

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA MAKASSAR BARAT MAKASSAR

Arfianny*)

***Abstract:** The purpose of this research is to know the impact of extrinsic motivation on the performance of Tax Service Office (KPP) Pratama Makassar Barat in Makassar. The method used in this research is Likert Scale is used to measure attitudes, opinions and perceptions of a person or group of people about social phenomena. To know the degree of relationship between X with Y is used correlation coefficient. The result of this research is extrinsic motivation in Tax Office (KPP) Pratama Makassar Barat in Makassar is in low category seen from incentive aspect, job security, working condition, job status, social relationship and social security. Performance of employees in the office of Tax Service Office (KPP) Pratama Makassar Barat in Makassar is in the low category this is evident from the quality, quantity and timeliness. Extrinsic motivation has an effect on employee performance where the extrinsic motivation decreases, hence the performance of employees at Tax Service Office (KPP) Pratama Makassar Barat in Makassar will decrease also, proved from result of hypothesis testing of research with significant level 5% with $dk = n-2$*

***Keywords:** Extrinsic Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak instansi.

Disiplin akan mendorong pegawai untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan

dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong pegawai memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal itu, pegawai dalam instansi dituntut memiliki kuantitas dalam menjalankan tugasnya. Kualitas dan kuantitas yaitu dalam hal ini pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemauan yang tinggi dalam bertindak yang berimplikasi terhadap kepuasan akan hasil dari pekerjaannya tersebut. Sehingga untuk mencapai sasaran tersebut perlu didukung oleh kualitas pegawai dalam perencanaan, pengembangan serta pembinaan pegawai itu sendiri.

Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar selalu berusaha agar kegiatannya tetap berjalan lancar dan optimal dengan memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan

organisasi harus dikelola secara proporsional baik dari segi waktu maupun materi. Suatu hal yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, sehingga mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana dampak motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar?”

LANDASAN TEORI

Konsep Dasar Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditentukan. PNS adalah pegawai Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat, yang diangkat dan dipekerjakan berdasarkan UU No.8 Tahun 1974 dan di beri hak pensiun atau jaminan hari tua beserta pensiun janda/duda untuk anak PNS. Peraturan perundang-undangan yang mengatur kepegawaian Negara adalah undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Sipil Negara.

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

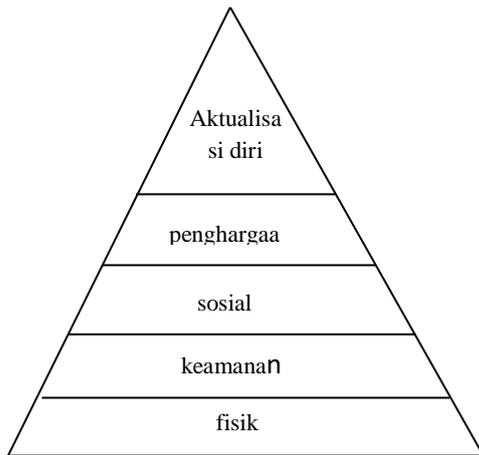
Adapun bentuk-bentuk Motivasi terdiri atas dua yaitu:

- a) Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Hal ini merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut.
- b) Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Misalnya: Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan, kebutuhan aktualisasi diri dan sebagainya.

Model Teori Motivasi

Dalam tulisan ini akan dikemukakan model tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh ahli dalam bidangnya diantaranya; Teori Hirarchi Needs dari Maslow (Mangkunegara 2009: 94). Adapun teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow adalah bahwa orang-orang atau pegawai termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaan atau memenuhi kebutuhan yang terdiri atas lima tingkatan. Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan social (*social/belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Abraham Maslow (Mangkunegara, 2009: 95), maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi berdasarkan teori di atas, maka pengaruh motivasi yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan fisiologis**
Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam hal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b) **Kebutuhan keamanan dan keselamatan**
Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja dalam hal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c) **Kebutuhan sosial**
Variabel pemenuhan kebutuhan sosial dalam hal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja.
- d) **Kebutuhan penghargaan**
Kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa insentif barang maupun materi dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.
- e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri dalam hal ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kebutuhan aktualisasi pegawai yang meliputi keinginan berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk peningkatan karier dan keberhasilan instansinya, keinginan menyampaikan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki kepada orang lain dan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal baru atas dasar potensi yang ada dalam dirinya, mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Maslow dalam teorinya mengasumsikan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Hal yang sangat penting untuk dipahami dari teori Maslow adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka daya motivasinya akan menurun.

