

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PURWANTO FARM
(STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PURWANTO FARM)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

AHMAD SHOLIKHIN

NPM 22101081373

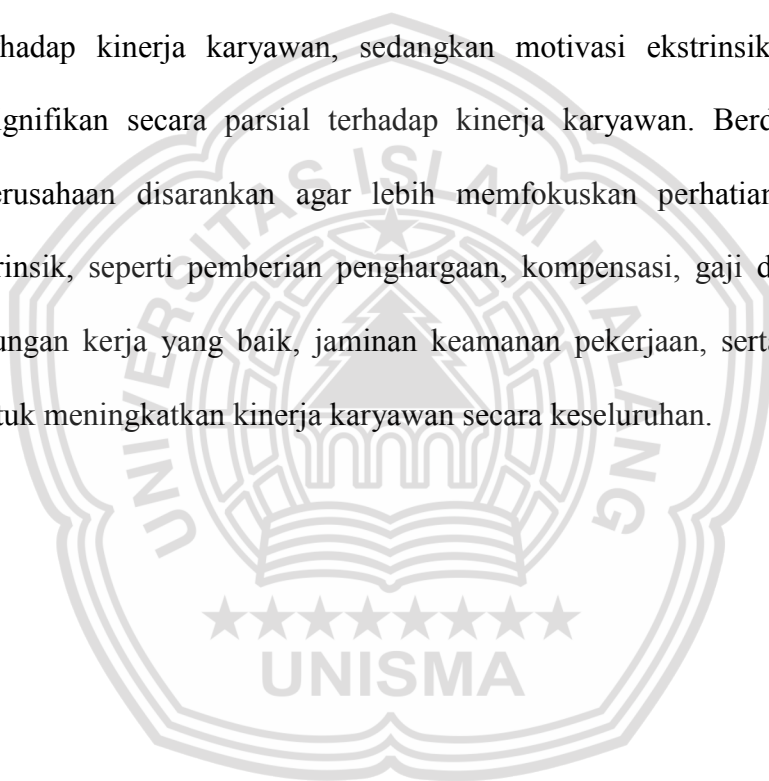


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

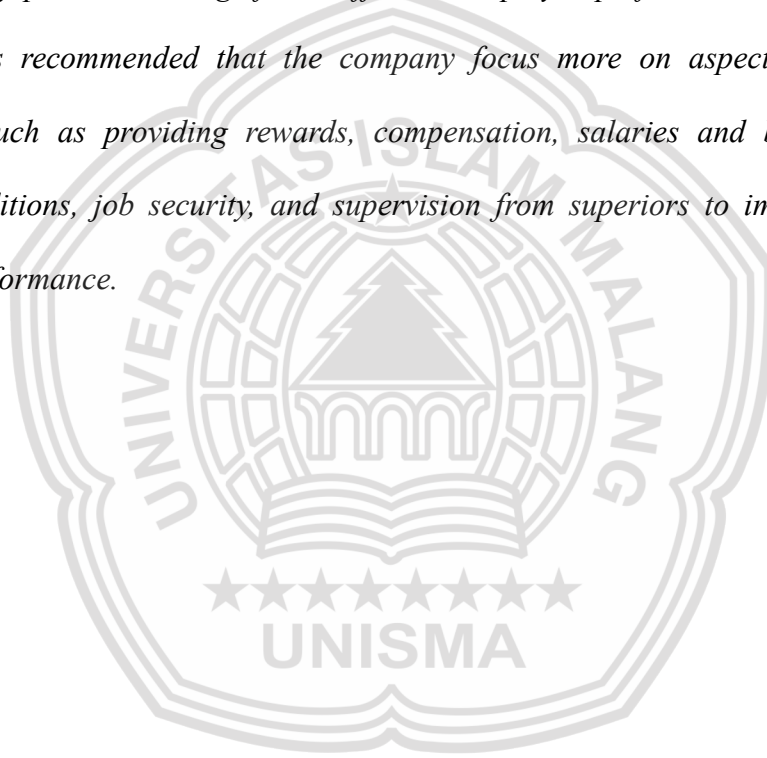
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Purwanto Farm Blitar. Data penelitian diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan, menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan agar lebih memfokuskan perhatian pada aspek motivasi ekstrinsik, seperti pemberian penghargaan, kompensasi, gaji dan tunjangan, kondisi lingkungan kerja yang baik, jaminan keamanan pekerjaan, serta pengawasan dari atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at Purwanto Farm Blitar. The research data were obtained through a survey by distributing questionnaires to 30 employees using a non-probability sampling technique. Data analysis was conducted using a quantitative method with the assistance of SPSS version 27. The results showed that intrinsic motivation had a positive but not significant effect on employee performance, while extrinsic motivation had a partially positive and significant effect on employee performance. Based on the findings, it is recommended that the company focus more on aspects of extrinsic motivation, such as providing rewards, compensation, salaries and benefits, good working conditions, job security, and supervision from superiors to improve overall employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kemajuan zaman yang semakin berkembang, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas guna menunjang pencapaian suatu perusahaan. Perusahaan tidak mampu bersaing ataupun berkembang apabila tidak didukung oleh produktivitas karyawan. Berkembangnya perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan didunia bisnis yang penuh tantangan dan perubahan teknologi, dengan membangun kualitas serta kuantitas karyawan yang dimana pada akhirnya mampu menciptakan produktivitas pada sumber daya manusia itu sendiri, dengan harapan mampu meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Supaya perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas terjamin, perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor penting yang setiap karyawan perlu memilikinya yaitu sebuah motivasi (Mulyeni, Siti Masitoh, Nurliah, Santi, & Sikki, 2023).

