



Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe

Intrinsic motivation on employee performance in the organization and staffing section of the Regional Secretariat, Konawe District

Dian Tri Wahyuni¹, Edy Tadung², Andi Muh. Dzul Fadli³

¹²³Universitas Lakidende, Unaaha Sulawesi Tenggara

Email Correspondence: diantriwahyunii44@gmail.com

Abstrac

This article examines the relationship between intrinsic motivation and work performance of civil servant as well as factors influencing such a motivation. The study case was carried out in the Organisation and Staffing Section, Konawe District by using descriptive qualitative approach. Research findings show that from the perspective of work achievement, intrinsic motivation is not optimally understood as the employees still waited employer's guidance to carry out certain jobs or tasks. In regard to work responsibility aspect, work disciplines are still weak, proven by some employees disobeying office regulations. However, from rewarding side, the provision of rewards is quite good as the employer appreciated those who perform best in executing office tasks. Factors that contribute considerably to intrinsic motivation are passions to succeed, hope, and rewards. For those who less performed in their jobs, technical guidance and training are necessary to improve their work performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Employee Performance, Organization, Personnel*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menjadi roda penggerak dalam suatu organisasi baik sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan kualifikasi, bukan hanya dari segi kemampuan intelektual dan skill (keahlian), namun juga kemampuan dalam mengelola emosi (kecerdasan emosional) dan motivasi individu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi

karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kinerja individu didalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi, demikian pula sebaliknya.

Lanjut daripada itu bahwa semakin banyaknya jumlah pegawai yang mampu mencapai kinerja yang dikehendaki organisasi, maka semakin baik kinerja organisasi dan dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Sehingga sumber daya manusia merupakan seorang pegawai, dalam setiap organisasi pegawai mempunyai peran penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara optimal dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja dalam sebuah instansi sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu pegawai. Motivasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. sebagai penggerak. Pemimpin merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi, maka memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan pegawai dapat bekerja secara optimal, demikian sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan pegawai mudah bosan sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut kurang efektif dan akhirnya produktivitas menjadi menurun. Usaha kerja sama antara seorang pemimpin dengan para pegawai akan berlangsung baik jika ada kemampuan untuk memotivasi pegawai-pegawai tersebut kearah yang telah ditetapkan. Purnomo (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Dana, 2015).

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti secara konseptual bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Maulana,dkk 2015) serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai cerminan dari kinerja pegawai (Putra & Frianto, 2013). Secara empirik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya tergolong rendah oleh kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Beberapa ASN sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada bagian lainnya untuk motivasi ekstrinsik menunjukkan hal yang sama terbukti bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitasnya hal ini terlihat dari kurang harmonisnya hubungan kerja diantara sesama ASN. Begitu pula pada Kantor Sekretariat Kabupaten Konawe bagian Organisasi dan Kepegawaian sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan dibidang kesekretariatan yang fungsi utamanya ialah menyusun kebijakan, koordinasi administratif dan pelayanan administrasi, oleh karena itu sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang kemudian ditetapkan 5 (lima) orang informan. Data diperoleh melalui teknik pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan studi dokumen. Data kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, di mana pembahasan penelitian serta hasilnya diuraikan melalui kata-kata berdasarkan data empiris yang diperoleh. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis agar memperoleh data yang valid dan cocok untuk disajikan sesuai dengan masalah yang dibahas. Fokus pada penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan kinerja pegawai.

Pembahasan

Motivasi Instrik

Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif. Yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat tiga indikator motivasi intrinsik yaitu Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab.

