

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Husain^{*1}, Jeni Kamase^{*2}, Didiek Handayani Gusti^{*3}

^{1,2}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail : Ucakhusain@gmail.com, jeni.kamase@gmail.ac.id, didiek@stienobel-indonesia.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 57 orang yang merupakan pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2021. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Berdasarkan koefisien regresinya membuktikan bahwa motivasi Intrinsik merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation, job satisfaction and organizational culture on the performance of ASN employees at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of the Selayar Islands Regency. This research is a quantitative descriptive study with the number of respondents as many as 57 people who are ASN employees at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of the Selayar Islands Regency. This research was conducted starting in May 2021. This study used a validity test and a reliability test with multiple linear analysis. The results of this study indicate that partially, the intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on the performance of ASN employees at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of the Selayar Islands Regency, while the variables of job satisfaction and organizational culture have no effect on the performance of ASN employees. Simultaneous test results show that the variables of intrinsic motivation, job satisfaction and organizational culture affect the performance of ASN employees. Based on the regression coefficient, it proves that intrinsic motivation is the variable that has the most dominant influence on the performance of ASN employees at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of Selayar Islands Regency.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat

mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi pegawai seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang mungkin mempengaruhi kinerja dari pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Astriny Rezki (2012) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi instrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, oleh karena itu, seorang pimpinan harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif mengenai penyesuaian diri pegawai pada kondisi dan situasi kerja, diantaranya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologi.

Mangkunegara (2005) dalam Pratiwi (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2001) dalam Mokodompit (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menyelenggarakan tugasnya, Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah mempunyai fungsi sebagai perumus kebijakan teknis di bidang Pengelolaan Keuangan, Peningkatan Pendapatan Daerah, Pengelolaan Aset Daerah, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya didukung dengan jumlah pegawai berdasarkan struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

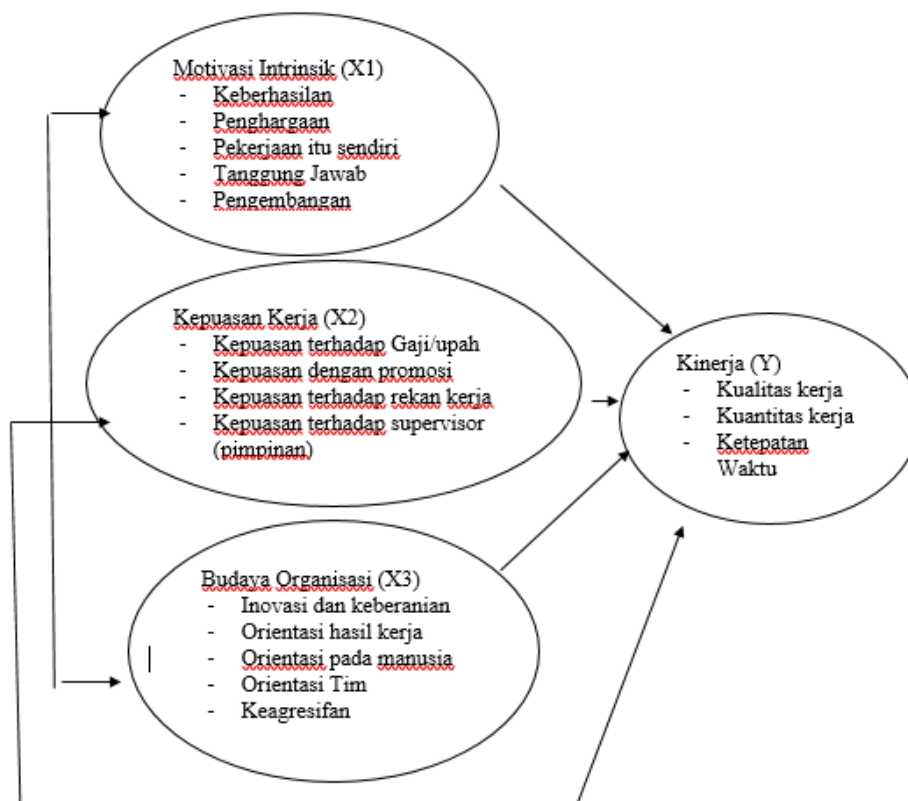
Karena fungsinya sebagai unsur utama pendukung tugas Kepala Daerah di bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah, maka faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya yang mungkin mempengaruhi prestasi/kinerja instansi ini perlu

