



Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya

Theo Samuel^{1,a}, Fanny Septina^{2,b,*}

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Ciputra Surabaya

² Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Ciputra Surabaya

^{a,b} Email: theo.samuel@gmail.com, septinafanny@gmail.com.

*Correspondent Email: septinafanny@gmail.com

Article History:

Received: 16-6-2020; Received in Revised: 1-7-2020; Accepted: 7-7-2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengobservasi pengaruh motivasi ekstrinsik (work environment, reward, job involvement, leadership) dan motivasi intrinsik (self-expression, personal-fit, personal fullfilment) kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya (CV. MAJ). Metode pengumpulan data dengan kuesioner kepada seluruh karyawan CV. MAJ yang berjumlah 31 orang, penelitian ini diuji dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. MAJ.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik

Abstract

This study aims to observe the effect of extrinsic motivation (work environment, reward, job involvement, leadership) and intrinsic motivation (self-expression, personal-fit, personal fullfilment) employee performance of CV. Appear Anugerah Jaya (CV. MAJ). Data collection method with a questionnaire to all employees of CV. MAJ, amounting to 31 people, this study was tested by multiple linear regression analysis methods. The results of this study indicate that extrinsic motivation does not affect employee performance, while intrinsic motivation affects employee performance CV. MAJ.

Keywords: employee performance, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

1. Pendahuluan

CV. Muncul Anugerah Jaya (CV. MAJ) memiliki visi untuk menjadi distributor yang menyalurkan produk secara merata di Kalimantan Timur dari toko kecil hingga pasar swalayan. Demi mencapai visi tersebut CV. MAJ memiliki misi dengan membuka cabang di luar Samarinda, retailer yang dapat dijangkau lebih luas dan mengutamakan kepuasan konsumen. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan secara penuh dari seluruh karyawan agar dapat terwujud.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya (*job performances*) (Mulyadi et al., 2018). Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dalam bekerja yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors* (Alshmenmri, 2017). *Hygiene factors* merupakan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut, sedangkan *motivator factors* merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu (Meng & Wang, 2016).

Studi yang dilakukan oleh Kadir (2018), faktor motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Permata Finance Cabang Banjarmasin, sedangkan faktor motivasi intrinsik berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT. Permata Finance Cabang Banjarmasin. Faktor motivasi intrinsik lebih dominan terhadap kinerja pekerja dalam *crowdsourcing* (Pinto et al, 2018). Motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% di pengaruh oleh faktor lain (Robert et al, 2018). Sedangkan Akbar et al (2012) dalam studinya menemukan bahwa variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi ekstrinsik.

Menurut Meng dan Wang (2016) indikator motivasi ekstrinsik terdiri dari *work environment, reward, job involvement, leadership*, sedangkan yang menjadi indikator motivasi intrinsik adalah *self-expression, personal-fit, and personal fulfilment*. Usaha yang dapat dilakukan oleh pihak pemberi kerja untuk memotivasi karyawan sebagian besar berasal dari faktor eksternal, namun tidak dipungkiri bahwa dampak eksternal akan mempengaruhi faktor internal. Hasil penelitian dari Muslih (2017) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak selalu dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. MAJ.

2. Metodologi

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 31 orang yang merupakan karyawan CV. MAJ yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari isian kuesioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder yang digunakan berupa data ketidakhadiran karyawan dan data keterlambatan karyawan. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti menggunakan skala Likert yang terdiri kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju. Persamaan regresi yaitu,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan: Y = Variabel Kinerja Karyawan; α = Konstanta; β_1 β_2 = Koefisien Regresi; X_1 = Motivasi Ekstrinsik; dan X_2 = Motivasi Intrinsik.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Muncul Anugerah Jaya. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 31 karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari 1 tahun di CV. Muncul Anugerah Jaya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil		Frekuensi	Presentase
Usia	18-29 Tahun	7	22,58%
	30-39 Tahun	9	29,03%
	40-49 Tahun	11	35,48%
	Lebih dari 50 Tahun	4	12,90%
Total		31	100%
Divisi	Administrasi	6	19,4%
	Marketing	14	45,2%
	Operasional	9	29%
	Supervisor	2	6,5%
Total		31	100%
Jenis Kelamin	Pria	18	58,1%
	Wanita	13	41,9%
	Total	31	100%

