstrinsik

1. Pengertian

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu, Terdapat beberapa yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik, antara lain (Putri, 2017) :

- a. Pengaruh lingkungan sosial Lingkungan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian atau tingkah laku seseorang. Lingkungan yang dimaksud seperti orang-orang di sekitarnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkah laku seseorang.
- b. Dorongan dan harapan. Dorongan dan harapan yang diberikan dapat berpengaruh pada perilaku.
- c. Adanya imbalan Imbalan yang didapatkan seperti uang, sarana dan prasarana serta pujian tersebut dapat membangkitkan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan tujuan hanya mengharapkan imbalan yang

diberikan. Karena imbalan tersebut dapat memberikan rasa kesenangan atau kepuasan walaupun kegiatan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginannya.

- d. Pengaruh teman. Artinya alasan seseorang mengambil keputusan dapat disebabkan karena diajak teman atau sekedar ikut-ikutan teman.

2. Fungsi motivasi

Fungsi motivasi eksterinsik menurut Sardiman (2009:85) ada tiga yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

3. Tujuan Motivasi eksterinsik

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan. Setiap tindakan motivasi seseorang mempunyai tujuan yang akan dicapai. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi pada seseorang harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta kepribadian orang yang akan dimotivasi. Menurut Notoatmodjo (2010), motivasi mempunyai tiga fungsiyaitu :

Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor-penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

- a. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
- b. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Pilihan perbuatan yang sudah ditentukan atau dikerjakan akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi karena sudah melakukan proses penyeleksian.

4. Indikator motivasi ekstrinsik

Melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktifitas itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktifitas belajar (Prayitno, 2009). Dalam buku lain, motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar (Sardiman, 2011). Kemudian menurut (Siagian, 2014 : 164) motivasi eksterinsik adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan dan Administrasi : yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi

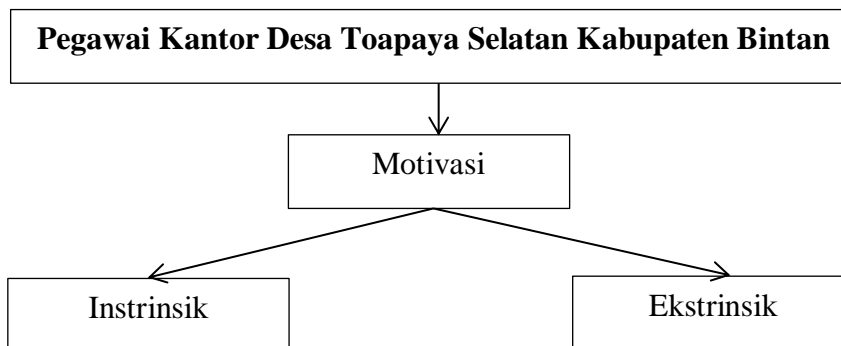
2. Supervisi : derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan
3. Gaji / Upah : derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya
4. Hubungan antar pribadi : yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
5. Kondisi Kerja : derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik mengacu pada motivasi yang datang dari luar diri individu. Seseorang yang termotivasi oleh ekstrinsik tidak menikmati kegiatan yang dilakukannya. Dimana seseorang terlibat dalam suatu aktivitas hanya karena ingin mengharapkan beberapa imbalan seperti penghargaan, hadiah, uang atau pujian. Imbalan yang didapatkan bisa memberikan kepuasan atau kesenangan walaupun kegiatan yang dilakukan tidak memberikan rasa kepuasan atau kesenangan dari dalam dirinya sendiri.

2.2. Kerangka Pemikiran

Untuk memahami lebih jelas mengenai kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Dalam Negeri

Penelitian yang dilakukan oleh Bangun Karisma Palupi (2015) dengan judul penelitian Analisis Faktor Motivasi Kerja Instrinsik dan Ekstrinsik Karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah. Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang merupakan seluruh karyawan tetap dan tidak tetap yang bekerja di Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Faktor. Data diolah dengan menggunakan software statistik yakni SPSS 17 yang dapat mereduksi beberapa atribut tidak signifikan untuk kemudian menemukan faktor-faktor utama diantara atribut-atribut tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama dalam menentukan motivasi pegawai secara intrinsik dapat diketahui terdiri atas potensi individu, prestasi, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri, selanjutnya pada motivasi ekstrinsik dapat diketahui terdiri atas gaji, kondisi kerja, status dan hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Ambar Kusumastut (2016) dengan judul penelitian Gambaran Faktor Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Sekolah Pada SMA Negeri di Surabaya (Intrinsik dan Ekstrinsik). Memang pada kedua hasil keseluruhan baik dari motivasi intrinsik maupun dari faktor ekstrinsik memiliki skor nilai dengan kategori tinggi. Karena setiap motivasi yang dimiliki akan menghasilkan bentuk motivasi yang berbeda antara individu satu dengan individu lainnya. Semakin baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diterima dan yang diberikan kepada pegawai perpustakaan sekolah, maka akan dapat berpengaruh bagi peningkatan kinerja dari pegawai perpustakaan tersebut dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Rif'ati Dina Handayani (2017) dengan judul Analisis Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Mahasiswa Calon Guru Fisika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi belajar mahasiswa pendidikan fisika sangat bervariasi dan didominasi oleh motivasi belajar instrinsik dibandingkan motivasi ekstrinsik. Pada motivasi instrinsik kebutuhan akan prestasi yang dimiliki mahasiswa pendidikan fisika lebih tinggi dibandingkan dengan kriteria motivasi intrinsik lain. Pada motivasi ekstrinsik peran otoritas dari orang tua dan dosen merupakan faktor yang mendominasi motivasi ekstrinsik belajar mahasiswa. Dominannya motivasi instrinsik ini menunjukkan adanya kesadaran dari diri mahasiswa mengenai pentingnya belajar.

