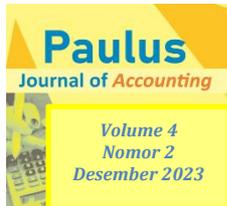


PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, INTRINSIK DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER MELALUI KEPUASAN KERJA PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PEKERJAAN UUMUM KECAMATAN PENAJAM KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Eka Setiawati Mappuji¹, St. Rukaiyah², Hasniaty³

^{1,2,3}Universitas Fajar

eka@gmail.com



e-ISSN 2715-7474

p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel

Tanggal masuk

19 September 2023

Tanggal revisi

28 Oktober 2023

Tanggal diterima

30 Desember 2023

Kata Kunci:

analisis motivasi ekstrinsik¹, motivasi intrinsik², komunikasi internal³, kepuasan kerja⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, komunikasi internal terhadap kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, komunikasi internal, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, komunikasi internal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Metododologi penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis statistik, peneliti menentukan apakah ada hubungan positif, negatif, atau tidak ada hubungan antara variabel. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Teknik pengujian menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Persamaan Hubungan variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = 11,656 + 0,286x_1 + 0,284x_2 + 0,232x_3 + e$, pengaruh total variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dapat dituliskan sebagai berikut : $Z = 9,151 + 0,340x_1 + 0,338x_2 + 0,276x_3 + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 5) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 6) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 8) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja; 9) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja; 10) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.



PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk mengelola segala sumber daya yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam sebuah organisasi terdapat beberapa sumber daya yang dapat dimanfaatkan diantaranya Sumber Daya Manusia, Modal, Peralatan, dan lain-lain. Sebagaimana pendapat Hadi (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menentukan apakah organisasi berhasil adalah sumber daya manusia. Agar SDM dapat memainkan peran strategis, maka organisasi harus fokus pada implikasi jangka panjang dari persoalan sumberdaya manusia (Hadi et al., 2018).

Hakekat pemerintah adalah pelayanan kepada masyarakat, pelayanan yang diberikan oleh birokrasi merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparaturnegara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi Negara (Agung, 2020). Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi pada organisasi pemerintahan. Sumber daya aparaturnegara yang baik, maka akan berdampak pada kinerja institusi pemerintahan yang baik.

Kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan (Bandhaso et al., 2023). Namun, hal ini tentu saja tidak mudah dilakukan, karena banyak faktor yang mempegaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dicapai. Semakin baik kinerja individu di dalam suatu instansi atau organisasi maka akan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi tersebut, demikian pula sebaliknya semakin rendah kinerja individu karyawan atau pegawai akan menurunkan kinerja instansi atau organisasi tersebut (Halik et al.,2024).

Banyaknya cakupan wilayah yang ditangani oleh UPT PU Kecamatan Penajam yaitu 23 desa/kelurahan dan ruang lingkup kerja yang dilakukan luas sehingga memerlukan kecakapan pimpinan organisasi dalam mengkomunikasikan tujuan serta arah organisasi guna mencapai kinerja yang telah di rencanakan. Komunikasi internal antara sesama karyawan dan lintas bagian di dalam UPT PU Kecamatan Penajam sangat penting untuk dilakukan guna mengkomunikasikan kegiatan sesuai dengan rencana kerja yang telah di buat. Penyesuaian rencana kerja apabila terdapat kendala atau masalah yang di temui di lapangan juga perlu dikomunikasikan supaya cepat dan tepat dalam penanganan yang akan di lakukan, tanpa menghambat perencanaan yang telah ditetapkan (Yusuf et al.,2019).

Selama ini penelitian tentang motivasi kerja dan komunikasi internal pada umumnya lebih banyak diarahkan kepada kinerja pegawai, padahal lebih lanjut motivasi ekstrinsik dan motivasi ekstrinsik serta kepuasan kerja juga merupakan faktor atau variabel penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Bandhaso & Paranoan, 2019). Dari uraian di atas maka perlu untuk dilakukan penelitian Implementasi Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Melalui Kepuasan Kerja Pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan atau semangat kepada anak buah agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan untuk pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. (Sulistiyani & Rosidah., 2017)

Dapat pula motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja (work motivation) merupakan tekanan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan dan tantangan dari dalam dan luar organisasi. Seorang pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (reward) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ucapan, cuti ekstra dan lain - lain. (Kreitner & Kinicki, 2014).