Tabel 2. Variabel Motivasi Ekstrinsik

Indikator	Pernyataan Kuesioner	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Std.Dev
X1.1 (<i>Work Environment</i> - fisik)	Ruangan kerja perusahaan nyaman dan membantu saya fokus bekerja, suasana tenang, tidak panas, tidak pengap.	4	0	16	2	9	3,3870968	1,2826384
X1.2 (<i>Work Environment</i> - non-fisik)	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0	1	3	7	20	4,48387	0,81121
X1.3 (<i>Reward</i>)	Saya mendapatkan gaji/incentif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan.	0	1	9	7	14	4,096774	0,943569
X1.4 (<i>Job Involvement</i>)	Saya berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya.	0	0	3	6	22	4,612903	0,667204
X1.5 (<i>Leadership</i>)	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan.	0	0	3	7	21	4,58065	0,67202
		4	2	34	29	86	4,232259	0,875328

Tabel 3. Variabel Motivasi Intrinsik

Indikator	Pernyataan Kuesioner	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Std.Dev
X2.1 (<i>Self-expression</i>)	Saya bebas mengutarakan pendapat.	1	1	11	7	11	3,8387097	1,0676071

X2.2 <i>(Personal-fit)</i>	Aturan yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan nilai pribadi yang saya miliki.	0	3	11	7	10	3,774194	1,023383
X2.3 <i>(Personal Fulfilment)</i>	Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	2	3	12	4	10	3,548387	1,233929
X2.4 <i>(Reputation)</i>	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan.	4	2	13	4	8	3,322581	1,300951
		7	9	47	22	39	3,6209677	1,1564674

Tabel 4. Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan Kuesioner	ST S	T S	C S	S	SS	Mean	Std.Dev
Y.1 <i>(Kesetiaan)</i>	Saya menganggap perusahaan sebagai bagian dalam diri saya.	0	1	5	7	18	4,354838	0,8774351
Y.2 <i>(Prestasi Kerja)</i>	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	0	0	5	10	16	4,354839	0,754912
Y.3 <i>(Kejujuran)</i>	Segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan pasti saya sampaikan kepada atasan sesuai dengan keadaan sesungguhnya.	0	1	5	5	20	4,419355	0,885972
Y.4 <i>(Kedisiplinan)</i>	Saya mematuhi peraturan yang diterapkan dalam perusahaan.	0	0	6	5	20	4,451613	0,809885
Y.5 <i>(Kreativitas)</i>	Kreativitas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	0	0	7	8	16	4,290323	0,82436
Y.6 (Kerja Mandiri)	Saya dapat bekerja mandiri.	3	0	5	7	16	4,064516	1,26321
Y.7 (Kerja)	Saya dapat bekerja	0	0	3	8	20	4,548387	0,675214

Sama)	dalam tim.							
Y.8 (Kepribadian) n)	Saya berteman dekat dengan beberapa orang.	4	1	10	7	9	3,516129	1,31329
Y.9 (Prakarsa)	Jika ada permasalahan, saya berinisiatif untuk menyelesaiakannya.	0	3	4	4	20	4,322581	1,045214
Y.10 (Kecakapan)	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	1	9	10	11	4	0,894427
Y.11 (Tanggung Jawab)	Saya akan bertanggung jawab penuh akan pekerjaan saya.	0	0	4	4	23	4,612903	0,715422
		7	7	63	75	189	4,266862	0,9144856

Nilai rata-rata dari seluruh indikator variabel ekstrinsik sebesar 4,23 termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” pada interval skala Likert, *job involvement* memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,61 dan lingkungan kerja memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 1,28 pada variabel motivasi ekstrinsik. Nilai rata-rata dari seluruh indikator variabel intrinsik sebesar 3,62 termasuk dalam kategori “Setuju” pada interval skala Likert, *self-expression* memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,84 dan reputasi memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 1,30 pada variabel motivasi intrinsik. Nilai rata-rata dari indikator variabel kinerja karyawan sebesar 4,27 termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” pada interval skala Likert, responsible memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,61 dan *personality* memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 1,31 pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas			Kesimpulan
		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	(2-	
Motivasi Ekstrinsik (X1)	X1.1	0,664	0,000		Valid
	X1.2	0,661	0,000		Valid
	X1.3	0,818	0,000		Valid
	X1.4	0,781	0,000		Valid
	X1.5	0,730	0,000		Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	0,676	0,000		Valid
	X2.2	0,805	0,000		Valid
	X2.3	0,695	0,000		Valid
	X2.4	0,655	0,000		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,828	0,000		Valid
	Y1.2	0,721	0,000		Valid
	Y1.3	0,856	0,000		Valid