diperhatikan, agar fungsinya tersebut dapat berjalan lancar dan mencapai kinerja yang yang baik. Umumnya kinerja/prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil diindikasikan oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang motivasi intrinsik, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam judul penelitian yaitu : “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Motivasi intrinsik, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.
2. Motivasi intrinsik, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.
3. Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengeloaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Kabupaten Kepulauan Selayar, waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei sampai Juni 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 57 orang.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Variabel bebas penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y), teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan Uji t (uji parsial) dan Uji f (uji simultan). Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini dihunakan melalui uji koefisien determinasi (R Square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Uji validitas ini berhubungan dengan pengujian terhadap isi di dalam kuesioner yang digunakan dan penelitian menggunakan tehnik analisis korelasi, dengan menggunakan model (koefisien hubungan) korelasi produk moment(r), dimana data bisa dikatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Atau sebaliknya data bisa dikatakan tidak valid apabila memiliki $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

No	Motivasi Intrinsik	Nilai Korelasi	Sig	Keterangan
1	X _{1.1}	0,567	0,000<0.05	Valid
2	X _{1.2}	0,570	0,000<0.05	Valid
3	X _{1.3}	0,558	0,000<0.05	Valid
4	X _{1.4}	0,540	0,000<0.05	Valid
5	X _{1.5}	0,590	0,000<0.05	Valid
6	X _{1.6}	0.645	0,000<0.05	Valid
7	X _{1.7}	0,552	0,000<0.05	Valid
8	X _{1.9}	0.333	0,011<0.05	Valid
9	X _{1.10}	0,306	0,021<0.05	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan variabel motivasi intrinsik dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,036 – 0,645, yang berarti nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,260) dan dengan nilai sinifikansi <0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Motivasi Intrinsik	Nilai Korelasi	Sig		Keterangan
----	--------------------	----------------	-----	--	------------

1	X _{2.1}	0,650	0,000<0.05		Valid
2	X _{2.2}	0,758	0,000<0.05		Valid
3	X _{2.3}	0,596	0,000<0.05		Valid
4	X _{2.4}	0,805	0,000<0.05		Valid
5	X _{2.5}	0,696	0,000<0.05		Valid
6	X _{2.6}	0,520	0,000<0.05		Valid
7	X _{2.7}	0,696	0,000<0.05		Valid
8	X _{2.8}	0,683	0,000<0.05		Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2021

Berdasarkan data yang disajikan oleh tabel di atas nilai korelasi dari setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja berada pada interval 0.520 – 0,805 dengan nilai signifikansi <0,05, hal ini menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,260) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Motivasi Intrinsik	Nilai Korelasi	Sig	Keterangan
1	X _{3.1}	0,657	0,000<0.05	Valid
2	X _{3.2}	0,449	0,000<0.05	Valid
3	X _{3.3}	0,646	0,000<0.05	Valid
4	X _{3.4}	0,697	0,000<0.05	Valid
5	X _{3.5}	0,643	0,000<0.05	Valid
6	X _{3.6}	0,539	0,000<0.05	Valid
7	X _{3.7}	0,684	0,000<0.05	Valid
8	X _{3.8}	0,654	0,000<0.05	Valid
9	X _{3.9}	0,551	0,000<0.05	Valid
10	X _{3.10}	0,704	0,000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2021