Menurut Herdiyanti et al., (2022) Perusahaan harus mampu bersikap adil atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan kepada perusahaan, karena setiap usaha atas jasa yang dilakukan karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari pemimpin perusahaan, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan rasa hormat para karyawan kepada pemimpin. Hubungan timbal balik yang positif dapat mendorong semangat kerja karyawan dan meningkatkan prestasi karyawan, dimana terbentuknya motivasi dan prestasi yang baik mampu dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk

menciptakan kinerja karyawan yang baik bukan suatu hal yang mudah, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya di dalam perusahaan, lingkungan kerja, konsep kepemimpinan perusahaan, pengembangan karyawan, upah kerja serta lembur, yang dimana hal tersebut juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan berikut dapat diketahui ada beberapa faktor Yang dapat mempengaruhi kinerja secara luas, untuk itu penulis hanya memfokuskan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi dalam beberapa tahun terakhir ini adalah dimana perusahaan saat ini menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan dari berbagai generasi, seperti *baby boomers*, generasi X, milenial, dan generasi Z. Setiap generasi memiliki nilai, harapan, dan kebutuhan yang berbeda perihal yang dapat memicu motivasi. Banyak Perusahaan ataupun bisnis yang lainnya menggunakan faktor kompensasi, promosi, atau penghargaan non-finansial untuk mendorong karyawan mereka untuk lebih semangat dalam bekerja. Terkadang Upaya tersebut menunjukkan hasil dari penghargaan tidak selalu meningkatkan motivasi karyawan, jika penghargaan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, mereka mungkin kurang termotivasi, namun hal tersebut tidak selalu terjadi pada lingkup perusahaan (Septiana, dkk. 2023).

Menurut Sidik et al., (2022) menyatakan bahwa, motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang mendorong suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, *Movere* sering disepadankan dengan *Motivation*, yang berarti pemberian dorongan, penimbulan dorongan, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Penghargaan merupakan salah satu contoh

imbalan yang dapat diberikan kepada karyawan, baik penghargaan yang bersifat intrinsik atau ekstrinsik, dengan pemberian penghargaan yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan prestasi karyawan dilingkup pekerjaan dan mempunyai semangat untuk berkompetensi sehingga ada keseimbangan antara visi pribadi dan perusahaan, dimana pemberian penghargaan atau motivasi diharapkan mampu memperbaiki serta menambah semangat kinerja karyawan yang lebih baik ke depannya agar keberlangsungan bisnis perusahaan semakin baik.