Y1.4	0,786	0,000	Valid
Y1.5	0,875	0,000	Valid
Y1.6	0,659	0,000	Valid
Y1.7	0,620	0,000	Valid
Y1.8	0,384	0,033	Valid
Y1.9	0,916	0,000	Valid
Y1.10	0,717	0,000	Valid
Y1.11	0,821	0,000	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	X1.1	0,729	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	0,653	Reliabel
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,903	Reliabel
	Y1.2		
	Y1.3		
	Y1.4		
	Y1.5		
	Y1.6		
	Y1.7		
	Y1.8		
	Y1.9		
	Y1.10		
	Y1.11		

Uji validitas menunjukkan semua pertanyaan indikator pada variabel motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ pada nilai *Pearson Correlation*, sehingga dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel lebih besar dari 0,6, maka semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel. Data telah terdistribusi normal, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,413 > 0,05$. Variabel motivasi ekstrinsik dan variabel motivasi intrinsik memiliki nilai toleransi $> 0,100$ dan nilai *VIF* < 10 , tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Menurut Amboningtyas (2018), uji heterokedastisitas adalah uji yang melihat varian dari residual yang tidak sama pada pengamatan ($0,05$). Nilai *Sig (2-tailed)* $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji autokorelasi nilai *Durbin-Watson* yang didapatkan sebesar 2,169, dari jumlah responden (n) = 31 dan jumlah variabel independen penelitian (k) = 2, maka didapatkan nilai *Durbin Watson* 1,570. $DU < DW < 4-DU = 1,570 < 2,169 < 2,430$, maka H_0 diterima dan tidak terjadi autokorelasi. Nilai signifikansi liniearitas variabel motivasi ekstrinsik $0,007 < 0,05$ adanya hubungan linier pada kinerja karyawan dengan

motivasi ekstrinsik, nilai signifikansi liniearitas variabel motivasi intrinsik adalah $0,781 > 0,05$ tidak ada hubungan linier pada kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	Signifikansi	Hipotesis
Konstanta	18,642	-	-	-
Motivasi Ekstrinsik	0,348	0,943	0,354	H ₁ Ditolak
Motivasi Intrinsik	1,445	4,067	0,000	H ₂ Diterima
Koefisien korelasi (R)	0,739			
Koefisien determinasi (R ²)	0,546			

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 18,642 + 0,348 X_1 + 1,445 X_2$$

Koefisien regresi motivasi ekstrinsik sebesar 0,348, hal ini menunjukkan setiap peningkatan satuan maka kinerja karyawan CV. MAJ akan meningkat positif searah sebesar 0,348 dengan asumsi variabel motivasi intrinsik bernilai tetap. Koefisien regresi motivasi intrinsik sebesar 1,445 hal ini menunjukkan setiap peningkatan satuan maka kinerja karyawan CV. MAJ akan meningkat sebesar 1,445 positif searah dengan asumsi variabel motivasi intrinsik bernilai tetap. Secara simultan dengan uji F nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga variabel-variabel dalam model persamaan regresi tersebut layak itu diuji.

Variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,354 > 0,05$, hal ini menunjukkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. MAJ. Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. MAJ, besar nilai t tabel menunjukkan 2,045, karena nilai t variabel motivasi intrinsik sebesar $4,067 > 2,045$ maka variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara nyata pada taraf signifikansi 4% terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739, sehingga variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,6%, hal ini menunjukkan variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh sebesar 54,6% kinerja karyawan CV. MAJ, sedangkan 45,4% dipengaruhi variabel di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi ekstrinsik dari pernyataan "Saya berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya." Karyawan CV. MAJ rata-rata secara keseluruhan telah berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Standar deviasi terbesar 1,28 berada pada pernyataan "Ruang kerja perusahaan nyaman dan membantu saya fokus bekerja, suasana tenang, tidak panas, tidak pengap". CV. MAJ secara fisik berupa bangunan toko dengan fasilitas fisik yang cukup. Upaya yang sudah pernah dilakukan perusahaan memberikan fasilitas yang memadai khususnya karyawan bagian administrasi (seperti penyejuk ruangan dan lampu yang terang). Nilai rata-rata tertinggi pada variable motivasi intrinsik dari pernyataan "Saya bebas mengutarakan pendapat". Karyawan CV. MAJ

