PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 7 No. 3, (2022). 292 - 309
e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hamid Ismail [1], Muh. Yamin Noch [2], Duta Mustajab [3]

abienoch12@gmail.com [2*]

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia [1]
Universitas Yapis Papua, Indonesia [2*,3]

Abstract

This study is associative research aimed at analyzing, identifying, and explaining the influence of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Work Environment on the Performance of Employees of the Financial and Asset Management Agency of Papua Province. The data in this research comprised 60 respondents out of a total population of 148 civil servants, representing 40.54%, determined through the Slovin sampling method with Simple Random Sampling as the probability sampling technique. The primary data source for this study was obtained by distributing questionnaires to all respondents. The statistical method employed to test hypotheses was multiple linear regression analysis using SPSS. Based on both partial and simultaneous testing results, it was found that intrinsic motivation, extrinsic motivation, and work environment significantly influence employee performance in the Financial and Asset Management Agency of Papua Province. This study highlights the dynamics within the Financial and Asset Management Agency of Papua Province and provides a deeper understanding of the factors influencing employee performance.

Keyword: *Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

Pendahuluan

Otonomi khusus bagi Provinsi Papua pada dasarnya adalah pemberian kewenangan yang lebih luas kepada Provinsi dan rakyat Papua untuk mengatur dan mengurus diri sendiri di dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kewenangan yang lebih luas berarti pula tanggung jawab yang lebih besar bagi Provinsi dan rakyat Papua untuk menyelenggarakan pemerintahan dan mengatur pemanfaatan kekayaan alam di Provinsi Papua untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat Papua sesuai peraturan perundang-undangan. Dengan ditandatanganinya Undang- undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam mengelola pemerintahannya untuk meningkatkan sejehteraan dan pembangunan rakyat Papua. Argawati (2021). Secara spesifik Undang-undang Otonomi Khusus Papua bertujuan untuk mengurangi terjadinya kesenjangan antara Provinsi Papua dengan Provinsi lain, sehingga mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat serta memberikan kesempatan kepada penduduk asli Papua dalam mengelola pemerintahan di daerahnya. Selama kurun waktu 20 tahun pemberian kewenangan pemerintah pusat terhadap daerah melalui otonomi khusus di Papua, masih belum memberikan dampak perbaikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan tingkat kesejahteraan masyarakat Papua meskipun telah digelontorkan dana triliunan disetiap tahun anggaran. Menurut Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Papua, dana Otonomi Khusus untuk provinsi dan kabupaten/kota di provinsi Papua sejak tahun anggaran 2002 hingga 2022 sebesar Rp 139.079.135.529.718,-.

https://www.pasificpos.com/inilah-total-dana-otsus-papua-tahun-2002-2022.
Keberhasilan maupun kegagalan pengelolaan pemerintah daerah tidak terlepas dari kinerja sumberdaya manusia. Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014). Pelaksanaan pembangunan nasional tidak terlepas dari peranan Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam proses pencapaian sebuah tujuan nasional yang berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik dipemerintah pusat maupun di daerah. suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan sebuah keahlian dan kemampuan aparatnya dalam merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai (Komara, 2019).

Dalam mencapai sebuah tujuan, suatu organisasi membutuhkan orang- orang mampu bekerja secara tim dan yang saling berhubungan dalam sistem birokrasi. Setiap organisasi membutuhkan pegawai untuk meningkatkan keahlian dalam menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan tugasnya, oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas serta memahami esensi serta tanggungjawab sesuai dengan profesinya (Susandra et al., 2021). Hal ini juga yang menjadi tuntutan bagi pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), dimana dalam mencapai tujuannya dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Jayapura. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia, mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai salah satu komponen terpenting, profesionalisme ASN seringkali dipertanyakan. Peran, fungsi dan kedudukan ASN sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan pemerintah. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja harus dikelola secara baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi, mengingat pentingnya pengelolaan kinerja pegawai sesuai tuntutan capaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan berdampak buruk dalam diri organisasi maupun di mata publik (Nahruddin, 2018)