Jufrizen berpendapat bahwa tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, hal tersebut biasa dinamakan kinerja (Jufrizen, 2021). Dalam lingkup perusahaan, motivasi kerja (*work motivation*) merupakan sebuah dorongan psikologis dalam diri seorang dalam menentukan tindakan dan perilakunya di perusahaan, dalam perihal kemauan, maupun perihal intensitas dalam memproses hambatan-hambatan. Motivasi ini selalu berhubungan dengan alasan dan tujuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menjadikan kinerja yang efektif, sesuai, dan mencapai target. Dalam mengembangkan sebuah motivasi karyawan, perusahaan memiliki peran untuk berkontribusi pada motivasi karyawan. Motivasi kinerja yang baik tentunya akan mendorong kinerja yang baik dan optimal, namun kurangnya motivasi pada diri seseorang dapat menyebabkan rendahnya kreativitas serta produktivitas kualitas kinerja.

Sidik menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa motivasi, seseorang tidak akan memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sidik et al., 2022). Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau

pekerjaan tertentu. Tentu semua kegiatan atau pekerjaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, seperti halnya karyawan yang bekerja dengan tujuan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Rizal, (2018) Kinerja adalah pencapaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan kepadanya dalam bidang yang digelutinya dengan kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilihat dari standar kerja yang diberikan oleh perusahaan dan sudah tersusun, oleh karena itu kurang lebihnya kinerja karyawan bisa dinilai dari usaha karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Bernadin dan Russel (2000) dalam buku Priansa, (2021) hasil yang diciptakan dari proses produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu, atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode yang telah ditentukan. Hasil dari pekerjaan tersebut merupakan hasil dari, keahlian, kemampuan, kemauan yang ingin dicapai.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak Perusahaan yang berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pendekatan yang terstruktur, salah satunya adalah dengan memperhatikan proses motivasi. Motivasi menjadi kunci penting dalam mendorong semangat kerja, dedikasi, dan pencapaian karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target Perusahaan. Salah satu perusahaan yang memperhatikan proses pengembangan kinerja karyawan melalui motivasi adalah Perusahaan Purwanto Farm. Sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang peternakan, Purwanto Farm memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian produktivitas optimal. Perusahaan ini terus beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan memanfaatkan pendekatan inovatif untuk memastikan keberlanjutan operasional perusahaan. Strategi ini mencakup pengelolaan

usaha peternakan yang beragam dan fokus pada pengembangan produk yang berkualitas.

Purwanto Farm terletak di daerah Suko, Plumpungrejo, Kecamatan Kademangan, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Perusahaan ini berperan dalam mendistribusikan hasil produksi peternakan, terutama telur, kepada para pedagang yang kemudian menyuplai pabrik-pabrik pengolahan makanan. Dengan karyawan yang terdiri dari 30 tenaga kerja, Purwanto Farm menjalankan berbagai aktivitas operasional, termasuk produksi pakan ternak, operator kandang, dan pengelolaan bahan baku seperti bahan mentah untuk bahan utama pembuatan pakan. Untuk memastikan kualitas terbaik, perusahaan memberikan pelatihan khusus kepada karyawan terkait penakaran dan standar produksi. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas hasil ternak sekaligus menciptakan pelayanan yang unggul. Dengan demikian, Purwanto Farm tidak hanya berfokus pada hasil produksi yang berkualitas, tetapi juga berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang kompetitif, memberikan produk yang terjamin, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan optimal.

Peneliti memilih objek penelitian ini karena memiliki relevansi yang kuat dengan tema yang ingin dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi terkait permasalahan kinerja karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Objek ini memberikan peluang untuk menggali data secara mendalam dan menyajikan informasi untuk dianalisis dalam menyusun rumusan penelitian. Selain itu, topik penelitian ini mencerminkan fokus utama peneliti, yakni memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan berkontribusi secara signifikan terhadap penyelesaian masalah. Melalui penelitian berbasis data yang komprehensif, hasilnya

diharapkan dapat menawarkan rekomendasi praktis dan bermanfaat untuk pengambilan keputusan yang efektif serta solusi yang aplikatif terhadap permasalahan yang dihadapi.