Motivasi pegawai atau karyawan sangat diperlukan karena hal ini berhubungan dengan keptmsan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja dan tujuan organisasi.

Komunikasi Internal

Menurut Effendi (1986) dalam Rismayanti (2018), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horisontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan (operasi dan manajemen). Andjani (2010) dalam (Agustini & Purnaningsih, 2018), mengatakan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan atau pun sebaliknya, dan hubungan dengan sesama karyawan. Dari pengertian-pengertian komunikasi menurut beberapa ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi adalah upaya yang sistematis dalam penyampaian informasi atau proses transaksional yang meliputi pemisahan dan pemilihan lambang secara kognitif dengan tujuan pembentukan pendapat dan sikap. Komunikasi selalu melibatkan pada hubungan antar individu dan kelompok, di dalam aktivitas sehari-hari untuk saling menyatakan pendapat maupun pesan mereka sangat terikat satu sama lain.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja digambarkan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Stephen P. Robbins, 2013).

Menurut Hadi, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hadi et al., 2018b). Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja merupakan gambaran emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sikap dan perilaku yang tercermin dari gambaran emosional karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Hani, 2019).

Kepuasan kerja adalah gambaran perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Stephen P. Robbins, 2013). Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh

perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kombinasi antara kepuasan kognitif dan afektif individu dalam satu perusahaan. Kepuasan afektif dapat diperoleh dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan bertindak positif dengan bekerja lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "outcome".

Definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hal yang dinilai penting. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor dan rekan sekerja (Wilpert, 2020).

Selanjutnya Kinicki and Kreitner (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relative dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek (Kinicki & Fugate, 2012).

Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson and Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Pendapat di atas menitik beratkan tentang munculnya kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat yang diungkapkan dengan perasaan atau kondisi hati atau ekspresi (Nelson & Quick, 2006). Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Kepuasan terlihat dari ekspresi wajah atau rasa senang karena apa yang diharapkan terpenuhi, namun sebaliknya jika tidak merasa puas dapat menimbulkan sikap negative seperti bolos kerja, kurang optimal bahkan dapat meninggalkan pekerjaan. Ekspresi tercermin dari murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain dia memperoleh nilai pengakuan dari lingkungan kerja. Namun dalam prakteknya derajat tentang kepuasan kerja di antara karyawan sangat berkait dengan beberapa faktor yakni (1) sudut pandang tentang bekerja, (2) pandangan tentang makna kepuasan, (3) karakteristik seseorang, (4) jenis pekerjaan, dan (5) lingkungan kerja.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Kasmir (2016, hal. 182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”. Kemudian pengertian kinerja menurut Miner dalam Sutrisno (2011, hal. 170), “kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Sedangkan pendapat lain menjelaskan menurut Atmosoprapto dalam Agustini (2011, hal. 88) bahwa “kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE

Rancangan Penelitian

Metode penulisan penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, dimana dalam penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada inovasi yang sukses, memeriksa pendekatan implikasi yang berbeda, dan menilai dampak langsung dan tidak langsung pada kinerja perusahaan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara terdapat di Jalan A. Yani Km, 9 Nipah-Nipah, Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Waktu penelitian selama 2 bulan, yakni bulan November dan Desember 2023..

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah sekelompok orang, peristiwa, atau gejala yang berupa objek atau subjek yang menunjukkan ciri-ciri tertentu dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah bidang generalisasi dimana terdapat subjek dan subjek dengan ciri dan karakteristik peneliti, dan dapat ditarik kesimpulan. Oleh karena itu, populasi adalah suatu objek atau subjek yang memiliki kondisi tertentu dalam survei. Populasi yang dicakup oleh survey ini adalah seluruh pegawai Honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara sebanyak 37 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini responden yang diamati yaitu seluruh pegawai Honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, dengan menggunakan teknik pengambilan data berupa sensus. Menurut (Sugiono, 2019) sensus adalah apabila dalam pengambilan sampel dengan mengamati atau mengambil data dari seluruh jumlah populasi yang ada. Peneliti akan mengambil data dari 37 responden pegawai Honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif

1. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah total pendapatan, jumlah hasil produksi, dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.
2. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam tidak bentuk angka melainkan berbentuk informasi yang didapatkan secara lisan dari pimpinan maupun data PT. Kencana Energi Lestari.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dimana data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti wawancara langsung dan kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut kemudian disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primier

Data penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber pengambilan data. Data primer diperoleh dari sumber secara langsung yakni responden, dengan cara penyebaran kuisiner. Responden yang dimaksud adalah pegawai pegawai Honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, Kepala UPT PU Kecamatan Penajam dan Instansi serta pemerintah Desa/Kelurahan yang menerima pelayanan UPT PU Penajam. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui objeknya. Data primer dilakukan dengan membagikan kuisiner secara langsung, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya, responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara inventarisasi langsung, misalnya laporan tahunan dan data statistik lainnya. Data-data tersebut kemudian diverifikasi dan dianalisis untuk dapat digunakan pada tahapan selanjutnya. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menunjang penyusunan penelitian yaitu, laporan atau dokumen yang berasal dari instansi pemerintah dan instansi terkait seperti buku, referensi, dan jurnal-jurnal.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisiner tentang pengaruh motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, melalui kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisiner dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Dengan harapan responden akan memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisiner. Dalam pengukurannya, masing-masing responden diminta pendapatnya mengenai pertanyaan dengan menggunakan skala Likert.”

Skala Likert adalah sebuah bentuk skala yang akan mengindikasikan jawaban dari para responden setuju atau tidak setuju atas pernyataan mengenai suatu objek. Skala inilah yang memberikan angka atau nilai terhadap suatu obyek, sehingga karakteristik yang terdapat pada obyek dapat diukur. Metode pengukuran dengan menggunakan skala Likert terdiri dari lima kisaran jawaban yaitu: “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Keunggulan menggunakan skala Likert adalah kemudahan dalam pembuatannya, dan umumnya responden sudah siap dan mengerti untuk menjawab skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai honorer di lingkungan UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Pebajam Paser Utara. Dari hasil pengamatan di lapangan, kondisi responden yang diambil dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda antar pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan karakteristik ini terutama dalam jenis kelamin, umur, lama bekerja, latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden baik langsung maupun tidak langsung akan sangat menentukan kontribusi tingkat pada karakteristik pekeljaan dan Kinelja pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, bahwa dalam penelitian sumber daya manusia, karakteristik responden merupakan dimensi yang penting, yaitu pencerminan suatu dinamika perilaku yang berperan memberikan kontribusi dari suatu kenyataan empiris yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Dari kuesioner yang disampaikan kepada pegawai diperoleh data umum tentang identitas pegawai meliputi, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-Laki	32	86,49%
2	Perempuan	5	13,51%
Jumlah		37	100,00%

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Dari Tabel 4.1. memperlihatkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden laki-laki yaitu sebesar 86,49%. Jenis kelamin responden pada UPT PU Kecamatan Penajam jika diperhatikan dari komposisi belum memperhatikan peran posisi gender. Posisi perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki kontribusi dalam perannya memajukan roda organisasi publik.

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Responden	Persentase
1	21 - 30	7	18,92%
2	31 - 40	18	48,65%
3	40 - 50	11	29,73%
4	> 50	1	2,70%
Jumlah		37	100,00%

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Dari Tabel 4.2. memperlihatkan bahwa sebagian besar usia pegawai antara 31-40 tahun yaitu sebesar 48,65%. Tingkat usia memang bisa menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Usia bisa mencerminkan pengalaman seseorang dalam menekuni pekerjaan.