Konsep Tentang Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasinya. Peraturan pemerintah No.53/2010 tentang disiplin pegawai yang merupakan langkah awal untuk menciptakan pegawai yang profesional sebagai pengganti PP No. 30 Tahun 1980 yang bersifat umum. Sanksi bagi pelanggar disiplin tentang ketentuan tidak masuk kerja, seperti tercantum dalam pasal 8, yang memberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja diatas ditunjukan pada suatu bentuk organisasi yang artinya adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan suatu program yang telah disusun untuk mencapai apa yang jadi tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi antara hasil yang dicapai (*output*) dengan yang dikorbankan (*input*).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Amstrong dan Baron dalam wibowo (2011: 100) yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden dan peningkatan kinerja pegawai. Indikator-indikator yang digunakan untuk variabel motivasi ekstrinsik.

Pengolahan data kuesioner menggunakan skala *Likert*, (Sugiyono, 2003:86). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui derajat hubungan antara X dengan Y digunakan koefisien korelasi dengan rumus persamaan:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

adalah $-1 \leq r \leq 1$

Jika (+) berarti terdapat hubungan positif

Jika (-) berarti terdapat hubungan negatif

Untuk menguji signifikan koefisien r dengan rumus uji t (Sugiyono 2003:214) digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Langkah terakhir adalah mencari seberapa besar kontribusi variabel X (motivasi ekstrinsik) terhadap Y (kinerja pegawai). Untuk mencari koefisien penentu dan koefisien determinan dengan menggunakan rumus :

$$kd = r^2 \times 100\%$$

dimana,

r^2 = kuadrat koefisien korelasi

Sedangkan analisa regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

Dimana,

Y = Peningkatan kinerja

X = Motivasi ekstrinsik

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Penulis menggunakan metode analisa deskriptif dan analisis regresi linear sederhana ini dimaksud agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar yang berjumlah 45 orang.

a. Komposisi responden berdasarkan data sampel, menurut jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau 55,55% dan perempuan berjumlah 20 orang atau 44,44%, seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	55,55 %
Perempuan	20	44,44 %
Jumlah	45	100%

b. komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan, sekolah lanjutan tingkat atas sebanyak 5 orang atau 11,11%, strata satu sebanyak 31 orang atau 68,88%, strata dua sebanyak 8 orang atau 17,77%, dan strata tiga sebanyak 1 orang atau 2,22%, seperti terlihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	5	11,11%
Strata Satu	31	68,88%
Strata Dua	8	17,77%
Strata Tiga	1	2,22%
Jumlah	45	100%

2. Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X)

Motivasi dalam sebuah organisasi begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi ekstrinsik pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3: Gambaran motivasi ekstrinsik pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat kota Makassar

No.	Interval	Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	51-55	Sangat tinggi	0	0%
2.	46-50	Tinggi	0	0%
3.	41-45	Cukup tinggi	6	13,33%
4.	36-40	Rendah	24	53,33%
5.	31-35	Sangat Rendah	15	33,33%
	Jumlah		45	100%

Berdasarkan tabel 3 tersebut, penerapan motivasi ekstrinsik

terhadap pegawai pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama

Makassar Barat di makassar berada pada kategori rendah dimana ada 24 responden atau 53,33%. Ini terlihat pada permasalahan yang dihadapi pegawai yang dilihat pada motivasi yaitu insentif, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan, hubungan sosial, jaminan sosial.