Fenomena yang berhubungan dengan penelitian ini ada pada ranah isu sosial yang berkaitan dengan motivasi, ranahnya bisa berbagai macam, seperti lembaga pendidikan, lingkup keluarga, pertemanan, sampai lingkungan kerja. Tentunya sebuah motivasi tidak hanya berdiri atau berpengaruh sendiri terhadap perkembangan kinerja karyawan, bisa juga melalui hubungan baik pemimpin dengan karyawan, lingkungan kerja yang mendukung dan berkontribusi positif terhadap perkembangan sumber daya karyawan, bisa juga dari lingkungan kerja yang terjamin keamanan dan kenyamanan. Namun pada penelitian ini lebih berfokus pada dampak dari motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dikarenakan penulis memiliki beberapa alasan. Untuk bagian proses motivasi kinerja secara umum, peneliti ingin mengetahui apakah sebuah motivasi dapat bergerak secara alami atau berkembang dengan sendirinya. Selanjutnya untuk proses motivasi yang lebih spesifik, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan, dan apa saja perbedaan yang ada pada bagian-bagian motivasi tersebut serta apa saja faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka masih perlu dilakukan sebuah penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut. Karena itu, pokok permasalahan yang akan diteliti melalui penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Purwanto Farm.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang lebih dominan antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kajian atau referensi ilmu pengetahuan dan memperluas konsep dan kerangka pemikiran, yang sesuai dengan bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya sebagai referensi kajian-kajian berikutnya, tetapi juga sebagai rujukan yang relevan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan perihal kinerja karyawan pada perusahaan dan menjadi sudut pandang kebijakan terhadap keputusan pimpinan perusahaan Purwanto Fam dalam memperhatikan motivasi karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Motivasi intrinsik tidak memiliki dampak atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Purwanto Farm
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan Purwanto Farm

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan Purwanto Farm Blitar dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini hanya ada salah satu variabel independen Motivasi Ekstrinsik X_2 yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Y.

Secara keseluruhan penelitian yang dilakukan pada karyawan perusahaan Purwanto Farm ini untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian lebih tentang faktor-faktor apa saja yang dapat menambah dorongan motivasi pada karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Pada faktor yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan strategi yang digunakan yaitu dengan cara memberikan kepastian posisi kerja yang jelas, sehingga tidak ada karyawan yang merasa bingung atau ragu dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut juga dapat mempermudah koordinasi antara pemimpin perusahaan kepada karyawan, dikarenakan seluruh bagian

perusahaan mengetahui siapa yang bertanggung jawab pada setiap bidang pekerjaan. Pada faktor yang dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan, pimpinan perusahaan dapat menggunakan upaya menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, dampak positif dari memperhatikan hubungan baik antar karyawan adalah dapat meningkatkan kerja sama yang baik antar karyawan, loyalitas antar karyawan serta menjalin komunikasi yang lebih terbuka, sehingga pemimpin perusahaan dapat mengetahui apa saja kendala yang dihadapi karyawan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada terdapat hambatan komunikasi dengan responden di lapangan, baik disebabkan oleh perbedaan sudut pandang, latar belakang pendidikan karyawan, maupun tingkat keterbukaan responden, sehingga mempengaruhi kelengkapan dan keakuratan jawaban yang diberikan, sehingga hasilnya belum tentu dapat mewakili kondisi secara lebih luas. Peneliti menyadari keterbatasan ini dapat memengaruhi hasil penelitian.

5.3 Saran

1. Untuk pimpinan perusahaan Purwanto Farm Diharapkan untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawan pada faktor motivasi yang bersifat eksternal serta lebih menghargai dan memberikan motivasi kepada para karyawan. Diharapkan kepada perusahaan untuk mengadakan forum diskusi kecil yang nantinya dapat menampung saran antara karyawan dan pimpinan sebagai wadah evaluasi.
2. Bagi para karyawan di perusahaan Purwanto Farm diharapkan terus berusaha meningkatkan kemampuan atau menguasai lebih baik lagi bidang pekerjaannya serta, dapat senantiasa memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan atau kepada sesama karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal yang sama diharapkan untuk mendalami lebih beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Mukhid. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. (M. S. Sri Rizqi Wahyuningrum, Ed.). Cv. Jakad Media Publishing.
- Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mipa*, 2(2), 140–148. <https://doi.org/10.30998/Formatif.V2i2.95>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/Jmm17.V2i01.422>
- Arghubi, M. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rsud *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diambil Dari http://Repository.Unissula.Ac.Id/Eprint/28782%0ahttp://Repository.Unissula.Ac.Id/28782/1/Manajemen_30401800195_Fullpdf.Pdf
- Azwatono, E. (2014). Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi (Studi Pada Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang) Epi Azwatono Program Pascasarjana Universitas Stikubank Email : Epiawzatono@yahoo.co.id. *Telaah Manajemen*, (2), 4–10.
- Budiman, A. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2019. *Bab Iii Metoda Penelitian, Bab Iii Me*, 1–9.
- Dibuat Oleh, S., & Agustin, L. (2019). *Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bekasi*.
- Fairus, F. (2018). *Metoda Penelitian*. Oxford Art Online, 31–38. <https://doi.org/10.1093/Gao/9781884446054.Article.T057475>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Buku Ghazali Dan Ratmono*.Pdf.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://doi.org/10.37932/J.E.V9i2.53>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Herdianti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/Mirai.V7i3.2499>
- Hossain, M., Zulkifli, I., & Soleimani, A. (2017). Effect Of High Protein Supplementation On Growth And Nutrient Digestibility Of Broiler. *Bangladesh Journal Of Animal Science*,