Dari hasil oleh data sesuai tabel 5.39 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi dari setiap pernyataan berada pada interval 0,539 – 0,704 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,260$ dan nilai signifikansi <0,05.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Motivasi Intrinsik	Nilai Korelasi	Sig	Keterangan
1	Y.1	0,657	0,000<0.05	Valid
2	Y.2	0,449	0,000<0.05	Valid
3	Y.3	0,646	0,000<0.05	Valid
4	Y.4	0,697	0,000<0.05	Valid
5	Y.5	0,643	0,000<0.05	Valid
6	Y.6	0.539	0,000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2021

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5.40 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid dengan nilai interval 0,539 – 0,697 dengan nilai signifikansi <0,05, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,260.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berguna untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel atau tidak, maka dilihat dari koefisien alpha, yaitu jika koefisien alpha nilainya > 0,60 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Berikut ini akan disajikan hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach' Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	9	0,662	Reliabel
Kepuasan Kerja	8	0,832	Reliabel
Budaya Organisasi	10	0,809	Reliabel
Kinerja	6	0,825	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS,2021

Dari hasil olah data di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach' Alpha dari semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai > 0,60 berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis Linier Berganda

Adapun hasil analisis yang diperoleh dengan bantuan perhitungan SPSS ,adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hasil Regresi dan Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (constant)	-1,945	2,958	
Motivasi Intrinsik (X_1)	,293	,084	,363

Kepuasan Kerja (X ₂)	,243	,126	,289
Budaya Organisasi (X ₃)	,164	,101	,266

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari tabel di atas diperoleh hasil regresi dengan:

$$Y = -1,945 + 0,293 (X_1) + 0,243 (X_2) + 0,164 (X_3)$$

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta -1,945 menyatakan jika variabel motivasi intrinsik (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) nilainya 0, maka kinerja pegawai ASN sebesar -1,945.
- 2) Nilai koefisien motivasi intrinsik sebesar 0,293 dengan nilai positif, berarti bahwa setiap penambahan motivasi intrinsik 1 kali maka kinerja akan meningkat sebesar 0,293.
- 3) Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,243 dengan nilai positif, berarti bahwa setiap penambahan kepuasan kerja 1 kali maka kinerja akan meningkat sebesar 0,234.
- 4) Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,164 dengan nilai positif, berarti bahwa setiap penambahan budaya 1 kali maka kinerja akan meningkat sebesar 0,164.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesa Pertama

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std Error			
1 (Constant)	-1,945	2,958		-,657	,514
Motivasi Intrinsik (X ₁)	,293	,084	,363	3,482	,001
Kepuasan Kerja (X ₂)	,243	,126	,289	1,935	,058
Budaya Organisasi(X ₃)	,164	,101	,266	1,634	,108

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Pengujian secara parsial terkait pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3,482$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,004$, dan tingkat signifikansi = 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.293 menunjukkan pola hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik (X₁) dengan kinerja ASN (Y). Hal ini berarti setiap kenaikan variabel Motivasi Intrinsik maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.361 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

Pengujian yang kedua yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja memperoleh hasil $t_{hitung} = 1,935$, nilai signifikansi = 0,058 dan nilai $t_{tabel} = 2,004$. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} (1,935) < t_{tabel} (2,004)$, dengan nilai signifikansi = 0,058 > 0,05. Berdasarkan hasil uji parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Hipotesa kedua dari penelitian ini **ditolak**.

pada pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil $t_{hitung} = 1,634$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 2,004$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,108$ lebih besar dari $0,05$ ($0,108 > 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, dengan demikian hipotesa ketiga **ditolak**.