3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di makassar dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 : Gambaran kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar

No.	Interval	Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	51-55	Sangat tinggi	0	0%
2.	46-50	Tinggi	0	0%
3.	41-45	Cukup tinggi	10	22,22%
4.	36-40	Rendah	20	44,44%
5.	31-35	Sangat Rendah	15	33,33%
Jumlah			45	100%

Berdasarkan tabel 4 tersebut, kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di makassar berada pada kategori rendah dimana ada 20 responden atau 44,44%. Ini terlihat pada kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan sikap pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk memperoleh nilai X (Motivasi Ekstrinsik) dan Y (Kinerja Pegawai) dari setiap responden dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden didalam kuesioner diberi skor nilai, yaitu (SS)= 4, (S)= 3, (KS)= 2, dan (TS)= 1 untuk setiap nomor pernyataan.
- 2) Setiap jawaban responden diberikan nilai sesuai jawaban dari setiap variabelnya, yaitu variabel X mencakup pernyataan dalam kuesioner nomor 1 sampai nomor 15 dan variabel Y mencakup pernyataan

dalam kusioner nomor 1 sampai nomor 15, yang kemudian dijumlahkan.

- 3) Nilai pada variabel X dijumlahkan dan variabel Y juga dijumlahkan.
- 4) Kemudian menerapkan langkah-langkah:
 - a) Memberikan nilai kepada setiap responden untuk faktor X dan faktor Y dengan skala *likert* yang kemudian dijumlahkan.
 - b) Menghitung nilai kuadrat pada faktor X dan Y, kemudian mengalikan X dan Y.
 - c) Menjumlahkan hasil pengkuadratan dan pengalihan X dan Y.

Dari hasil perhitungan pada lampiran 5, diperoleh :

$$\begin{array}{ll}
 \mathbf{n = 45} & \sum x^2 = \mathbf{61.747} \\
 \sum x = \mathbf{1.663} & \sum y^2 = \mathbf{63.904} \\
 \sum y = \mathbf{1.690} & \sum xy = \mathbf{62.748}
 \end{array}$$

Berdasarkan data pada lampiran 5, perhitungan untuk mengetahui derajat hubungan antara X dan Y digunakan koefisien korelasi dengan rumus persamaan:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{45(62.748) - (1.663)(1.690)}{\sqrt{45(61.747) - (1.663)^2 \cdot 45(63.904) - (1.690)^2}} \\
&= \frac{2.823.660 - 2.810.470}{\sqrt{(2.778.615 - 2.765.569) \cdot (2.875.680 - 2.856.100)}} \\
&= \frac{13.190}{\sqrt{(13.046) \cdot (19.580)}} \\
&= \frac{13.190}{\sqrt{2.554.406.80}} \\
&= \frac{13.190}{15.982,5} = 0,82
\end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan koefisien korelasi antara X dengan Y yaitu $r = 0,82$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X dan variabel Y. Untuk menafsirkan koefisien korelasi tersebut, dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Koefisien korelasi dan fungsinya

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,00- 0,199	Sangat rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40- 0,559	Sedang
0,60- 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2003:214)

Selanjutnya untuk menganalisis berapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, digunakan koefisien determinasi (kd) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
Kd &= r^2 \times 100\% \\
&= 0,82^2 \times 100\% \\
&= 0,672 \times 100\% \\
&= 67,24\%
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik, yaitu $kd = 67,24\%$, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kondisi sosial.

Berdasarkan tabel dan perhitungan korelasi sebelumnya, dapat

ditafsirkan bahwa korelasi antara X dan Y termasuk hubungan yang sangat kuat yaitu 0,82% atau 82%. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat keeratan hubungan (signifikan), jika tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh atau seberapa kuatnya hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka dipakai uji t dengan rumus :

$$\begin{aligned}
t &= \frac{r^2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= \frac{0,82^2 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,82^2}} \\
&= \frac{0,672 \sqrt{43}}{\sqrt{1-0,672}} \\
&= \frac{(0,672) \cdot (6,55)}{0,328} \\
&= \frac{4,401}{0,572} \\
&= 7,695
\end{aligned}$$

Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada X tertentu, maka hipotesis diterima dengan $dk = n-2$. Dalam perhitungan ini t hitung = 7,695, sedangkan t tabel 1,681 untuk taraf signifikan 0,05 berarti t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima dengan $dk = 45-2 = 43$