Pemerintahan Presiden Joko Widodo (Jokowi) mengubah manajemen penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai tahun 2022. Penilaian yang awalnya dilakukan secara sistematis oleh pejabat penilai, akan diubah berdasarkan nilai kinerja yang dilakukan. Perubahan ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 30 tahun 2019 yang kemudian diturunkan ke dalam Permenpan RB nomor 8 tahun 2021. Manajemen kinerja yang berorientasi pada PP 30 tahun 2019 memuat satu rangkaian penilaian kinerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, tindak lanjut penilaian kinerja, sampai dengan penerapan reward and punishment sesuai kinerja. Apabila yang bersangkutan tidak dapat meningkatkan kinerjanya, maka yang bersangkutan akan dikenai sanksi, berupa dipindahkan ke tempat lainnya, diturunkan jabatannya atau bahkan bisa diberhentikan dengan hormat. Sembiring 2021, (cnbcindonesia.com). Salah satu tujuan Penyelenggaraan pemerintahan dengan sistem otonomi daerah dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan daerah. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, kemauan kerja, dispilin, etos kerja, berkualitas, motivasi kerja, serta dapat menjadi teladan dalam lingkungan masyarakat (Manansal, 2014). Sebagaimana tertuang dalam UU nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang diatur dalam peraturan pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah daerah sebagai pihak yang diserahi tugas menjalankan roda pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan daerahnya untuk dinilai apakah pemerintah

daerah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak. Salah satu alat untuk menganalisis pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerahnya adalah dengan melakukan analisis rasio terhadap laporan keuangan yang digunakan sebagai media pertanggungjawaban kepada publik melalui Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan (Ramli et al., 2023). Simanjutak (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja). b) Kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industry). Kinerja pegawai yang maksimal merupakan salah satu faktor pendukung utama yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua. 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 pada tabel 1 penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua

Nilai	2021		2022		2023	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat baik	0	0%	61	43%	63	44%
Baik	139	97%	67	47%	50	35%
Cukup baik	4	3%	15	13%	30	21%
Jumlah	143	100%	143	100%	143	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua 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 (2016) faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan

mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Jumady et al., 2023; Syarifuddin, 2023). seperti yang dikemukakan oleh Djatmiko (2015) bahwa "Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan". Motivasi pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah motivation factor atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah hygiene factor berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, yang paling utama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja. Informasi awal yang telah diperoleh penulis yaitu menjadi masalah rendahnya motivasi kerja, rendahnya tingkat inisiatif yang tidak didukung dengan lingkungan dan suasana kerja yang memadai. Selanjutnya terdapat permasalahan mengenai motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, salah satu contohnya pegawai yang berprestasi belum mendapat perhatian dari atasannya, justru pegawai yang memiliki kemampuan terbatas justru diberikan perhatian hanya karena faktor kedekatan dengan pimpinan, hal ini yang menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak diperhatikan hasil kinerjanya sehingga dapat menurunkan semangat kerja dari pegawai tersebut. Ada hal lain yang tampak pada kegiatan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kholilah dkk, 2023); (Gregorius et al., 2023); (Soejarminto & Hidayat, 2022); (Satyawan et al., 2022) dan (Murti & Mutmainah, 2022) tentang Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai para peneliti menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun para peneliti lain menunjukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh (Widyandari et al., 2022); (Afnan Murran Farras, 2022); (Mona & Kurniawan, 2022); (Tarjo, 2019) dan (Syawal, 2018). Dari hasil beberapa penelitian tersebut, hal ini menunjukan bahwa masih terjadinya ketidak konsistenan dari hasil penelitian, dengan kata lain masih terjadi fenomena Gap dari hasil penelitian, dai fenomena gap inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Kembali terkait variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Faktor lain yang memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai kerja yaitu Lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Sunyoto yang dikutip dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja.

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting bagi pegawai sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Hapsari et al., 2022); (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murran Farras, 2022) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lesmana et al., 2023); (Mona & Kurniawan, 2022); (Murti &

Mutmainah, 2022); dan (Satyawan et al., 2022) hasil penelitannya menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan atau replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yulyani et al., 2021) berjudul pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap pada tahun 2022, dengan mengembangkan variabel motivasi dalam dua dimensi yaitu Motivasi Intrinsik, motivasi ekstrinsik sesuai yang rekomendasikan oleh beberapa peniliti sebelumnya. Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah lokasi dan objek penelitian sebelumnya penelitian dilakukan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua. Dengan menggunakan regresi linier berganda dan alat analisis SPSS 26.0 versi windows sedangkan sebelumnya menggunakan Smart Partial Least Square (PLS).

