

ABSTRACT

In an effort to improve employee performance at the Education Service Branch Office, this research examines the influence of intrinsic and extrinsic motivation as well as the mediating role of job satisfaction. This research shows that both internal and external motivation have a positive correlation with employee performance. However, an interesting finding was that there was no mediation relationship between motivation and performance through job satisfaction. These findings contrast with some previous research and highlight the complexity of factors influencing performance in the context of educational organizations. This research reveals that both intrinsic motivation, such as a sense of accomplishment and satisfaction with work, and extrinsic motivation, such as salary and benefits, significantly contribute to improving employee performance at the Education Service Branch Office. A surprising finding is that job satisfaction, which is often assumed to be the main factor in improving performance, apparently has no direct influence in the context of this research. These results indicate that to improve employee performance, organizations need to not only focus on providing external incentives, but also on fulfilling employees' psychological needs such as providing opportunities for self-development and recognizing work achievements. The results of this research provide an empirical contribution to the existing literature and have practical implications for organizations in designing effective human resource development programs.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Performance, Education Department Branch Office.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan, penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi internal maupun eksternal memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai. Namun, temuan yang menarik adalah tidak ditemukannya hubungan mediasi antara motivasi dan kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini kontras dengan beberapa penelitian sebelumnya dan menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks organisasi pendidikan. Penelitian ini mengungkap bahwa baik motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian dan kepuasan atas pekerjaan, maupun motivasi ekstrinsik seperti gaji dan tunjangan, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan. Temuan mengejutkan adalah bahwa kepuasan kerja, yang sering diasumsikan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja, ternyata tidak memiliki pengaruh langsung dalam konteks penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu tidak hanya fokus pada pemberian insentif eksternal, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai seperti memberikan kesempatan pengembangan diri dan mengakui prestasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris pada literatur yang ada dan memiliki implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja, Kinerja, Kantor Cabang Dinas Pendidikan