Selanjutnya, untuk melihat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai digunakan rumus :

$$Y = a + bx$$

Dimana, untuk mengetahui nilai koefisien regresi dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned}
b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
&= \frac{45(62.748) - (1.663)(1.690)}{45(61.747) - (1.663)^2} \\
&= \frac{(2.823.660) - (2.810.470)}{(2.778.615) - (2.765.569)}
\end{aligned}$$

$$= \frac{13.190}{13.046}$$

$$= 1,01$$

Jika b menunjukkan fuel positif yaitu 1,01 maka ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui berapa Y, maka perlu dicari terlebih dahulu nilai konstan (*intercept*) yaitu a, dengan rumus :

$$= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{(1.690)(61.747) - (1.663)(62.748)}{45(61.747) - (1.663)^2}$$

$$= \frac{(1.043.524.30) - (104.349.924)}{(2.778.615) - (2.765.569)}$$

$$= \frac{2.506}{13.045}$$

$$= 0,19$$

Jadi, penerapan rumus untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat di Makassar adalah:

$$Y = a + bx \dots\dots\dots \text{misalkan (0)}$$

$$= 0,19 + 1,01 (0)$$

$$= 0,19$$

$$Y = a + bx \dots\dots\dots \text{misalkan (1)}$$

$$= 0,19 + 1,01 (1)$$

$$= 1,2$$

Dari hasil perhitungan diatas, terlihat tanda positif pada koefisien regresi (b =0,82) berarti setiap kenaikan nilai X maka kinerja juga akan meningkat dan hubungan diantara keduanya adalah hubungan yang kuat menunjukkan r= 0,82. Sedangkan, Perubahan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh perubahan motivasi ekstrinsik yaitu sebesar kd= 67,24%.

Dari perhitungan regresi dan korelasi, bahwa motivasi ekstrinsik dalam organisasi atau instansi harus selalu diterapkan oleh setiap pegawai, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disini organisasi harus memperhatikan motivasi ekstrinsik yang meliputi insentif, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan, hubungan sosial, dan jaminan sosial serta kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Pembahasan

Motivasi ekstrinsik merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang meliputi insentif, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan, hubungan sosial, dan jaminan social.

- a. Insentif, merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan instansi yang telah di tetapkan. Seperti : uang, lingkungan kerja yang baik, dan partisipasi.
- b. Jaminan pekerjaan, merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan instansi/perusahaan.
- c. Kondisi kerja, merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja. Baik berbentuk fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
- d. Status pekerjaan, adalah kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Buruh/karyawan/pegawai adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang.
- e. Hubungan social, merupakan interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok, ataupun antara

individu dengan kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari, terdapat tiga pola proses atau interaksi sosial.

- f. Jaminan social, adalah salah satu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak yang bertujuan untuk memberi jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap anggota keluarga.

Hal ini sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar. Semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Dengan adanya motivasi ekstrinsik dalam instansi atau organisasi maka tujuan instansi atau organisasi akan tercapai sesuai yang telah diharapkan secara efektif dan efisien. Motivasi ekstrinsik merupakan sikap dari individu-individu maupun terhadap kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaan untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar, dimana dilakukan uji t dan hasil pengujian t hitung $>$ t tabel. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar dapat diterima.

Adapun kontribusi variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien penentu yang diperoleh

sebesar 67,24%. Dengan demikian motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai adalah 0,19%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, faktor motivasi ekstrinsik harus ada dan perlu ditingkatkan oleh para pegawai dalam bekerja karena motivasi ekstrinsik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik yang diterapkan dalam organisasi/instansi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar berada pada kategori rendah dilihat dari aspek insentif, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan, hubungan sosial dan jaminan sosial.
2. Kinerja pegawai di kantor Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar berada pada kategori rendah hal ini terlihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.
3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana motivasi ekstrinsik menurun, maka kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Barat di Makassar akan menurun pula, terbukti dari hasil pengujian hipotesis penelitian dengan taraf signifikan 5% dengan $dk=n-2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPF, Yogyakarta.

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Proseduer penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Danin, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Bengkulu.
- Fhathoni, A.R. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Rinka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, S.M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Panggabean, S.M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soemitro, Rochmat. 1990. *“Azas dan Perpajakan”*. Bandung
- Siagian Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung. Parsito.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syamsurya. 2010. *“pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar*.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2000. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : Ardi.
- Waluyo. 2011. *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat : Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- *) Penulis adalah Dosen Program Studi Ilmu Manajemen, STIM Lasharan Jaya**