Menurut (Muhdi, 2011) Motivasi umumnya adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. 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. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Berbagai penelitian telah menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. (Hayati et al., 2023; Miftachul Ulifah & Mahfudiyanto, 2021; Widiantari & Santoso, 2019); Utami (2019) dan Sumiyati (2019) keduanya menyoroti dampak positif dari motivasi terhadap kinerja. Santoso (2019) dan Lian (2020) memperluas diskusi dengan memasukkan pengaruh kepemimpinan situasional dan kualitas kinerja karyawan. Terakhir, Utomo (2021) dan Winata (2019) mengeksplorasi efek gabungan dari motivasi dan kepemimpinan, serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan teknis.

H1: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. (Nawawi,2011). Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan (Porter dan Lawler, 2005). Berbagai penelitian telah mengeksplorasi dampak motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. (Anwar, 2019; Potu et al., 2021; Putra et al., 2022) Utomo (2021) dan Santoso (2019) menemukan adanya pengaruh yang signifikan, Utomo secara khusus mengaitkannya dengan kepemimpinan. Lian (2020) dan Windayani (2021) lebih lanjut menekankan peran kepemimpinan dalam kinerja karyawan, Susanti (2021) dan Winata (2019) memperluas diskusi dengan memasukkan kontribusi kompetensi manajerial terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Sunyoto yang dikutip dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Hapsari et al., 2022) menyatakan Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDTT yang didukung oleh penelitian lainnya seperti; (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murran Farras, 2022) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lesmana et al., 2023); (Mona & Kurniawan, 2022); (Murti & Mutmainah, 2022); dan (Satyawan et al., 2022).

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja yang dihasilkan organisasi tinggi. Apabila tingkat kedisiplinan, motivasi kerja pegawai tinggi maka akan menunjang kinerja perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila kinerja menurun maka tujuan organisasi tidak tercapai. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. (Mangkunegara 2009) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability), faktor motivasi (motivation) dan pelatihan. Mengingat bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka cara berinteraksi tiap individu pada individu lainnya harus dikembangkan dengan baik, untuk meningkatkan kinerja hendaknya ditunjang dengan dengan keahlian karyawan melalui pelatihan. (Hasibuan, 2014). Berbagai penelitian telah menemukan korelasi positif antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Umar (2016) dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa motivasi secara sigifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan Kurniawan juga mencatat dampak negatif dari stres kerja. Azhari (2012) dan Hendriyati (2021) lebih lanjut mendukung temuan ini, dengan Azhari menekankan peran disiplin dan Hendriyati menyoroti pengaruh kepemimpinan sekolah. Fikri (2021) dan Utomo (2021) keduanya menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dan pelatihan bersama dengan motivasi. Terakhir, Sumiyati (2019) dan Map (2019) sama- sama menekankan peran motivasi dan kemampuan kerja dalam kinerja karyawan.

H4: Motivasi instrinsik, Motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi dan menjelaskan tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua yang berjumlah 148 responden. Peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan metode Slovin untuk menentukan ukuran sampel. Setelah perhitungan, jumlah sampel yang digunakan adalah 60 responden.. Proses pengumpulan data akan melibatkan instrumen kuesioner sebagai sumber data primer. Untuk hasil pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS=

Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji muktikolinearitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas Pekerjaan b. Ketepatan Waktu c. Prakarsa d. Kemampuan	Likert
2.	Motivasi Instrinsik (X1)	a. Achievement (keberhasilan) b. Recognition (pengakuan/penghargaan) c. *Work Itself* (pekerjaan itu sendiri) d. Responsibility (Tanggung jawab) e. Advencement (Pengembangan)	Likert
3.	Motivasi Ekstrinsik (X_2)	a. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi) b. Quality supervisor (Supervisi), c. nterpersonal relation (Hubungan antar prbadi), d. Working condition (Kondisi kerja) e. Wages (Gaji).	Likert
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik	Likert