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SD-SMP	1	2,70%
2	SMA/SMK	27	72,97%
3	DI - DIII	3	8,11%
4	S1/DIV	6	16,22%
Jumlah		37	100,00%

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Dari Tabel 4.3, dapat dilihat sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 72,97%. Tingkat pendidikan berperan penting bagi peningkatan kualitas pegawai. Pegawai yang jenjang pendidikan berbeda, biasanya kualitas kerja dan kualitas pengambilan keputusan di dalam tugasnya akan berbeda, memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah heterogen dan didominasi oleh SMA/SMK. Tingkat pendidikan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu karakteristik pekejaan sebagai upaya meningkatkan Kinerja pegawai hanya bisa dicapai apabila pendidikan pegawai memadai. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan lebih cemerlang dalam menjalankan pekerjaan, dan pendidikan merujuk pada semakin mudah memahami dan fleksibel dalam menjalankan berbagai kebijakan. Dengan demikian diperlukan peningkatan pendidikan pegawai terutama pendidikan S1 di UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Responden	Persentase
1	1 - 5	6	16,67%
2	6 - 10	13	36,11%
3	11 - 15	17	47,22%
Jumlah		36	100,00%

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Dari Tabel 4.4. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja pegawai antara 11-15 tahun yaitu sebesar 47,22%. Masa kerja pegawai merupakan salah satu indikator untuk menentukan dan melihat loyalitas dalam melakukan setiap pekerjaan. Masa kerja juga mencerminkan pengalaman dan tanggung jawab pegawai pada pekerjaan ditekuni. Masa kerja mencerminkan kemampuan dalam beradaptasi, loyalitas, dan kinerja terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada setiap pegawai.

Uji Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel-variabel yang diukur sesuai dengan judul meliputi Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai Honorer dan Kepuasan Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka diperoleh data sebagai berikut:

1. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel Motivasi Ekstrinsik sesuai dengan indikator yang ditanyakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	Indikator	Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik (X1)										Total Skor	Total Skor Ideal	%	Ket
		1		2		3		4		5					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Hubungan kerja dengan atasan X11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	45,95	20	54,05	472	555	85,05	SS
2	Lingkungan Kerja X12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	28	75,68	9	24,32	452	555	81,44	S
3	Kebijakan Kantor X13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	62,16	14	37,84	453	555	81,62	S

4	Kualitas Supervisi X14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	27	72,97	10	27,03	451	555	81,26	S
Rata-Rata												457		82,34	S

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

2. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel Motivasi Intrinsik sesuai dengan indikator yang ditanyakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik

No	Indikator	Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik (X2)										Total Skor	Total Skor Ideal	%	Ket
		1		2		3		4		5					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Capaian Kinerja X21	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	54,05	17	45,95	467	555	84,14	SS
2	Penghargaan X22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	62,16	14	37,84	455	555	81,98	S
3	Pekerjaan yang dijalankan X23	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	48,65	19	51,35	472	555	85,05	SS
4	Tanggung Jawab X24	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	51,35	18	48,65	471	555	84,86	SS
Rata-Rata												466,25		84,01	SS

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Analisis Deskripsi Variabel Komunikasi Internal (X3)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel komunikasi internal sesuai dengan indikator yang ditanyakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal

No	Indikator	Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal (X3)										Total Skor	Total Skor Ideal	%	Ket
		1		2		3		4		5					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Petunjuk/ Instruksi X31	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	62,16	14	37,84	468	555	84,32	SS
2	Perintah Dinas X32	0	0,00	0	0,00	2	5,41	21	56,76	14	37,84	457	555	82,34	S
3	Teguran X33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	25	67,57	12	32,43	464	555	83,60	S
4	Pujian X34	0	0,00	0	0,00	2	5,41	19	51,35	16	43,24	460	555	82,88	S
Rata-Rata												462		83,29	S

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

3. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel kepuasan kerja sesuai dengan indikator yang ditanyakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Indikator	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)										Total Skor	Total Skor Ideal	%	Ket
		1		2		3		4		5					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				

1	Kerja yang Menantang Y11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	40,54	22	59,46	483	555	87,03	SS
2	Hubungan antar pekerja Y12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	40,54	22	59,46	482	555	86,85	SS
3	Kondisi Kerja Yang Mendukung Y13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	37,84	23	62,16	472	555	85,05	SS
4	Honorarium Y14	0	0,00	0	0,00	1	2,70	15	40,54	21	56,76	473	555	85,23	SS
Rata-Rata												478		86,04	SS

