

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Rembang adalah masalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena masih kurangnya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun rekan kerja serta pimpinannya. Hal tersebut terjadi akibat padatnyajadwal kerja karyawan dan kesibukan pimpinan dalam bekerja sehingga waktu untuk saling memotivasi satu sama lain hampir tidak ada. Waktu istirahat yang dirasa kurang menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Padatnya pekerjaan, ketidakpastian peran, karakteristik tugas yang harus diemban, beban kerja berlebih, tekanan pekerjaan, dan iklim organisasi yang tidak kondusif memicu stres dan kelelahan emosional pada SDM dan menimbulkan outcome yang negatif. Maka penelitian ini mencoba untuk merumuskan bagaimana model peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berbasis *work engagement*.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah diajukan dengan model regresi linier berganda dengan software PLS (*Part Least Square*), maka simpulan hipotesis adalah sebagai berikut: Semakin baik *work engagement* maka akan meningkatkan motivasi intrinsik, Semakin baik *work engagement* maka akan meningkatkan motivasi ekstrinsik, *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, semakin baik motivasi ekstrinsik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Rembang

Kata kunci : kinerja sumber daya manusia, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, *work engagement*.

ABSTRACT

A phenomenon that occurs in the office of the Department of Marine and Fisheries Rembang is the employee performance degradation problems caused by the lack of intrinsic motivation that is owned by the employee either from himself or co-workers and leader. This happens due to the tight schedule of the employee and the busyness of the leader so they have no time to motivate each other. Having less resting time make employees having less enthusiastic in their work so they couldnt finish their work properly. The density of work, uncertainty of roles, characteristics of the tasks to be carried, excessive workload, the pressure of work and not condusive organizational climate which is triggering stress and emotional exhaustion on the human resources and lead to a negative outcome. This research tries to formulate how to find the model of performance improvement influenced by ekstrinsic and intrinsic motivation-based employee engagement.

Based on hypothesis testing which has been filed with the model of multiple linear regression with the software PLS (Partial Least Square), then the conclusion hypothesis are : work engagement has positive and significant influence on intrinsic either extrinsic motivation, work engagement has not significant effect on the performance, intrinsic motivation has no significant effect on the performance, extrinsic motivation has strong relationship with the employee performance.

Keywords: performance of human resources, extrinsic motivation, intrinsic motivation, work engagement.