Sumber: Data diolah tahun 2024

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua sebanyak 60 responden dari total populasi sebanyak 148 ASN atau sebesar 40,54% berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan Metode slovin, dengan menggunakan teknik Probability Sampling jenis Simple Random Sampling (Sugiyono, 2016). dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Kuisioner yang disebarkan kepada responden disebar secara acak untuk memperoleh jumlah responden sebanyak 60 yang mengisi kuisioner secara lengkap. Berdasarkan tabel 2, dari total 60 responden yang menjadi subjek penelitian, mayoritas jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 34 orang, sedangkan perempuan ada 26 orang. Dalam distribusi usia, terdapat 14 responden berusia di bawah 20 tahun, 18 responden berusia antara 21 hingga 29 tahun, 12 responden berusia antara 30 hingga 39 tahun, 7 responden berusia antara 40 hingga 49 tahun, dan 9 responden berusia di atas 50 tahun. Dari segi pendidikan, terdapat 4 responden yang memiliki gelar doktor (S3), 12 responden

memiliki gelar magister (S2), 23 responden memiliki gelar sarjana (S1), 7 responden memiliki gelar Diploma III, dan 14 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara. Dalam hal masa kerja, distribusi responden cukup merata: 14 responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 19 responden memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, 12 responden memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun, 8 responden memiliki masa kerja antara 16 hingga 20 tahun, dan 7 responden memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun.

Table 2
Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	56,67
	Perempuan	26	43,33
Usia	< 20 Tahun	14	23,33
	21 – 29 Tahun	18	30,00
	30 – 39 Tahun	12	20,00
	40 – 49 Tahun	7	11,67
	> 50 Tahun	9	15,00
Pendidikan Terakhir	Strata Tiga (S3)	4	6,67
	Strata Dua (S2)	12	20,00
	Strata Satu (S1)	23	38,33
	Diploma III	7	11,67
	SMA / Sederajat	14	23,33
Masa Kerja	< 5 Tahun	14	23,33
	06 – 10 tahun	19	31,67
	11 – 15 Tahun	12	20,00
	16 – 20 Tahun	8	13,33
	> 21 Tahun	7	11,67

Sumber: Output SPSS

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Data statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari range, minimum, maximum, sum, rata-rata. Hasil uji statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	60	3,00	5,00	4,1833	0,59636
Motivasi Intrinsik	60	2,00	5,00	3,9667	0,71228
Motivasi Ekstrinsik	60	3,00	5,00	3,9500	0,59447
Lingkungan Kerja	60	3,00	5,00	4,1833	0,65073
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 3, dari total 60 data, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 4.1833 dan standar deviasi sebesar 0.59636. Variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 2.00, dengan rata-rata sebesar 3.9667 dan standar deviasi sebesar 0.71228. Variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 3.9500 dan standar deviasi

sebesar 0.59447. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 4.1833 dan standar deviasi sebesar 0.65073.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,526	0,2108	0,000	0,757	Valid dan reliable
	Y_2	0,429	0,2108	0,001		Valid dan reliable
	Y_3	0,677	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	Y_4	0,523	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	Y_5	0,555	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	Y_6	0,523	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	Y_7	0,751	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	Y_8	0,496	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	Y_9	0,495	0,2108	0,000		Valid dan reliable
Motivasi Intrinsik (X_1)	X1-1	0,716	0,2108	0,000	0,878	Valid dan reliable
	X1.2	0,735	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	X1.3	0,829	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	X1.4	0,604	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	X1.5	0,711	0,2108	0,000		Valid dan reliable
Motivasi Ekstrinsik (X_2)	$X_{2.1}$	0,626	0,2108	0,000	0,869	Valid dan reliable
	$X_{2.2}$	0,588	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{2.3}$	0,636	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{2.4}$	0,406	0,2108	0,001		Valid dan reliable
	$X_{2.5}$	0,622	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{2.6}$	0,626	0,2108	0,000		Valid dan reliable
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,582	0,2108	0,000	0,849	Valid dan reliable
	$X_{3.2}$	0,441	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.3}$	0,580	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.4}$	0,710	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.5}$	0,637	0,2108	0,000		Valid dan reliable
	$X_{3.6}$	0,577	0,2108	0,000		Valid dan reliable