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

4. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap item pertanyaan variabel kinerja sesuai dengan indikator yang ditanyakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Indikator	Distribusi Frekuensi Kinerja (Z)										Total Skor	Total Skor Ideal	%	Ket
		1		2		3		4		5					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Ketepatan Waktu Z11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	45,95	20	54,05	469	555	84,50	SS
2	Capaian Output Z12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	59,46	15	40,54	463	555	83,42	S
3	Kemandirian Z13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	54,05	17	45,95	469	555	84,50	SS
4	Efektifitas Kerja Z14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	9	24,32	28	75,68	487	555	87,75	SS
Rata-Rata												472		85,05	SS

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket tertutup yang telah dilengkapi dengan alternative jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

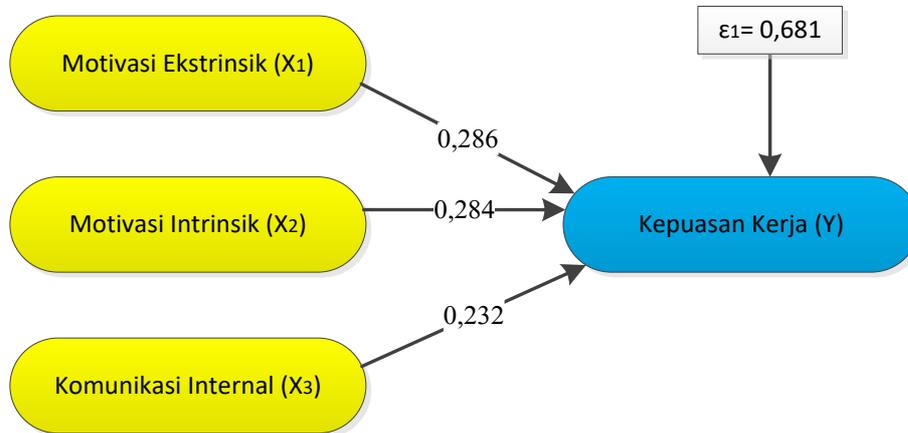
Tabel 4. 10 Hasil Analisis regresi linear berganda variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11,656	6,519		1,788	,083			
	Motivasi Ekstrinsik	,286	,137	,299	2,091	,044	,586	,342	,248
	Motivasi Interinsik	,284	,132	,319	2,146	,039	,609	,350	,254
	Komunikasi Internal	,232	,135	,272	1,715	,096	,620	,286	,203

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.11 di atas dapat disusun model regresi linear berganda hubungan antara variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Model Hubungan variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja

Secara matematis Hubungan variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja dapat dituliskan dalam persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 11,656 + 0,286x_1 + 0,284x_2 + 0,232x_3 + e$$

Uji Analisis Jalur Model Struktur 2

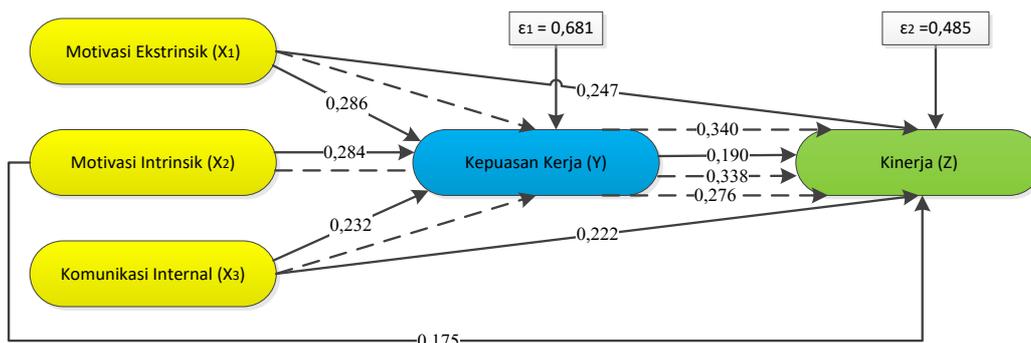
Untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Analisis regresi linear berganda variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Komunikasi Internal dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	9,151	4,193		2,182	,037			
Motivasi Ekstrinsik	,247	,089	,305	2,764	,009	,703	,439	,237
Motivasi Interinsik	,175	,087	,232	2,024	,051	,682	,337	,173
Komunikasi Internal	,222	,087	,306	2,554	,016	,746	,411	,219
Kepuasan Kerja	,190	,107	,224	1,777	,085	,734	,300	,152