Pertama prestasi, prestasi adalah bentuk kesuksesan setelah didahului oleh sebuah usaha dalam bekerja. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Kemudian prestasi juga merupakan suatu keberhasilan didalam melakukan sebuah pekerjaan dapat dilihat dari hasil terbaik dari pekerjaan tersebut. Pada dasarnya kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari prestasi kerja yang diperolehnya selama bekerja pada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil kaji dokumentasi yang penulis lakukan menunjukkan bahwa prestasi pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian dinilai kurang baik. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian belum menunjukkan kinerja yang begitu baik. Ditunjukkan dengan pegawai yang bekerja menunggu perintah dari pimpinan terlebih dahulu, belum ada inisiatif dari diri individu pegawai untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Maka berbeda dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2008) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Kedua penghargaan, penghargaan adalah suatu bentuk pujian yang diperoleh pegawai dari pimpinannya karena hasil kerja yang telah dicapai. Penghargaan merupakan salah satu faktor intrinsik yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena setiap pegawai secara individual sangat menginginkan adanya perhatian dari pimpinan untuk memperoleh penghargaan tersebut. Setiap orang yang bekerja menginginkan adanya penghargaan dari pemimpin atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Penghargaan bisa berupa pujian, uang, piala, dan piagam. Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe, terlihat bahwa sejauh ini pimpinan hanya memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan yang telah pimpinan berikan dengan baik. Penghargaan yang telah pimpinan berikan berupa pujian, tujuannya agar kedepannya pegawai lebih meningkatkan lagi motivasi untuk bekerja. Dengan adanya penghargaan tersebut pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fahmi (2016: 64) yang mengatakan bahwa penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Keberadaan

pegawai yang loyal dan berprestasi dalam sebuah organisasi akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya aset yang berharga, keberadaan pegawai yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar pegawai lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Meskipun memberikan pujian merupakan hal sederhana yang bisa diberikan pemimpin kepada pegawai loyal diorganisasi, namun hal tersebut sangat berharga bagi pegawai. Karena setiap pegawai yang sudah mau bekerja keras untuk menyelesaikan tugas kantor memang layak untuk mendapatkan pujian.

Ketiga tanggung jawab, tanggung jawab kepada diri sendiri, tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Tanggung jawab bisa menjadi perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi manusia, baik di dalam kehidupan sehari-hari atau ditempat kerja. Dengan terbiasa berperilaku bertanggung jawab akan mempermudah hidup setiap orang, seperti contohnya dalam pekerjaan. setiap pegawai Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian sudah diberikan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Masing-masing pegawai telah mengetahui apa yang harus dilakukannya. Jadi pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pengamatan, terlihat bahwa sebagian pegawai terkadang terlambat masuk kantor. Tetapi jika urusan pekerjaan, pegawai selalu berusaha menyelesaikannya tepat pada waktunya. Karena jika pegawai menunda pekerjaan yang pada akhirnya akan diselesaikan juga pasti pegawai akan mendapat teguran dari pimpinan. Maka hal tersebut tidak sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mustari (2004: 19) yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri. Hal tersebut didukung dengan daftar absensi pegawai.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yang pertama, Hasrat dan keinginan berhasil, adanya hasrat dan keinginan berhasil membuat pegawai akan lebih berusaha keras agar dapat menyelesaikan tugasnya secara tuntas tanpa menunda-nunda pekerjaannya. Usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut bukan karena dorongan dari luar atau ekstrinsik, melainkan upaya dari diri sendiri atau intrinsik. Adapun juga jika pegawai terpaksa menunda pekerjaannya dikarenakan ada urusan lain yang tidak bisa ditunda, maka dalam kesempatan lain pegawai akan menuntaskan pekerjaannya dengan usaha yang sama dari sebelumnya. Memotivasi pegawai

adalah dengan memberikan contoh yang baik-baik dalam kinerja atau pekerjaan maupun sikap dan perilaku antara sesama pegawai. Dan juga karena adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin tanpa harus menunda-nunda. Hal yang sama juga diketahui, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik pegawai Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian dapat dilihat dari adanya hasrat dan keinginan berhasil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pemimpin berikan. Meskipun dalam pengerjaannya masih belum maksimal. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Uno (2011: 23) yang mengatakan bahwa adanya hasrat dan keinginan berhasil, yaitu seseorang yang mempunyai keinginan berhasil dalam belajar sehingga tidak perlu lagi diperintah oleh pimpinan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya hasrat dan keinginan berhasil pada diri seorang pegawai dapat membuat pegawai menjadi termotivasi untuk bekerja lebih keras dan giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tanpa menunda-nunda pekerjaan tersebut. Karena jika pekerjaan ditunda maka akan membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya dan mengakibatkan pekerjaan menjadi lebih banyak.

