

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ULUBONGKA KABUPATEN TOJA UNA-UNA

Mohamad Arif

Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar (arifmaku97@gmail.com)

Muhammad Idris

Dosen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar

Syamsul Alam

Dosen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dengan kenyataan dilapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasinya (R^2) diperoleh hasil 0,909 yang artinya bahwa variabel independen (X) sebesar 90,9%, sedangkan 9,1% variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan Peningkatan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi di karenakan merupakan suatu aset bagi organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lainnya. Seiring perkembangan organisasi, tenaga kerja dengan keterampilan yang unggul merupakan aset yang paling utama untuk keunggulan kompetitif berkesinambungan. Beberapa organisasi terkemuka menggunakan pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pembelajaran berkelanjutan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai yang maksimal merupakan salah satu faktor pendukung utama yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan pelatihan dan

pengembangan yang rutin, kepuasan kerja pegawai dan budaya organisasi yang baik guna memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut.

Berikut ini dapat dilihat penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai
Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una**

Nilai	2017		2018		2019	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat baik	0	0%	38	37%	30	29%
Baik	98	96%	49	48%	42	41%
Cukup baik	4	4%	15	15%	30	29%
Jumlah	102	100%	102	100%	102	100%

Sumber : Data kepegawaian Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una dari tahun ke tahun mengalami penurunan kinerja pegawai, hal ini disebabkan salah satunya adalah motivasi kerja dari para pegawai mengalami penurunan yang didasari oleh pembagian kompensasi yang tidak merata, sikap pimpinan yang *like* dan *dislike* terhadap para staf nya sehingga hal ini mengakibatkan kinerja pegawai tersebut turun. Menurut Robbins (2009) faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi.

Ada hal lain yang tampak pada kegiatan Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una yaitu motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari pegawai tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

Berdasarkan alasan di atas dalam penulisan penelitian ini penulis mengambil judul sebagai berikut: ” Analisis Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una ”.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una?
2. Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una?
3. Manakah yang berpengaruh dominan diantara kedua variabel motivasi intrinsik maupun ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una.

KERANGKA TEORI

Motivasi Intrinsik

Sobry Sutikno (2007) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Sedangkan menurut Singgih D. Gunarsa, (2008) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berbeda dari motivasi instrinsik karena dalam motivasi ini keinginan peserta didik untuk belajar sangat dipengaruhi oleh adanya dorongan atau rangsangan dari luar. Dorongan dari luar tersebut dapat berupa pujian, celaan, hadiah, hukuman dan teguran dari guru. Menurut Sardiman (2014) motivasi ekstrinsik adalah “motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar”. Bagian yang terpenting dari motivasi ini bukanlah tujuan belajar untuk mengetahui sesuatu tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, sehingga mendapatkan hadiah.

Dimiyanti (2002) mengemukakan bahwa “motivasi ekstrinsik dapat berubah menjadi motivasi instrinsik jika siswa menyadari pentingnya belajar”. Motivasi ekstrinsik juga sangat diperlukan oleh peserta didik dalam pembelajaran karena adanya kemungkinan perubahan keadaan peserta didik dan juga faktor lain seperti kurang menariknya proses belajar mengajar bagi peserta didik. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik harus saling menambah dan memperkuat sehingga individu dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang pegawai dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu (menjelaskan apa yang diharapkan dari pegawai, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. Informasi yang diperoleh dari proses ini disampaikan kembali kepada pegawai melalui wawancara penilaian. Dessler dalam Edi Sutrisno (2011:5): Kinerja (prestasi

kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Menurut Wibowo 2012, Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna menjadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Sedarmayanti (2009:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan),
2. *Promptness* (kecepatan),
3. *Initiative* (prakarsa),
4. *Capability* (kemampuan),
5. *Communication* (komunikasi).

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja ditetapkan: "*performance = ability x motivation*", Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan sebagai hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe *eksplanatori* yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara motivasi yang terdiri motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una dengan obyek penelitian adalah pegawai. Pemelihan obyek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan. Dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan bulan September 2019.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una pada awal tahun 2019 yaitu berjumlah 50 pegawai. Karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan metode sensus.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat keterkaitan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una, seperti yang terlihat pada hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai
X₁ = Motivasi Intrinsik
X₂ = Motivasi Ekstrinsik
b₀ = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi
e_i = Faktor kesalahan (error)

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Fisher atau uji F yang bertujuan untuk menguji apakah variabel X₁ dan X₂ mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap Y. Uji-F tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai yang ada pada tabel, apabila hasil dari nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel maka variabel-variabel X (variable bebas) secara bersama berpengaruh terhadap variabel Y (variable tidak bebas). Selain itu, dilakukan pula uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel X secara parsial (individu) terhadap variabel Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $< 0,05$ berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.