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.12 di atas dapat disusun model regresi linear berganda hubungan antara variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Komunikasi Internal dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja sebagai berikut :



Gambar 4. 4 Model Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Komunikasi Internal dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Secara matematis pengaruh total variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dapat dituliskan dalam persamaan linear sebagai berikut :

$$Z = 9,151 + 0,340x1 + 0,338x2 + 0,276x3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen tersebut. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan adjusted R square (R²) pada saat mengevaluasi model terbaik (Ghozali, 2015). Nilai dari koefisien dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Variabel	R	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,733	0,538	0,496
Kinerja (Z)	0,875	0,765	0,736

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan nilai R Square pada model Kepuasan Kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0,538. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi Internal mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sebesar 53,8 % sedangkan sisanya 46,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai R sebesar 0,733 menunjukkan korelasi antar variabel bersifat kuat.

Berdasarkan nilai R Square pada model Kinerja Pegawai diperoleh nilai R Square sebesar 0,765. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 76,5 % sedangkan sisanya yaitu 23,5 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai R sebesar 0,875 menunjukkan korelasi antar variabel bersifat sangat kuat.

Uji Statistik T (Uji Parsial)

Aeman (2013) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat

kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Outputnya dari program SPSS.21, dan dijelaskan Uji statistik t-test (PARSIAL).

Tabel 4. 13 Uji t pengaruh variabel variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan kerja

	t	Sig
Motivasi Ekstrinsik	2,091	0,044
Motivasi Intrinsik	2,146	0,039
Komunikasi Internal	1,715	0,096

Sumber : Data diolah, 2024

Uji T (Uji Parsial)

Koefisien regresi dinilai menggunakan statistik t-value dan nilai signifikansi untuk menentukan faktor mana yang berpengaruh signifikan atau tidak. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan SPSS 26:

Table 5.10 Uji T (Parsial)

No	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Nilai Sig
1	Inovasi Proses	2.098	2.073	.004
2	Inovasi Produk	2.229	2.073	.002

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

1) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.044 pada tabel untuk mengukur Uji t dengan nilai a (derajat signifikansi) 0.10 artinya $0.044 < 0.100$. artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan pada Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

2) Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi Instrinsik (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.015 dengan nilai a (derajat signifikansi) 0.10 artinya $0.039 < 0.100$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Motivasi Instrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3) Pengaruh Komunikasi Internal (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Komunikasi Internal (X3) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.000 dengan nilai a (derajat signifikansi) 0.10 artinya $0.096 < 0.100$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Komunikasi Internal (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,10. Apabila nilai F basil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Aeman, 2013). Outputnya sebagai berikut..

Tabel 4. 14 Uji F

	F	Sig
Kepuasan Kerja (Y)	12,795	0,000

	F	Sig
Kinerja Pegawai (Z)	26,032	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja sebesar 12,795 dengan tingkat (sig) 0.000 atau dapat nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.100. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara Simultan (bersama-sama) antara Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) Komunikasi Internal (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Ninditya dkk (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor instrinsik yang terbentuk adalah penghargaan, sedangkan faktor ekstrinsik adalah kebijakan RS, gaji dan kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Dan Penelitian Dhermawan dkk (2012), dengan hasil penelitian bahwa motivasi mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Berdasarkan tabel Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk variabel Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 26,032 dengan tingkat (sig) 0.000 atau dapat nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.100. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara Simultan (bersama-sama) antara Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) Komunikasi Internal (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z), dengan hasil penelitian bahwa Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara..

