

# MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN *WORK IT SELF* / PEKERJAAN ITU SENDIRI (Studi Pada Karyawan PT Misaja Mitra Pati)

<sup>1</sup>Muhammad Ali Mansyur\*, <sup>2</sup>Widodo

<sup>1,2</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:

[30401800209@std.unissula.ac.id](mailto:30401800209@std.unissula.ac.id)

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan motivasi intrinsik, Work It Self / pekerjaan itu sendiri dan kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Misaja Mitra Pati, dengan jumlah sampel 84 responden. Alat analisisnya adalah Path Analysis dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work It Self / pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Work It Self / pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari sobel test Work It Self / pekerjaan itu sendiri dapat di jadikan variable intervening antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Yaitu motivasi intrinsik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya pengaruh tidak langsung Work It Self / pekerjaan itu sendiri akan meningkatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia apabila Work It Self / pekerjaan itu sendiri dijadikan sebagai intervening diantara keduanya.*

**Kata Kunci:** *Motivasi intrinsik, Work It Self / pekerjaan itu sendiri, kinerja sumber daya manusia*

## **Abstract**

*This study aims to describe and analyze the development of intrinsic motivation, work itself and the performance of human resources. The population in this study were employees at PT Misaja Mitra Pati, with a total sample of 84 respondents. The analysis tool is Path Analysis, where validity and reliability tests were previously carried out. The test results show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on work itself. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on the performance of human resources. Work itself has a positive and significant effect on the performance of human resources. From the sobel test, work itself can be used as an intervening variable between intrinsic motivation and human resource performance. Namely intrinsic motivation has a direct influence on the performance of human resources. With the indirect influence of work itself will increase the influence of intrinsic motivation on human resource performance if work itself is used as an intervening between the two.*

**Keywords:** *Intrinsic motivation, work itself, human resource performance*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dengan kondisi ekonomi yang terus berubah menyebabkan persaingan yang ketat di berbagai bidang perusahaan, oleh karena itu menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya sumber daya manusia. Kondisi ini menuntut adanya upaya revolusioner para pelaku ekonomi utama untuk secara aktif memperkuat diri guna memperkuat keunggulan kompetitifnya. Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan diperlukan di tengah ketatnya persaingan bisnis, dimana keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sangat penting untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, motivasi intrinsik dan pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) mempunyai pengaruh dalam mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif karyawan. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai konsep fisiologis yang berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku. Sedangkan pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) didefinisikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pada penelitian ini dilakukan studi terkait pengaruh motivasi intrinsik dan pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) terhadap kinerja sumber daya manusia. Studi dalam penelitian ini dilakukan di PT Misaja Mitra Pati.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu berdasarkan keahlian dan pengalaman kerjanya. Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program atau kebijakan untuk mencapai tujuan sasaran/visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi (Muheriono, 2012). Kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi yang bersifat kualitatif dan kuantitatif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikasi adanya kinerja sumber daya manusia meliputi kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi waktu kerja (Minner, 1992).

### Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah tenaga penggerak kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu, dalam bentuk pengakuan akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, atau terjadi tanpa paksaan eksternal atau dorongan dari orang lain (Haryanto dan Mukrodi, 2022). Indikasi motivasi intrinsik mencakup *achievement* (keberhasilan), *recognition* (pengakuan / penghargaan), *Work It Self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), dan *advancement* (pengembangan) (Luthans, 2016).

### Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Luthans (2002) mendefinisikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan di mana karyawan menemukan jati diri mereka sendiri, serta menemukan tugas yang menarik, peluang belajar dan bisa bertanggungjawab atas pekerjaannya. Colquitt *et al.* (2011) menjelaskan bahwa pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) dibagi dalam tiga keadaan psikologis yaitu keberartian bekerja (*meaningfulness of work*), makna pekerjaan mencerminkan di mana tugas dianggap dipertimbangkan dalam filosofi dan sistem kepercayaan karyawan; tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan (*responsibility for outcomes*), yaitu tanggung jawab terhadap hasil mencakup sejauh mana karyawan merasa dirinya sebagai faktor

utama dalam kualitas pekerjaan; dan pengetahuan tentang hasil pekerjaan (*knowledge of result*), yaitu pengetahuan kinerja mencerminkan tingkat pengetahuan karyawan tentang seberapa baik dan buruk suatu tugas dilakukan.