Untuk uji R dan R² digunakan koefisien korelasi R menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan (korelasi) antara variable bebas secara bersama-sama dengan variable terikat. Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variable terikat diakibatkan oleh perubahan variable bebas secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.740	2	5.870	233.797	.000 ^b
Residual	1.180	47	.025		
Total	12.920	49			

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 5,870, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 5,870. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 233.797 > 6.341 yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Motivasi Intrinsik(X1)	0.886	9.280	0,000
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0.277	3.844	0,003
Konstanta (b ₀)		0,124	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2019

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una.

Selanjutnya pada tabel, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.124 + 0.886 X_1 + 0.277 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- Konstanta (b₀) diperoleh dari nilai 0.124 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.
- b₁ = 0.886, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una, koefisien b₁ tersebut positif dan signifikan dikarenakan nilai p = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila dengan adanya

peningkatan motivasi intrinsik dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 886% pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una.

- c. $b_2 = 0,277$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Koefisien b_2 tersebut positif dan signifikan karena nilai $p = 0.003$, lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik sebesar % dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.953 [@]	0.909	0.905

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.909. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsiknya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 90,9%. Sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini berarti bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo

Una-Una. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una.

Dari tabel diatas dapat memperlihatkan bahwa dari kelima indikator pada variabel motivasi intrinsik (X_1) dengan frekuensi tertinggi terdapat pada indikator ke 6 yakni sebanyak 41 responden dengan besar persentasenya 82,0 persen adalah kesempatan dipromosikan sedangkan nilai rerata yang paling tinggi sebesar 4,20 dengan indikator penghargaan atas hasil kerja dan pimpinan memberikan reward. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil kerja yang bagus pegawai mendapat kesempatan untuk dipromosikan untuk menunjang pengembangan karirnya dan pimpinan memberikan reward kepada pegawai serta pemberian penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja yang memuaskan merupakan bagian motivasi atau dorongan dalam diri pegawai itu sendiri.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini berarti bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Artinya bahwa adanya kontribusi yang positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa pada indikator ke 2 yaitu kesesuaian gaji dan jenis pekerjaan, sedangkan nilai rerata terendah terdapat pada indikator ke 3 dan 7 yaitu pengakuan atas status dalam pekerjaan dan kompetensi mendorong semangat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengakuan atas status dalam pekerjaan akan membuat pegawai tersebut merasa diakui di tingkat sosial dan kompetensi yang dimiliki pegawai akan mendorong semangat kerja. Namun pada kenyataannya hal tersebut tidak dapat dijadikan suatu ukuran bahwa pegawai yang mendapatkan pengakuan atau yang berprestasi mampu mendorong pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya dikarenakan motivasi yang tercermin di kantor kecamatan tersebut lebih kepada dorongan pribadi dalam mencapai suatu peningkatan kinerja, serta kompetensi yang dimiliki pegawai tidak memberikan dampak yang bagus dalam peningkatan kinerjanya, karena pegawai yang mempunyai pendidikan yang tinggi justru lebih banyak memberikan perintah kepada bawahannya saja, justru pegawai yang memiliki pendidikan yang tidak tinggi semangat kerjanya semakin tinggi karena mereka beranggapan bahwa bekerja merupakan suatu tanggungjawab yang harus mereka lakukan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $233.797 > 6.341$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari

tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. koefisien determinasi (R^2) adalah 0.909. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 90,9%. Sedangkan sisanya sebesar 9,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una. Kontribusi Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 89,9 persen.

Saran

Pegawai harus lebih giat untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga pegawai tersebut dapat diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya serta dapat dipromosikan dalam suatu jabatan tertentu sehingga motivasi intrinsik pegawai tersebut semakin tinggi maka sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una, Pegawai dalam bekerja lebih meningkatkan hasil kerjanya agar mendapat pengakuan atas status dalam pekerjaannya sehingga mendapat pengakuan social sehingga motivasi ekstrinsik yang dihasilkan lebih unggul serta pegawai dalam bekerja dengan penuh semangat supaya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una dan untuk pihak Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una sebaiknya memperhatikan tingkat kompetensi para pegawainya agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya karena kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai akan menunjang berhasil dan tidaknya pelaksanaan tugas yang telah diberikan selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 40-56.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 94-103.
- Dimiyati, dan Mudjiono. 2002. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Fathurrahman, Pupu dan Sobry Sutikno. 2007. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 70-85.



- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.'
- Mathis Robert L & Jackon H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84–93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.
- Sardiman AM. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Singgih D. Gunarsa.(2008). *Psikologi Perawatan*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Sutrisno, Edy.(2011). *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan Ke-empat. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.