



## Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser

Karlina<sup>1\*</sup>, Ainun<sup>2</sup>, Aris Jaya Saputra<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Korespondensi penulis: [karlinairfan19@gmail.com](mailto:karlinairfan19@gmail.com)\*

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine and analyze motivation towards employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Paser Regency. The research design used in this study is a quantitative research design. In this study, the population is employees of the Community and Village Empowerment Service of Paser Regency totaling 69 employees consisting of 29 civil servants and 40 PTT employees. The sampling technique used in this study is using saturated sampling technique so that the number of samples in this study is 69 employees. Data collection techniques are carried out by means of observation and distribution of questionnaires. Researchers use multiple linear regression tools using the SPSS application program. From the results of the study, it is known that the variables that have a significant effect on employee performance (Y) of Employees at the Community and Village Empowerment Service of Paser Regency are intrinsic motivation ( $X_1$ ), and it is also known that the dominant effect on employee performance (Y) is intrinsic motivation ( $X_1$ ) with a t-value of  $8.321 > t$ -table value of  $1.66827$  with a significance level of  $0.000$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of  $0.885$  or  $88.5\%$  explains that the independent variables of intrinsic motivation ( $X_1$ ) and extrinsic motivation ( $X_2$ ) contribute to the influence of the dependent variable of employee performance (Y) of  $88.5\%$ , while the remaining  $11.5\%$  is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Paser. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser yang berjumlah 69 pegawai Yang terdiri dari PNS berjumlah 29 pegawai dan PTT berjumlah 40 pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Peneliti menggunakan alat regresi linear berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser adalah motivasi instrinsik ( $X_1$ ), dan diketahui pula bahwa berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah motivasi instrinsik ( $X_1$ ) yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,321 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,66827$  dengan taraf signifikansi  $0,000$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,885$  atau sebesar  $88,5\%$  menjelaskan bahwa variabel independen variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen variabel kinerja pegawai (Y) sebesar  $88,5\%$ , sedangkan sisanya  $11,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen adalah sebagai suatu proses untuk pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan dari sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan salah satu unsur yang tidak bisa terpisahkan didalam jenjang dunia kerja, apalagi di era perkembangan yang sudah semakin maju, manusia sebagai sumber daya merupakan unsur terpenting di dalam kelancaran jalannya suatu organisasi.

Bentuk motivasi yang ada dan dimiliki seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi berbeda antara yang satu dengan yang lain, perbedaan ini dipengaruhi oleh faktor internal, yakni kondisi yang ada dalam diri pribadi individu yang bersangkutan dan faktor eksternal, yakni faktor yang berasal atau datang dari luar individu yang bersangkutan atau berasal dari lingkungan disekitarnya. Kedua faktor inilah yang mempengaruhi motivasi seseorang atau dalam bekerja.

Motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Yang mendasari pegawai termotivasi untuk bekerja adalah pegawai memiliki suatu dorongan dari dalam diri keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan, dengan telah terpenuhi suatu kebutuhan atau keinginan pegawai maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja dilihat dari pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang diharapkan kantor, tingkat kehadiran dari pegawai yang baik serta pegawai mampu menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik.

Dari sudut pandang manapun faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi tidak menjadi penting untuk ditelaah, sepanjang fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan dukungan oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat tinggi namun kemampuan kurang. Jika ini terjadi, maka pegawai tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, Pendidikan atau pelatihan. Sebaliknya, jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka kondisi ini dapat diatasi dengan memberi insentif dan penghargaan. Dengan insentif tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi. Jadi pada dasarnya penyebab pegawai seperti itu karena kurangnya motivasi kerja. Karena motivasi kerja itu sendiri dengan kinerja dapat memacu kinerja pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok badan dan instansi.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan juga harus disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas oleh atasan, maka pegawai akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi, mampu menjalin hubungan Kerjasama dengan rekan kerja, dan pimpinan serta sopan santun dan respek terhadap orang lain merupakan hal terpenting yang harus dimiliki pegawai untuk mendapatkan kinerja yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha

meningkatkan kemampuan SDM nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam kelancaran suatu instansi ini perlu mendapat perhatian yang sangat serius demi tercapainya tujuan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Paser.