### **Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Penelitian**

#### **1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Penelitian Chien *et al.* (2020) menjelaskan bahwa mempertahankan kinerja yang baik adalah dasar dari motivasi intrinsik yang lebih tinggi dengan menyelidiki peran penting insentif keuangan sebagai motivasi, penelitian ini berfokus pada motivasi intrinsik. Studi Asim (2013) mengatakan motivasi intrinsik artinya bergerak, kata bergerak berpengaruh dan mendorong pemenuhan untuk menjalankan kewajiban kinerja sumber daya manusia. Tingkat motivasi secara langsung berhubungan positif dengan kinerja sumber daya manusia (Asim, 2013; Chien *et al.*, 2020). Berdasarkan penjabaran hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

#### **2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)**

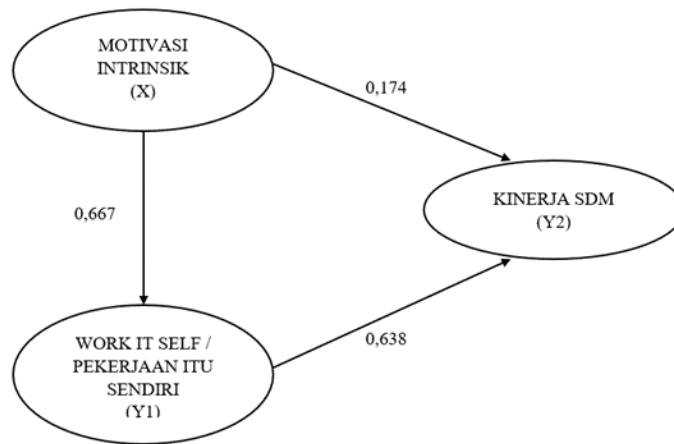
Penelitian oleh Maulana dkk. (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik bernilai positif sebesar 21 persen yang berarti bahwa perubahan motivasi intrinsik sejajar dengan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini menguatkan hasil beberapa penelitian oleh Astrini (2012), Hidayanti (2016), Karatepe dan Tekinkus (2006), Mudayana (2010), dan Sleimi dan Davut (2015) yang mengklaim memiliki efek positif motivasi intrinsik terhadap *Work It Self* / pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, berikut hipotesis yang diperoleh:

H2: motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap work it self / pekerjaan itu sendiri.

#### **3. Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Palotoko (2014) menjelaskan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai standar dan kriteria yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Adanya kinerja optimal dan kepuasan kerja yang baik menimbulkan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (As'ad, 2000). Hasil penelitian Kahya (2007) menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Luthans (2005) kinerja sumber daya manusia juga berpengaruh positif terhadap beberapa faktor, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah

H3: Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.



GAMBAR 1. Model empirik penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah batasan dari apa yang diteliti dan juga batasan derivasi dari hasil penelitian yang relevan (Sujoko, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada di PT Misaja Mitra Pati berjumlah 1371 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi sebanyak subjek yang akan diobservasi (Sujoko, 2008). Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Teknik ini memberikan peluang yang sama pada anggota populasi sebagai sampel. Jenis metode yang digunakan adalah *Accidental Sampling*, dimana penentuan sampel berdasarkan insidental, sehingga pengambilan sampel dapat dilakukan kepada siapa saja tanpa adanya perencanaan. Berdasarkan data yang didapatkan dari bagian Human Resource (HR), karyawan PT Misaja Mitra Pati bagian produksi berjumlah 1.371 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden berdasarkan pembulatan hasil persamaan Slovin.

### Metode

Metode pengumpulan data menggunakan dua data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui metode kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Responden

Responden dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Misaja Mitra Pati berjumlah 84 karyawan. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat Pendidikan disajikan dalam tabel di bawah ini.

TABEL 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	6	7%
Perempuan	78	93%
Total	84	100%

**TABEL 2.** Responden berdasarkan usia

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
18-20	7	8%
21-29	40	48%
30-39	27	32%
40-49	10	12%
Total	84	100%

**TABEL 3.** Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	22	26%
SMA/SMK	62	74%
Total	84	100%

## 2. Analisis Deskripsi

Persepsi responden terhadap variable yang diteliti menggunakan kriteria rentang 1,33. Variabel yang digunakan dalam analisa deskripsi antara lain variabel motivasi intrinsik, variabel pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), dan variabel kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh deskripsi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

**TABEL 4.** Statistik deskriptif motivasi intrinsik

Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
Keberhasilan	4.21	Tinggi
Penghargaan	4.15	Tinggi
Pengembangan	4.20	Tinggi
Rata-Rata	4.18	

**TABEL 5.** Statistik deskriptif pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
Keberartian Bekerja	4.35	Tinggi
Tanggungjawab Pekerjaan	4.23	Tinggi
Pengetahuan Pekerjaan	4.21	Tinggi
Rata-Rata	4.26	