2.3.2 Luar Negeri

Penelitian yang dilakukan oleh Sudhanshu Bhadoriya (2013) Analisis Kritis pada Faktor Motivasi Intrinsik & Ekstrinsik jurnal Vol 3 Issue 3. Penelitian

telah menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tenaga kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan inovasi, pemecahan masalah kreatif, perputaran yang berkurang dan penurunan absensi. Motivasi intrinsik berkembang di lingkungan di mana karyawan merasa seperti mereka adalah bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Membina semangat juga datang dari memastikan bahwa karyawan memiliki keahlian dan alat yang mereka butuhkan untuk kompetensi. Beberapa ahli sumber daya manusia percaya bahwa hadiah non-tunai, dapat berdampak lebih besar terhadap karyawan. Pengakuan tepat waktu untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik sangat penting. Penelitian ini akan mempelajari dampak faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik pada moral karyawan BPO (karyawan layanan pelanggan saja).

Fotuhu Waruru. 2017. Analisis Tentang Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). Volume 16 pp 133-212. Motivasi intrinsik memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Motivasi intrinsik yang dimaksud disini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan, dari beberapa indikator motivasi ekstrinsik, yang mendapatkan tanggapan paling mempengaruhi motivasi karyawan adalah pemberian imbalan atau gaji. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa semakin besar motivasi ekstrinsik yang

didapatkan oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, hal ini sejalan dengan pendapat (Leksono, 2013) bahwa penelitian kualitatif yaitu “penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Kajian kualitatif belum atau dapat diukur atas besar-besaran kuantitas, jumlah, intensitas. Atau frekuensi capaian kinerja penelitian kualitatif tidak mengarah pada jumlah informasi yang banyak, namun pada bobot yang sarat temuan mendalam.

Penggunaan metode penelitian ini , karena peneliti ingin mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai strategi pemberdayaan pegawai karena sesuai sifat dan tujuan penelitian yang ingin menekankan pada proses dan makna yang bermutu bukan untuk menguji hipotesis.

3.2 Jenis Data

Jenis data terbagi dua yaitu (Siagian, 2009) :

- a. Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan informan
- b. Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder merupakan sumber yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data melalui tanya jawab baik berstruktur maupun wawancara bebas yang diberikan kepada informan. Menurut (Sugiyono, 2016) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala obyek yang akan diteliti. Alat yang dipergunakan daftar ceklis. (Sugiyono, 2016). Observasi digunakan untuk mendapatkan data masalah awal, peneliti mengamati masalah-masalah yang terjadi di Kantor Desa Topaya tersebut.
3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian. (Sugiyono, 2016)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti, sebagaimana dijelaskan (Hidayat, 2011) populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.” Seorang peneliti akan menentukan secara jelas populasi yang akandijadikan sasaran penelitian yaitu populasi sasaran merupakan populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan dari hasil penelitian yang akan dilakukannya. Adapun populasi dalam penelitian ini 21 orang pegawai kantor Desa Toapaya Selatan Kabupaten Bintan

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebahagian dari jumlah populasi, Menurut (Hidayat, 2011) bahwa pengertian sampel adalah “kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.

Pada penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2017) bahwa dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksisecara sinergis. Adapun pengambilan sampel dari penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 9 orang. Berikut uraian sampel :

Tabel 3.1
Data responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Desa	1 orang
2	Sekretaris desa	1 orang
3	Staff	7 orang
	Jumlah	9 orang

Sumber : Kantor Desa Toapaya, 2019.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Motivasi Ekstrinsik	Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan dan Administrasi : 2. Supervisi 3. Gaji / Upah 4. Hubungan antar pribadi. 5. Kondisi Kerja (Siagian 2014)
Motivasi Intrinsik	Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan) 2. <i>Recognition</i> (pengakuan/penghargaan) 3. <i>Work it self</i>

	dorongan untuk melakukan sesuatu	(Pekerjaan itu sendiri) 4. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab) 5. <i>Advancement</i> (Pengembangan) (Luthans, 2011)
--	----------------------------------	---

3.6. Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015b) yaitu meliputi reduksi data, Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015b) sebagai berikut :

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi (1) gambaran umum tentang kondisi lingkungan kantor. Data yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan kompleks serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan.

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai data dalam penelitian. Hasil wawancara dan pengamatan tahap dua ini di bentangkan atau disajikan.

c. *Conclusion Drawing* (Verification)

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data (Moleong, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Karisma Palupi. (2015). Analisis Faktor Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik Karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah
- Fotuhu Waruru. (2017). Analisis Tentang Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). Volume 16 pp 133-212.
- Cohen. (2011). *Perilaku Organisasi Sektor Publik*. (Dr Mamduh, Ed.). Jakarta: Kencana Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Imaculada, M. (2014). Motivasi, komunikasi dan semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 33–42.
- Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).
- Leksono, S. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat* (Vol. 12).
- Rosida, A. T. S. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*.
- Siagian, & Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Dewi Ratnasari
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 01 Januari 1996
Alamat : Jl. Tg. Uban Km. 16 Kp. Simpangan
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Swasta
Email : dewiratnasari.1996@yahoo.com

PENDIDIKAN

- 2002 – 2008 : SDN 005 Mantrust
- 2008 – 2011 : SMPN 17 Bintan
- 2011 – 2014 : SMAN 2 Bintan
- 2015 – 2019 : STIE (Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Pembangunan
Tanjungpinang)