Salah satu permasalahan yang saat ini dihadapi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Paser ditinjau dari sudut organisasi adalah kurang optimal pemberian motivasi kepada para pegawai, dan akibatnya secara instrinsik atau ekstrinsik dapat mengurangi kinerja pegawai.

Motivasi instrinsik dibutuhkannya dorongan ataupun penghargaan dikarenakan pegawai tidak mendapatkan dorongan ataupun penghargaan dari DPMD terhadap prestasi yang diraih.

Dibutuhkannya pengakuan dari DPMD karena pada DPMD agar kinerja pegawai pada DPMD dapat berjalan dengan baik maka pegawai perlu mendapatkan pengakuan dari DPMD terhadap keberhasilan pegawai, masih adanya pegawai pada DPMD yang tidak mendapatkan kondisi nyaman pada saat bekerja sehingga sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, masih adanya pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab dan tidak diberikan akses untuk mengembangkan karir sehingga kinerja pegawai pada DPMD masih kurang baik.

Pada motivasi ekstrinsik, tidak adanya kebijakan dalam instansi untuk membuat pegawai lebih disiplin membuat pegawai masih banyak yang kurang disiplin. Kurang adanya rasa saling menghormati dan menghargai antar pegawai dan kurang harmonisnya lingkungan kerja membuat kurangnya semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Manajemen

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut Hasibuan (2016) “Adapun unsur- unsur manajemen itu terdiri dari : *man, money, methode, machines, materials, dan market*, yang disingkat menjadi 6 M.”

Menurut Hasibuan (2016), “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Manajemen merupakan seni mengetahui apa yang harus dilakukan, kapan harus dilakukan dan melihat bahwa itu bisa dilakukan dengan cara terbaik.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memnuhi kepuasannya.” (Bukit, Malusa, Rahmat, 2017).

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016), MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang saling berhubungan erat dengan manusia untuk melaksanakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Busro (2018), “Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering di singgung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung.”

Dalam dunia kerja pada suatu instansi maupun perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu instansi maupun perusahaan antara lain contohnya adalah pegawai, peralatan kerja dan lain-lain. Dengan memperhatikan motivasi diharapkan dapat menambah kinerja dalam bekerja. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu instansi akan berjalan dengan baik dan lancar.

Motivasi berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap Perusahaan maupun instansi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

## Kinerja

Menurut Amstrong dan baron dalam Abdullah (2014), “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas manusianya, dimulai dari kemampuan memahami masalah yang terjadi di perusahaan, menganalisis masalah dan meramalkan akibat yang akan terjadi di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya penting yang harus diperhatikan.

### 3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser yang berjumlah 69 pegawai Yang terdiri dari PNS berjumlah 29 pegawai dan PTT berjumlah 40 pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 pegawai. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah data dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser dan data kuantitatif diambil dari hasil analisis data perhitungan yang berkaitan dengan variabel-variabel objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Peneliti menggunakan alat analisis uji validitas, uji realibilitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi ganda (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), perhitungan uji F dan uji t. Dalam pelaksanaannya, yakni dalam pengolahan data, peneliti akan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk membantu mengetahui hasil penelitian.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	1.119
	Motivasi Instrinsik ( $X_1$ )	0.913
	Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )	-0.109

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 di atas, maka berikut ini dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = 1,119 + 0,913 X_1 - 0,109 X_2$ , yang berarti bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 1,119 artinya apabila motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) nilainya sama dengan 0, maka besarnya kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,119 satuan.
- Koefisien variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,913. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). Artinya, bahwa apabila Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser memperhatikan variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ), setiap peningkatan 1 satuan variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,913 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi -0,109. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). Artinya, bahwa apabila Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser memperhatikan variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ), setiap peningkatan 1 satuan variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan turun sebesar - 0,109 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### **Analisis Korelasi ( R ) dan Korelasi Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

**Tabel 2.** Koefisien Korelasi ( R ) Dan Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Model	R	R Square
1	.941 <sup>a</sup>	0.885

*Sumber data : Hasil olahan SPSS*

Dari tabel koefisien korelasi ( R ) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941 yang berada pada nilai interpretasi koefisien korelasi pada tingkatan 0,80 – 1,000 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,885 hal

ini berarti 88,5 % dapat dijelaskan bahwa variabel independen variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 88,5 %, sedangkan sisanya 11,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Analisis Uji F (Simultan)