Kedua, Adanya harapan dan cita-cita masa depan, Harapan atau asa merupakan bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan akan didapatkan. Harapan merupakan keinginan untuk terjadi dan tidak terikat dengan batasan kemampuan atau materi lainnya. Dengan adanya harapan dan cita-cita masa depan yang harus dicapai dan diwujudkan maka akan menimbulkan motivasi dan dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik guna tercapainya suatu tujuan dan cita-cita tersebut. Jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu dan sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya sedikit maka motivasi untuk berupaya akan menjadi rendah. Adanya harapan seperti mendapatkan penghargaan ketika berprestasi, merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Harapan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya faktor harapan dan cita-cita bisa meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya guna tercapainya suatu tujuan dan cita-cita tersebut. Hal di atas sesuai dengan yang diungkapkan oleh Uno (2011: 23) yang mengatakan bahwa adanya harapan dan cita-cita masa depan, yaitu seseorang yang mempunyai harapan dan cita-cita yang jelas sehingga selalu memenuhi kebutuhan dalam belajar. Motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang

untuk hasil yang diinginkannya. Kesimpulannya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkan-nya.

Ketiga, Adanya penghargaan, Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan kepada seseorang jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya atas prestasi yang telah dicapainya. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya merupakan hal yang penting. Karena dengan diberikannya penghargaan dapat memotivasi kerja pegawai dan membuat pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut diketahui bahwa, program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya dan untuk memotivasi pegawainya untuk lebih meningkatkan lagi kinerja mereka. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Gouillart (2006: 12) bahwa penghargaan yang diperoleh atau diharapkan akan diperoleh sebagai konsekwensi dari apa yang mereka kerjakan akan merubah perilaku manusia secara fundamental. Oleh karena itu, terkait tentang adanya penghargaan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik akan membuat pegawai lebih produktif dan merasa dihargai oleh organisasi. Pimpinan memberikan pujian sebagai bentuk penghargaan akan membuat pegawainya termotivasi. Karena pemimpin memiliki peranan penting dalam menumbuhkan daya dorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Pertama mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Mutu kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tingkat kinerja dalam jangka panjang. Seseorang yang memiliki mutu kerja yang baik dilihat dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian pegawai. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu organisasi. Setiap organisasi harus meningkatkan mutu kinerja pegawainya agar dapat tercapai tujuan dan memberikan kemajuan untuk organisasi. Demikian juga pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian jika ingin kemajuan dalam organisasi, pegawai harus meningkatkan mutu atau kualitasnya dalam bekerja. Berikut ini data mengenai mutu kinerja pegawai, bahwa jika berbicara mengenai mutu/kualitas pegawai. Jika dilihat pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian ini mutu/kualitasnya masih kurang, sebab pegawainya masih ada yang tidak tahu komputer, hal tersebut yang menyebabkan mereka terhambat dalam

penyelesaian pekerjaan mereka. Hal tersebut bertentangan dengan pernyataan Mangkunegara (2017: 67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas/kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seharusnya pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian lebih mengetahui tentang komputer karena sebagian besar pekerjaan mereka menggunakan komputer dalam penyelesaiannya.

Kedua kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola organisasi. Kuantitas yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian selalu berusaha memberikan kuantitas kerja yang baik. Tetapi terhambat karena masih ada pegawai yang tidak tahu komputer. Kuantitas kerja pegawai ialah pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas yang baik, meskipun ada beberapa pegawai yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal. Namun ada pula pegawai yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003: 176) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tanggung jawab seseorang pada pekerjaannya maka motivasi pegawai dalam bekerja akan semakin tinggi pula. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang sudah berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu menunjukkan tanggung jawabnya yang begitu besar.