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka hipotesis H1 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik pada tiap-tiap pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara berbeda-beda. Ada sebagian pegawai yang memiliki motivasi baik seperti memiliki perasaan senang dengan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan di kantor, atasan saya selalu memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan, atasan memperlakukan saya secara adil dan objektif, puas dengan fasilitas yang disediakan kantor untuk mendukung pekerjaan, puas dengan perlengkapan dan peralatan kerja yang disediakan kantor, puas dengan kecepatan dan ketepatan perbaikan perlengkapan dan peralatan kerja yang disediakan kantor, kebijakan kantor memberikan perlindungan yang cukup terhadap hak-hak saya sebagai pegawai honorer, Kebijakan kantor UPT PU memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja, Kebijakan kantor saat ini memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung kinerja, merasa atasan telah melakukan supervisi dengan adil dan objektif, puas dengan sistem supervisi pekerjaan di kantor dan senang dengan adanya pendelegasian pekerjaan kepada saya. Berdasarkan pengamatan, ada sebagian kecil pegawai yang hanya ingin mendapatkan motivasinya saja tetapi tidak meningkatkan kinerjanya di kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini dan Riyanto (2015), Theodora (2015) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka hipotesis H2 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi intrinsik di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik pada tiap-tiap pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara berbeda-beda. Ada sebagian pegawai yang memiliki motivasi baik seperti memiliki perasaan senang ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, merasa tertantang ketika diberikan tugas baru, terdorong untuk memperbaiki kualitas pekerjaan yang telah di lakukan, menerima penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah di lakukan, merasa dihargai oleh masyarakat yang memperoleh pelayanan, merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja, pekerjaan yang saya jalankan sesuai dengan minat dan bakat, pekerjaan yang saya jalankan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan, pekerjaan yang saya jalankan memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankan, sering terdorong untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, selalu mencari solusi atas masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa yaitu Brahmasari dan Suprayetno (2018), yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Kepuasan dan ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Sementara masing - masing pegawai secara subjektif menentukan bagaimana memuaskan pegawai, maka job satisfaction (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial. Sebagai contoh, seorang pegawai menerima lebih sedikit uang dari apa yang diharapkan namun jika jumlah tersebut juga diterima oleh teman- temannya maka ketidakpuasan tersebut akan dapat terkompensasi. Dengan demikian kepuasan itu juga tidak hanya menurut penilaian atau sudut pandang pribadi terhadap apa dan besarnya penghargaan yang diterima, melainkan juga perlu pembandingan yaitu apa dan berapa besar penghargaan yang diterima oleh teman sejawatnya. Jika apa yang diterima dan besarnya sama dengan status dan jabatan serta nilai kerja yang relatif sama, maka perasaan kecewa tersebut dapat terkompensasi.

3. Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka hipotesis H3 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan Komunikasi Internal di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi Internal pada tiap-tiap pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara berbeda-beda. Sebagian pegawai yang memiliki komunikasi internal baik seperti merasa bahwa petunjuk/instruksi yang diberikan oleh atasan memungkinkan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, merasa bahwa petunjuk/instruksi yang diberikan oleh atasan membantu saya

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, merasa bahwa petunjuk/instruksi yang diberikan oleh atasan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, sering menerima perintah dinas dari pimpinan, sering terdorong untuk meminta klarifikasi terkait perintah dinas yang diberikan oleh pimpinan, merasa terdorong untuk memberikan umpan balik terkait pelaksanaan tugas berdasarkan perintah dinas yang diberikan oleh pimpinan, tidak pernah menerima teguran dari atasan, merasa bahwa teguran yang diberikan oleh atasan membantu dalam meningkatkan kinerja, merasa bahwa teguran yang diberikan oleh atasan memungkinkan untuk bekerja dengan lebih mandiri, menerima pujian dari atasan terkait pelaksanaan tugas yang selesai saya laksanakan, pujian yang diberikan oleh atasan membantu meningkatkan kualitas pekerjaan, merasa bahwa pujian yang diberikan oleh atasan membuat bekerja dengan lebih mandiri.

4. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka hipotesis H4 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi ekstrinsik di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka hipotesis H4 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi ekstrinsik di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka hipotesis H6 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan variabel komunikasi internal di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa output (original sample) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H7 dalam penelitian ini diterima. Kepuasan Kerja pada tiap-tiap pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara berbeda-beda. Sebagian pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik seperti merasa bahwa senang dengan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang dimiliki, senang dilibatkan dalam menyusun perencanaan dan tujuan organisasi, merasa senang mengerjakan pekerjaan yang menuntut keahlian yang dimiliki, mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan di kantor, mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan kerja sekantor, merasa senang dengan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan di kantor, merasa kondisi

budaya kerja yang diterapkan di kantor menyenangkan, merasa kondisi pekerjaan yang kerjakan di kantor sangat menyenangkan, merasa pembagian pekerjaan dan delegasi wewenang dilakukan dengan baik, honorarium yang diterima sebagai pegawai honorer di UPT PU memberikan kepuasan dalam bekerja, honorarium yang diterima sebagai pegawai honorer di UPT PU memotivasi untuk bekerja lebih baik, honorarium yang diterima sebagai pegawai honorer di UPT PU dapat mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini mengikuti penelitian Ismail (2016) yang membuktikan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Berikut penelitian yang dilakukan oleh Wagiman dan Sutanto (2019) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

8. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara melalui variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis H8 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi ekstrinsik di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.

9. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara melalui variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis H9 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi intrinsik di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.

10. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara?

Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara melalui variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis H10 dalam penelitian ini terima. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan variabel komunikasi internal di tiap-tiap pegawai akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Inovasi Proses dan Inovasi Produk terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Kencana Energi Lestari, Tbk. Berdasarkan hasil dan analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

3. Variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
5. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
6. Variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
8. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
9. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
10. Variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai honorer pada UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepala UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer melalui komunikasi internal yang baik dan motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik pegawai honorer.
2. Kepala UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer melalui perbaikan sarana dan prasarana kerja pegawai honorer.
3. Kepala UPT PU Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer melalui pelatihan berkala pegawai honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, Ishak (2019). *Teknologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agung, K. (2020). *Transformasi Pelayanan Publik Pembaharuan*.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Issue 17). Rineka Cipta. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makasar. *Journal Akun Nabelo*, 1(2), 1–10. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jan/article/viewFile/11885/9122>

- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Desy, M., Restu, H., Lintang Nur, A., & Prasetia, D. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 155–161. <https://doi.org/10.58471/jecombi.v2i2.22>
- Fitriyani, I., & Desti Muryani, N. (2023). *DETERMINAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI : MOTIVASI*, . 124–135.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. In *Alfabeta* (delapan, Vol. 1, Issue 1). Alfabeta.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018a). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). PT. Refika Aditama. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Hani, H. T. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, penerbit: BPFE (Hani (ed.); Ketiga).
- Hasibuan, & Malayu, S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan ketujuh*. Bumi Aksara.
- Hee, O. C., & Qin, D. A. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Business Information Systems*, 8(1), 654–658. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2013.054168>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Hijja Mardhiya, N., Sri, S., & Isnaini, H. (n.d.). *No Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2012). *Organizational behavior : key concepts, skills & best practices*.
- Kreitner & Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. In 2.
- Luthans, F. (2013). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior*. MC. Graw Hill. Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203763209>
- Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, S., & Susan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung, PT Remaja Rosdakarya*. PT Remaja Rosdakarya.

- Marini, Elny, S., & Harahap, J. B. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–5. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6724>
- Muhammad, A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*. Thomson/South-Western. <https://books.google.co.id/books?id=3lLaKrHgJF0C>
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.310>
- Rusdiana, H. A. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif* (R. Grafindo (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBERDAYA_MANUSIA/QwxYEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Stephen, R. (2016). Manajemen Personal. In *Jakarta: Ghalia Indonesia* (Vol. 1, Issue 292017111).
- Sugiono. (2019). Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif R dan D. In *Jurnal EQUILIBRIUM* (Vol. 5, Issue January). Alfabeta. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu.
- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 161. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3523>
- Wandi, D. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Bencana Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <http://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>
- Wilpert, B. (2020). Organizational Behavior. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 46, Issue 1, pp. 59–90). McGraw Hill. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.59>
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>