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan (0,2108). Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah terbukti valid, mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang cukup tinggi. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,757, Motivasi Intrinsik sebesar 0,878, Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,869, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,849. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel, dapat diandalkan, dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

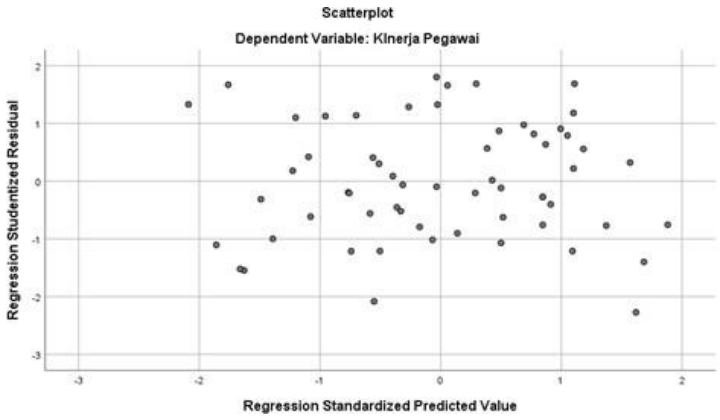
Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distrbusi yang normal. Metode uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnove. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07188194
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,060
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200,c.d

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 5, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, c.d. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varian dari residual tetap konstan, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas

dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,346	2,633		
	Motivasi Intrinsik (X_1)	0,189	0,083	0,968	1,033
	Motivasi Ekstrinsik (X_2)	0,975	0,141	0,560	1,785
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,441	0,114	0,548	1,825

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Dari tabel yang disajikan, diperoleh nilai tolerance untuk Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0,968, Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,560, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,548. Nilai-nilai toleransi tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk Motivasi Intrinsik (X1) adalah 1,033, untuk Motivasi Ekstrinsik (X2) adalah 1,785, dan untuk Lingkungan Kerja (X3) adalah 1,825. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap varaiabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,346	2,633		1,271	,209	
	Motivasi Intrinsik (X_1)	0,189	0,083	0,147	2,271	,027	Signifikan
	Motivasi Ekstrinsik (X_2)	0,975	0,141	0,589	6,927	,000	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X3)	0,441	0,114	0,333	3,869	,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 7, dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,346 + 0,187X1 + 0,975X2 + 0,441X3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,189

dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam motivasi intrinsik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan atau sekitar 18,9%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,975 dan signifikansi 0,000. Peningkatan dalam motivasi ekstrinsik akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, variabel Lingkungan Kerja (X3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441 dan signifikansi 0,000, peningkatan dalam lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Selanjutnya analisis koefisien determinasi di lakukan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error ofthe Estimate	Durbin-Watson
1	0,879a	0,773	0,761	2,12665	1.443

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sebesar 76,1%, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa Motivasi Intrinsik dilingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Intrinsik yang dimiliki pegawai dilingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua sudah baik, dimana Motivasi Intrinsik mampu menigkatkan kinerja. Motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu yang menghasilkan integritas dari tujuan- tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu. Nawawi (2009) memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yan dilaksanakan. Motivasi intrinsik merupakan faktor yang krusial dalam menentukan kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi. Konsep ini merujuk pada dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan karena kesenangan, kepuasan, atau keinginan pribadi mereka sendiri, bukan karena hadiah eksternal atau tekanan luar. Sejumlah penelitian telah mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasakan motivasi intrinsik cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan kreativitas yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah, yang berkontribusi pada stabilitas

organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Hidayat, R., & Putra, S. (2024). Wijaya, A., & Prasetyo, B. (2023). Wijaya, F., & Santoso, D. (2023). Ningsih, S., & Santoso, B. (2022). Pratiwi, A., & Setiawan, R. (2022). Purnama, D., & Suryadi, E. (2020) dan Sudarwan, B., & Mulyadi, D. (2021) yang menunjukan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wulandari, S., & Pranoto, B. (2023). Yang menyatakan bahwa tidak Ada Hubungan Signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai di Industri Perdagangan yang didukung penelitian Hadi, W., & Kusuma, R. (2024); Utama, A., & Kartika, R. (2022) Pratama, A., & Siregar, B. (2021); dan Rahayu, S., & Pranata, D. (2020).