46(1), 44–50. <https://doi.org/10.3329/bjas.v46i1.32176>

I Nurdianawati. (2021). Uji Instrumen. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1(69), 5–24.

Jannah, N. W. L. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Media Ekonomi Volume Xvii, No. 1 Januari 2017, Xvii(1)*, 42–54.

Lamato, R. M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Mirai Management Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Multi Finance Cabang Banggai. Jurnal Mirai Management*, 7(2), 129–141. Diambil Dari <https://doi.org/10.37531/Mirai.V7i2.2014>

Laminingrum, A. K. (2017). Pegaaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding Of Management*, 53(9), 1689–1699.

Lestari, L. D. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Perilaku Mengosok Gigi Siswa Selama Belajar Dirumah Pada Masa Pandemi Covid-19. *Convention Center Di Kota Tegal*, 4(80), 4.

Linawati, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *Kinerja*, 18(1), 81–89. <https://doi.org/10.24002/Kinerja.V18i1.519>

Ludya Frasticna Yurandini. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 76–92. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V2i3.454>

Mann, P. S. (2011). Introductory Statistics, 7th Ed. *John Wiley And Sons, Incorporated*, 8(11), 736.

Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 2614–2945.

Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Economic And Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/Ijeb.V1i2.29>

Nurbawani, A. (2022). Motivasi Keaktifan Mahasiswa Dalam Perkuliahan Secara Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Teori Pengharapan Victor Harold Vroom. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 177–188. <https://doi.org/10.21154/Sajiem.V3i2.99>

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence Of Intrinsic Motivation, And Extrinsict Motivation On Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal Emba*, 9(2), 387–394.

Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i1.787>

- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sdm.* (G. Agus, Ed.) (Ke 4). Alfabeta, Cv.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). 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>
- Richard, R. M., & Edward, D. L. (2017). Self-Determination Theory. Diambil Dari <https://books.google.co.id/books?id=Th5rdwaaqbaj&lpg=Pr4&hl=id&pg=Pr3#v=onepage&q&f=false>
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/Palapa.V8i1.673>
- Rismayanti, R., Rayhan, M. A., El Adzim, Q. K., & Fatihah, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 2(2), 251–261. <https://doi.org/10.47233/Jpst.V2i2.742>
- Rizal, W. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Dumai. *Other Thesis, Universitas Islam Riau*.
- Ruskamto, Anhar, & Pragiwani. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Website, Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Repository Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, Hal 6.
- Sari, N. H. F. K. U. K. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Non Performing Financing Terhadap Pembiayaan Pada Bank Umum Syariah Periode 2011-2017. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 17(2), 78–93. Diambil Dari <https://journal.widyatama.ac.id/index.php/jbme/article/view/600/448>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Sidik, R., Pogo, T., & Eddy Nugroho, R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama. *Procuratio: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–42. <https://doi.org/10.62394/Projmb.V1i1.9>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/Aliansi.V17i2.428>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.55>
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V14i2.524>
- Wahyuni. (2019). Pengertian Skala Likert. *Bab Iii Metoda Penelitian, Bab Iii Me*, 1–9.

Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (2010). *The Sage Handbook Of Human Resource Management. The Sage Handbook Of Human Resource Management.* <https://doi.org/10.4135/9780857021496>

Yulia, Y. (2019). Strategi Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Strategi Asosiatif. *Repositori Stei*, (2007), 45–61.