Hipotesa Kedua

Tabel 8. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	179,511	3	59.837	30,933	.000 ^b
Residual	102,524	53	1,934		
Total	282,035	56			

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Hasil olah data melalui uji f (simultan) menggambarkan bahwa nilai $F_{hitung} = 30,933$ dengan nilai $F_{tabel} = 2,78$ yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,933 > 2,78$), dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga berdasarkan hasil uji simultan tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,798 ^a	,636	,616	1,390

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,636$ atau sebesar $63,6\%$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar $63,6\%$ terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Sedangkan sebanyak $36,6\%$ kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat berdasarkan koefisien regresinya dimana motivasi intrinsik merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel independen (Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi), yang akan diuji pengaruhnya terhadap 1 (satu) variabel dependen (kinerja). Uji hipotesis ini menggunakan bantuan program SPSS.

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Menurut Fernet, Guay, Senecal dan Austin (2012) dalam Piayu (2016), motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi umumnya dibagi menjadi dua yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik yaitu jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan pribadi, kenikmatan dan kesenangan pribadi. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrini, Resky (2012) dan Widyaputra & dewi (2017) dengan hasil penelitian bahwa motivasi intrinsik member pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesa pada table 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Tiffin dalam Syahputra & Jufrizen (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari hasil uji parsial yang dilakukan, variabel kepuasan kerja dianggap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, namun secara uji simultan variabel kepuasan kerja turut serta memberikan pengaruh terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dari hasil uji parsial yang telah dilakukan variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. hasil uji parsial menyatakan bahwa hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,5 sehingga hipotesa yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan ditolak.

Sama halnya dengan variabel kepuasan kerja, variabel budaya organisasi pada penelitian ini secara uji parsial dianggap tidak memberi pengaruh terhadap kinerja, tetapi variabel budaya organisasi bersama variabel independen lainnya secara simultan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Adapun penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ulfa, Y. (2017) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja maka dilakukan uji f (Simultan). Dari hasil pengujian silmultan ini membuktikan bahwa apabila variabel independent/bebas ditingkatkan maka akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Astrini, Resky (2012), Widyaputra & Dewi (2017), Rosmaini & Tanjung (2019), Respatiningsih & Sudirjo (2016) dan Sulistiawati et., al (2018), dengan hasil penelitian bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja, budaya organisasi Bersama variabel lainnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi intrinsik memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Berdasarkan koefisien regresinya motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan :

1. Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya pimpinan senantiasa berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi, memberikan ruang kepada para pegawai untuk mengembangkan diri dengan ide-ide yang mereka miliki, memberikan ruang untuk pengembangan diri

melalui Pendidikan dan pelatihan dan memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang dicapainya sehingga para pegawai akan terpacu dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar harus terus menerus memotivasi ASN agar dapat bekerja dengan baik atas dorongan dari diri masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lainnya karena motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi hanya sebagian kecil dari variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Al Rizal, M. Hanif., dan Intan Ratnawati, (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang)

Amin Widjaja Tunggal. (1993). Manajemen Suatu Pengantar, Rineka Cipta, Jakarta.

Amury Piayu, Zilzaal Sefty. (2016). “Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung Dengan Motivasi Variabel Pemoderasi” *Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung*.

Astrini, Rezky. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.

Budiarto, Iska, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Purworejo.

Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi*. Ghalia Indonesia.

Ghozali, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.

Gusriani, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. *Organisasi & Motivasi Dasar Pendekatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusumawati, R. Fatma. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponoroga Tahun 2018. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Pratiwi, Riska. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negeri dan Lelang Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mokodompit, Wardiman (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.
- Respatiningsih & Sudirjo, 2016. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang), Serat Acitya.
- Rizky, Achmad. (2014) “ Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru” dalam Jon Fekon Vol. 1 No. 2 (hlm. 5 – 8).
- Robbins, Stepen P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks, Jakarta.
- Sanjaya, Rido, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, dan Prodiktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henri, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistiawan at all, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II, KINERJA.

Sutrischastini & Riyanto, 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul, Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.

Syahputra & Jufrizen, (2019). Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh.

Ulfa, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, KCommitmen Organisasi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bea Cukai Tipe Madya Belawan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara Medan.*

Widyaputra & Dewi, (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Denpasar.