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis menunjukan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua, sehingga hipotesis penelitian ini diterima, mengandung arti bahwa jika motivasi ekstrinsik pegawai semakin tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi Ekstrinsik merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting untuk dipahami dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Motivasi ekstrinsik merujuk pada dorongan yang timbul dari faktor-faktor luar individu, seperti hadiah materi, pengakuan sosial, atau tekanan dari lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, sangat penting untuk memahami bagaimana motivasi ekstrinsik dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan keuangan dan aset daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua bertanggung jawab atas manajemen keuangan dan aset daerah dalam rangka mendukung pembangunan dan pelayanan publik di Provinsi Papua. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, kinerja pegawai Badan Pengelola menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memperhatikan kompleksitas hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua dapat merancang kebijakan dan program yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, Badan Pengelola dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam mendukung pembangunan dan pelayanan publik di Provinsi Papua. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kholilah dkk, 2023); (Gregorius et al., 2023); (Soejarminto & Hidayat, 2022); (Satyawan et al., 2022) dan (Murti & Mutmainah, 2022) tentang Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai para peneliti menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun para peneliti lain menunjukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh (Widyandari et al., 2022); (Afnan Murran Farras, 2022); (Mona & Kurniawan, 2022); (Tarjo, 2019) dan (Syawal, 2018).

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukan bahwa varibel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua, hal ini mengidentifikasikan bahwa jika Lingkungan Kerja tercipta secara harmonis dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga memberikan dampak terhadap motivasi sehingga dapat mendorong pada penjingkatan Kinerja Pegawai maupun Kinerja Organisasi. Lingkungan lingkungan kerja yang positif dan kooperatif dapat mendorong kolaborasi dan membangun teamwork di antara pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan diperlakukan dengan adil oleh rekan-rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman, hal ini dapat meningkatkan efektivitas tim dan kinerja organisasi secara

menyeluruh. Setiap organisasi memiliki karakteristik unik, jadi pendekatan yang tepat mungkin berbeda untuk setiap lingkungan kerja. Oleh karena itu pentingnya memiliki pemimpin yang memiliki jiwa inspiratif yang memiliki visi yang jelas, dan mampu memberikan arahan yang efektif kepada tim dalam organisasinya. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai potensi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Membangun kolaborasi dan kerjasama tim dalam menciptakan lingkungan yang dinamis dan harmonis, saling membantu dan bekerja secara efektif Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saing & Hidayat, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Marpaung Putri Annisa, 2022); (Rokhayati et al., 2022); (Hapsari et al., 2022); (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murran Farras, 2022) dan (Zuhaena & Cahyo, 2022) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lesmana et al., 2023); (Mona & Kurniawan, 2022); (Murti & Mutmainah, 2022); (Satyawan et al., 2022); (Manusia, 2022) dan (Khoyrun et al., 2020) hasil penelitannya menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji simultan menunjukan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Berbagai faktor dapat dikolaburasikan dalam membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukan pengaruh yang signifikan dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Dengan demikian, dalam mengelola kinerja pegawai, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua perlu memperhatikan secara holistik pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus mencakup pengelolaan motivasi yang baik, baik dari dalam diri individu maupun melalui insentif dan pengakuan yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan langkah penting dalam mendukung motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan dilingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua dalam menghasilkan laporan keuangan yang akuntabel dan terciptanya pelayanan publik yang lebih baik. Berbagai penelitian telah menemukan korelasi positif antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Oktavia, O., & Setiawan, R. (2024); Jaya, J., & Santoso, D. (2024); Utama, U., & Nugroho, A. (2024); Triyono, T., & Prasetyo, B. (2023); Irawan, I., & Wibisono, B. (2023); Mulyadi, M., & Wijaya, F. (2022) dan Cahyono, C., & Prasetyo, B. (2022) menunjukan bahwa Interaksi Motivasi Intrinsik, motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini diharpkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Dengan memperhatikan temuan dari penelitian ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Badan tersebut dapat memperkuat motivasi intrinsik melalui langkah-langkah seperti

memberikan otonomi dalam pekerjaan dan pengembangan kompetensi, memperhatikan motivasi ekstrinsik dengan menetapkan sistem insentif yang jelas, dan memastikan lingkungan kerja yang efektif melalui komunikasi terbuka, pelatihan, pengakuan atas pencapaian, dan kepemimpinan yang inspiratif. Dengan implementasi saran tersebut, diharapkan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta pelayanan publik yang berkualitas.