**Tabel 3.** Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.317	2	16.159	253.017	.000b
	Residual	4.215	66	0.064		
	Total	36.532	68			

Sumber Data : Hasil olahan SPSS

Dari hasil analisis data SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 3 dapat di lihat hasil uji F atau  $F_{hitung}$  adalah sebesar 253,017 dengan tingkat signifikan  $< 5\%$  (0,05) yaitu sebesar 0,000 sedangkan untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  maka dibutuhkan rumus ( $df = n-k-1$ ),  $n$  adalah jumlah sampel,  $k$  adalah jumlah sub- variabel independen, dan 1 adalah nilai konstanta, jadi  $df = 69-2-1 = 66$ . Dapat diketahui nilai  $F_{tabel}$  berada di ( $df 2:66$ ) yang berarti sebesar 3,14. Maka diperoleh hasil yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $253,017 > 3,14$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Analisis Uji t (Parsial)

**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
1. Motivasi instrinsik ( $X_1$ )	8,321	1,66827	0,000
Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ )	1,080	1,66827	0,284

Sumber Data : Hasil olahan SPSS

- Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,321 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,66827 diperoleh dari  $\alpha = 0,05$  ( $df 66$ ), maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Yang berarti bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser dan dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,080 dengan tingkat signifikan sebesar 0,284 dan jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66827 diperoleh dari  $\alpha = 0,05$  (df 66), maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-1,080 < 1,66827$  Yang berarti bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser dan dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi intrinsik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini diperkuat dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,321 yang tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial atau sendiri-sendiri variabel ( $X_1$ ) berpengaruh dominan sama dengan hasil penelitian, yang berarti hipotesis kedua diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda :  $Y = 1,119 + 0,913 X_1 - 0,109 X_2$  Konstanta sebesar 1,119 mempunyai arti kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,119 jika variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) konstan atau tetap.

Berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi (R) : Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941 berada pada nilai interpretasi koefisien korelasi pada tingkatan 0,80 – 1,000 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,885 atau sebesar 88,5% dapat dijelaskan bahwa variabel independen variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 88,5%, sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji F. Uji F diperoleh F didapat  $F_{hitung}$  dari  $F_{tabel}$  atau uji simultan sebesar 253,017 dengan  $F_{tabel}$  3,14 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh variabel independent yang signifikan terhadap variabel dependen, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi

ekstrinsik ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sehingga hipotesis peneliti dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan uji t. Diketahui bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser adalah motivasi intrinsik ( $X_1$ ), dan diketahui pula bahwa berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah motivasi intrinsik ( $X_1$ ) yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,321 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,66827$  dengan taraf signifikan  $0,000$ .

### **Saran**

Karena variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser, maka variabel ini hendaknya tetap dipertahankan walaupun variabel motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara dominan hendaknya tetap mendapat perhatian khusus oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Paser.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Paser diharapkan memperhatikan variabel intrinsik tersebut mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hendaknya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser dapat meningkatkan hubungan atasan dengan pegawai.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung, P., Agung, A., & Yuesti, A. (2017). Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Yogyakarta: AB Publisher.
- Alhadid, A., & Said. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan sumber daya manusia (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kesembilan belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Juru, A. N. (2020). Analisis struktur organisasi terhadap kinerja sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *JIMEA (Online)*, 4(2).
- Kamaroellah, A. R. (2014). *Manajemen pemerintahan daerah: Konsep, desain, dan teknik meningkatkan kinerja*. Surabaya: Buku Pustaka Radja.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyono. (2007). *Pengantar manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahadi, R., & Dedi. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahman, R. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser*. Skripsi. Tanah Grogot: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot.
- Safitri, A. (2019). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Semarang*. *Majalah Ilmiah Solusi (Online)*, 17(3).
- Safitri, P., Dian, E., & Kurnianingsih, F. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Tanjungpinang: UMRAH Press.
- Septiawan, B., Masrunik, E., Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja dan generasi Z: Teori dan penerapan*. Kudus: Addin Publishing.
- Silaen, R., Novia, et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-22)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Press.