**TABEL 6.** Statistik deskriptif kinerja sumber daya manusia

Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
Kualitas Kerja	4.25	Tinggi
Kuantitas Kerja	4.27	Tinggi
Efektivitas Kerja	4.30	Tinggi
Rata-Rata	4.27	

## 3. Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil penelitian berdasarkan masing-masing uji.

**TABEL 7.** Uji validitas data

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	• Keberhasilan	0.870	0.213	Valid
		• Penghargaan	0.895	0.213	Valid
		• Pengembangan	0.907	0.213	Valid
2	Pekerjaan Itu Sendiri ( <i>Work It Self</i> )	• Keberhasilan Bekerja	0.813	0.213	Valid
		• Tanggungjawab Pekerjaan	0.897	0.213	Valid
		• Pengetahuan Pekerjaan	0.904	0.213	Valid
3	Kinerja Sumber Daya Manusia	• Kualitas Kerja	0.928	0.213	Valid
		• Kuantitas Kerja	0.940	0.213	Valid
		• Efektivitas Kerja	0.883	0.213	Valid

**TABEL 8.** Uji reliabilitas data

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	0.869	Reliable
2	Pekerjaan Itu Sendiri ( <i>Work It Self</i> )	0.830	Reliable
3	Kinerja Sumber Daya Manusia	0.905	Reliable

**TABEL 9.** Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04240825
	Absolute Positive Negative	.198
Most Extreme Differens		.124
		-.198
Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	1.813 .003

**TABEL 10.** Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.575	1.05520	2.219

**TABEL 11.** Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients.	t	Sig.	Collinearity Statistics.	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.663	1.070		1.554	.124		
Motivasi Intrinsik	.183	.101	.174	1.811	.074	.555	1.801
Work It Self	.692	.104	.638	6.651	.000	.555	1.801

**TABEL 12.** Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.623	.771		2.104	.038
Motivasi Intrinsik	-.126	.073	-.254	-1.736	.086
Work It Self	.052	.075	.101	.694	.489

#### 4. Path Analysis

*Path analysis* digunakan untuk menguji model relasional yang sudah ada.

**TABEL 13.** *Path Analysis*

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	R	R Square	Adj R Square	Beta	t	Sign
I	<i>Work It Self</i>	Motivasi Intrinsik	0.667	0.445	0.438	0.667	8.103	0.000
II	Kinerja Sumber Daya Manusia	Motivasi Intrinsik <i>Work It Self</i>	0.765	0.586	0.575	0.174 0.638	1.811 6.651	0.074 0.000

Berdasarkan **TABEL 13.** Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- I.  $WIS = 0.667 MI$
- II.  $KSDM = 0.174 MI + 0.638 WIS$

Hasil persamaan regresi di atas diinterpretasikan sebagai berikut:

Persamaan regresi I:  $WIS = 0.667 MI$

- a. Persamaan I berarti Motivasi Intrinsik (MI) berpengaruh positif terhadap *Work It Self* (WIS).
- b. Nilai koefisien regresi variabel MI bernilai positif 0.667 yang berarti jika Motivasi Intrinsik semakin baik maka *Work It Self* juga semakin baik.

Persamaan regresi II:  $KSDM = 0.174 MI + 0.638 WIS$

- a. Persamaan II berarti Motivasi Intrinsik (MI) dan *Work It Self* (WIS) berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM).
- b. Nilai koefisien regresi variabel MI bernilai positif 0.174 berarti jika Motivasi Intrinsik semakin baik maka kinerja manusianya juga semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi variabel WIS bernilai positif 0.638 berarti jika *Work It Self* semakin baik maka kinerja manusianya semakin meningkat.

## 5. Pengujian Hipotesis

Uji yang digunakan dalam pengujian hipotesis antara lain uji determinasi, uji t, dan uji sobel test.

### Uji Determinasi

**TABEL 13.** menunjukkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan pertama sebesar 0.445. Artinya model yang digunakan adalah variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik, menghasilkan variasi variabel terikat pola *Work It Self* sebesar 0.445 atau 44,5%. Hasil  $R^2$  untuk persamaan kedua adalah 0.586 yang berarti bahwa model yang digunakan terdiri dari variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik dan *Work It Self*, serta menghasilkan variasi variabel terikat kinerja SDM sebesar 0.586 atau 58,6%.

### Uji t

#### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri

Berdasarkan uji statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 8.103 dan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh tabel sebesar 1.667. Artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $8,103 > 1,667$  signifikansi kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap *Work It Self*.

#### 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan uji statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1.811, dan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh t tabel sebesar 1.667. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $1.811 > 1.667$  dengan signifikansi kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh besar terhadap kinerja SDM.