Referensi

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al- Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, *1*(4), 286–301.

Anggoro dan Wijono. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *20*(1), 105–123.

Anwar, M. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *12*(1), 19– 32. https://stienas-ypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/171

Azhari, Z., & Syamsir, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Tingkap: Interdisciplinary Journal of Social Science & Social Studies*, *8*(1), 93-110.

Djatmiko, Yayat Hayati. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta

Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *3*(6), 4025-4040.

Gregorius, Y., Wuwur, R., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Permatasari, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal ilmu multidisiplin*, *1*(4), 993–1000. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *2*(2), 81– 91. https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297

Hartati, Sri Lia. Sukarman Purba. 2020.The Influences of Principal's Supervision, Teacher's Empowerment, Achievement Motivation on Teacher's Organizational Commitment at the Junior High School. Atlantis Press

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.)). Bumi Aksara.

Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(1), 252–259. https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056

Hendratmoko. dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, *1*(4), 533–546. https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/2622

Hendriyati, Y., & Somantri, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Mengajar SMA Negeri Kota Bengkulu. Jurnal Manajer Pendidikan, 23-29. https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11723

Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, *11*(1), 151-168.

Jumady, E., & Bungatang, B. (2023). Impact of Leadership Style, Motivation and Training on Employee Performance. Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(2). https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i2.69

Kholilah dkk. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi , Manajemen dan Bisnis*, *3*(1).

Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Jurnal Mimbar Pendidikan*, *4*(1), 73–84.

Kurniawan, R., & Monica, M. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Masyarakat Lokal Pada Pusat Perbelanjaan Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(1), 549-562.

Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, *5*(4), 13257–13268. https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2326

Manansal, B. F. (2014). Kinerja pegawai di sekertariat DPRD kota bitung. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, *3*(1).

Miftachul Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *3*(3), 299–312. https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245

Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *14*(1), 165–170. https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873

Muhdi. B. Hi. Ibrahim, 2011, Manajemen Sumber Daya lanjutan, Madenatera, Sumatera Utara

Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *20*(2), 57–68. https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823

Nahruddin, Z. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tata Kelola Sdm Pemerintahan. *Open Science Framework*, *1*, 5–6.

Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Nimran, Umar, (2016), Perilaku Organisasi, Jakarta: Erlangga

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *urnal EMBA*, *9*(2), 387–394.

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(4), 1751–1765. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974

Ramli, R., Lantara, N. F., & Arif, M. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism. Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(3), 131–137. https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.107

Robbins, Stephen P., Timothy A. judge, (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(4), 229–234. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857

Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(4), 229–234. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857

Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik*, *4*, 147. https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918

Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik*, *4*, 147. https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918

Simanjuntak. 2007. Manajemen & Evaluasi Kinerja. Penerbit; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465

Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, *21*(1a-2), 211-220.

Susandra, S., Sabri, & Nasfi, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *El-Kahfi | Journal of Islamic Economics*, *2*(02), 42–57. https://doi.org/10.58958/elkahfi.v2i02.58

Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *10*(2), 346-362.

Syarifuddin, S. (2023). Can transformative leadership, work discipline, and work motivation improve employee performance?. Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(3). https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.100

Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, *1*(1), 1–5. https://core.ac.uk/download/pdf/268075304.pdf

Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, *2*(1), 53. https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38

Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Pionir: Jurnal PendidikaN*, *10*(1).
Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Pionir: Jurnal PendidikaN*, *10*(1).
Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2005). Expectancy theories. Organizational behavior, 1, 94-113.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *JurnalWart*, *3*(1), 213–227.

Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Dhyana Pura*, *14*(2), 82–94.

Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *Values*, *3*(2016), 79–85.

Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, *2*(2), 212.

Yulyani, U., Echdar, S., & Rahwandi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, *3*(1), 11–21.