Ketiga ketepatan waktu, Strategi mengelola waktu adalah mengatur langkah-langkah tindakan menggunakan waktu yang sudah disediakan secara optimal agar tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tidak tertunda atau diselesaikan di rumah. Dalam mengelola ketepatan waktu yang efisien dapat membantu kelancaran kerja pegawai, agar terbebas dari pekerjaan lembur yang seharusnya tidak perlu. Begitu pula dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya maka kepentingan orang lain yang terkait dengan pekerjaan tidak terganggu. Pegawai yang berhasil mengelola waktunya secara efisien, akan menjadi sebuah keunggulan tersendiri bagi pegawai. Dengan demikian pegawai memiliki waktu yang lebih untuk melakukan hal-hal yang lebih bermanfaat. Pegawai yang kinerjanya baik adalah pegawai yang bisa

menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik akan dengan mudahnya mengorganisir setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang kemudian diselesaikan tepat waktu. Mengenai ketepatan waktu, bahwa pegawai Bagian Organisasi dan Kepegawaian dalam menyelesaikan pekerjaan berusaha tepat waktu, tetapi terkadang selalu ada hambatan dalam menyelesaikannya. Baik itu hambatan dalam wifi, komputer, dan kemalasan pegawai. Lebih lanjut ditegaskan bahwa Pemimpin melihat pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian ini sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tapi ada juga pegawai yang selalu mengundur-undur pekerjaannya dengan alasan yang tidak jelas. Maka berbeda dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2006) tentang ketepatan waktu yang mengatakan bahwa, ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target. Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian pegawainya masih kurang dalam hal mengelola waktu. Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya dan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan alasan yang tidak jelas.

Kesimpulan

Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai belum cukup baik. Bila dilihat dari indikator prestasi pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe, maka dinyatakan belum memiliki inisiatif dari diri sendiri untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Demikian juga pada peraturan jam kerja yang telah ditetapkan tetapi masih ada pegawai yang tidak menaati jam kerja pada bagian organisasi dan kepegawaian. Akan tetapi pada indikator penghargaan pemimpin telah memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Begitupun juga pada indikator tanggung jawab, pegawai sudah menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan aturan yang ada walaupun masih ada kendala dalam pelaksanaannya dikarenakan pegawai yang belum paham dengan tugasnya, sehingga mereka membutuhkan arahan dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik kinerja pegawai ialah dengan adanya hasrat dan keinginan berhasil dimana dengan adanya faktor tersebut dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dan lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Adanya harapan dan cita-cita masa depan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adanya penghargaan dapat membuat pegawai lebih produktif dan merasa dihargai oleh pimpinan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan beberapa saran teoritis, sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai belum cukup baik jika dilihat dari indikator prestasi. Perlu kiranya sikap pemimpin Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian untuk membuat Bimbingan Teknis (Bintek) untuk para pegawainya yang belum memahami akan pekerjaannya, agar pegawai bisa meningkatkan prestasinya.
2. Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik kinerja pegawai ialah adanya hasrat dan keinginan berhasil. Dengan adanya faktor tersebut pegawai membuat pegawai menjadi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian agar memberikan penghargaan yang lain selain pujian kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Daftar Pustaka

- Budianto, Ferdinand & Roby, S. (2013) Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada universitas Palangka Raya. *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 2, no. 2, hh.
- Dana. (2015). Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan happy Bali tour & travel Denpasar', *Jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*, vol. 9, no. 2, hh.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar manajemen sumberdaya manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hamzah B. Uno. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Handoko T. Tani. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Hasibuan. (2008). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mustari. (2014). *Nilai karakter refleksi untuk pendidikan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Maulana, F.H. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang. *Jurnal administrasi bisnis*, vol. 22, no. 1, hh. 1-8.
- Putra, A.K & Frianto,A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 1, hh. 59-66.
- Purnomo. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. *Universitas Negeri Yogyakarta*, dilihat 26 Februari 2021, <https://eprints.uny.ac.id/16793/>
- Robbins & Judge. (2006). *Perilaku organisasi buku 1*. Jakarta: Salemba Empat