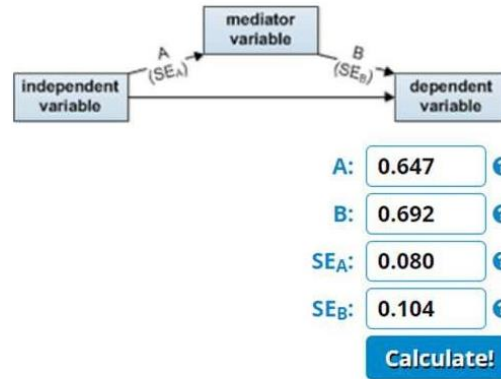
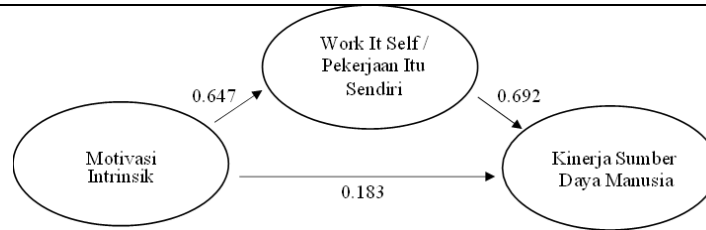
#### 3. Pengaruh *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan uji statistik uji t diperoleh t hitung sebesar 6.651. Menggunakan tingkat signifikansi 5% menghasilkan t tabel sebesar 1.667. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $6.651 > 1.667$  dengan signifikansi kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa *Work It Self* berpengaruh besar terhadap kinerja SDM.

### Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini, *Sobel Test* digunakan untuk menguji apakah intervensi *Work It Self* dapat menjadi variabel intervening antara motivasi intrinsik dan kinerja SDM.





Sobel test statistic: 5.13831476

One-tailed probability: 0.00000014

Two-tailed probability: 0.00000028

**GAMBAR 2.** Hasil uji Sobel Test

Perhitungan di atas menghasilkan *p-value* sebesar 0,00000028 dan  $< 0,05$ . Ini berarti bahwa pekerjaan itu sendiri dapat digunakan sebagai variabel *intervening* antara motivasi intrinsik dan kinerja manusia.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Pembentukan motivasi intrinsik berasal dari keinginan yang hadir secara alami untuk membangkitkan semangat atau mendorong seseorang pada tindakan yang tepat untuk mencapai kepuasan atau tujuan. Hal ini karena manusia memiliki naluri untuk mencapai sesuatu, dan motivasi intrinsik ini dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang bertujuan untuk merasakan kesenangan itu. Selain itu, motivasi intrinsik meningkatkan kesadaran seseorang akan tanggungjawab pekerjaannya dan mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Penelitian ini didukung oleh pernyataan Risqi dkk. (2016) dimana motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

### 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang kuat terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk berprestasi, memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sleimi dan Davut (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri.

### 3. Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang bidang pekerjaannya sendiri baik dalam hal variasi pekerjaan, pekerjaan sesuai keterampilan, pengambilan langkah selanjutnya, dan pelaksanaan hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki umpan balik yang baik dalam memanfaatkan kemampuan yang dimiliki sebaik mungkin.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Hermanto (2015) yang menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manusia.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, data yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) dan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) juga berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dan berdasarkan hasil *Sobel test*, pekerjaan itu sendiri dapat dijadikan sebagai *variable intervening* antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga secara tidak langsung pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) akan meningkatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, A., D. (2017). Pengaruh Gaji, Work Itself dan Promosi Terhadap Intensi Turnover Generasi Y Di PT XYZ Balaraja-Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(1): 149-164.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2): 124-133
- Felinda, B. V., dan Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3): 1-15.
- Hamdani., Mulyanti, R. Y., dan Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2): 89-103
- Haryanto., dan Mukrodi. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2): 216-222.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., dan Eriyatno. (2020). Competency-Based Human Resources Management in the Industry 4.0 Era. *International Journal of Management (IJM)*, 11(9): 953-961.

- Hidayati, S. N., dan Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur*, 7(1): 18–30
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1): 1-18
- Kurniawan, I. S., dan Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2): 149-160
- Mantik, S. P., dan Sunjoyo. (2018). Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(1): 57-68
- Munif, A., Nurhayati, T., dan Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(3): 261-281.
- Nugroho, E. M., dan Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1): 149-168.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., dan Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2): 387-394
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2): 202-222.
- Sari, P. E. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1): 1-8
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2): 224-232
- Suciadi, I., Wijaya, M. A., Remiasa, M. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2): 534-545.
- Triadi, R., Hidayah, S., dan Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, (47): 1-17
- Widyaputra, I. K. A., dan Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1): 85-104.