dapat mengutarakan pendapatnya kepada atasan selama masih dalam konteks pekerjaan. Standar deviasi terbesar 1,30 berada pada pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan”. CV. MAJ merupakan perusahaan dagang dengan sistem perusahaan keluarga, dimana jabatan manajerial yang dapat dialihkan kepada karyawan sangat terbatas. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan dari pernyataan “Saya akan bertanggung jawab penuh akan pekerjaan saya”. Standar deviasi terbesar 1,31 berada pada pernyataan “Saya berteman dekat dengan beberapa orang”, tidak semua karyawan memiliki kedekatan hubungan pertemanan dengan karyawan lainnya.

Selama ini CV. MAJ hanya berfokus pada reward dan lingkungan kerja yang dianggap memiliki dampak tertinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan, padahal motivasi ekstrinsik (gaji, pengawasan, lingkungan kerja, dan status) hanya memengaruhi 31,5 % dari kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Muslih, 2017). Atasan seperti manajer dalam suatu organisasi harus memberikan perhatian lebih kepada bawahannya, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kekuatan yang dimiliki bawahan serta sasaran yang ditetapkan dalam rangka memuaskan kebutuhan diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan (Wawuru, 2017).

CV. MAJ perlu memperhatikan motivasi intrinsik yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2012). Motivasi ekstrinsik tidak selalu lebih dominan dibandingkan motivasi intrinsik (Azhari & Dauyah, 2017), selain itu pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Pinto & Dos Santos (2018) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Evaluasi motivasi intrinsik diperlukan mempertimbangkan aspirasi dari karyawan yang memiliki peluang untuk membangun perusahaan, melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kinerja karyawan, memberikan bimbingan dan pendidikan yang dapat meningkatkan produktivitas dan penjualan perusahaan. Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan berdampak baik pada kinerja karyawan (Komara & Anton, 2016). Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan CV.MAJ sependapat dengan penelitian sebelumnya (Akbar, 2012). Semakin tinggi motivasi intrinsik semakin tinggi juga kinerja pegawai (Triadi & Hidayah, 2019). Oleh karena itu, CV. MAJ yang selama ini kurang memperhatikan pentingnya motivasi intrinsik harus mulai memperhatikan peranan motivasi intrinsik agar kinerja karyawan bisa meningkat.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. MAJ, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. MAJ. Perusahaan perlu mendengarkan aspirasi karyawan yang memiliki peluang untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, dan memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya.

5. Daftar Pustaka

- Akbar, F. N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1, pp. 1-20.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), pp. 12-16.
- Amboningtyas, D. (2018). Influence of Learning Discipline, Methods of Teaching Teachers and School Facilities on Improving Student Achievement SMK Negeri 1 Pringapus. *Journal of Management*, 4, pp. 1-14.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), pp. 19-32.
- Azhari, T., & Dauyah, E. (2018). Learning Motivation of Peripheral University Students and Its Relation with Their English Grades. *Proceedings of Micoms 2017*, pp. 473-478.
- Ermawati, Y., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompenasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation pada PT. Hit Polytron yang Berimplikasi pada Produktivitas. *Journal of Management*, 3, pp. 1-7.
- Pinto, L. F. S., & Dos Santos, C. D. (2018). Motivations of Crowdsourcing Contributors. *Innovation & Management Review*, 15(1), pp. 58-72.
- Kadir, A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4, pp. 151-159.
- Komara, A. H., & Anton, A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV. Metropolitan Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), pp. 341-351.
- Maramis, M. V. (2018). Evaluasi Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Keberlanjutan Bisnis Cahaya Bintang Perkasa. *Performa*, 2(3), pp. 378-387.
- Meng, P., & Wang, J. (2016). *Individual Motivation in Chinese Highly Educated Generation Y*.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 15(1), pp. 29-37.
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), pp. 261-281.
- Robert, S., & Melinda, T. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Media Mahardhika*, 16(3), pp. 456-463.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), pp. 1-12.

- Triadi, R., & Hidayah, S. (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 Akuntansi*, 26, pp.1-7.
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), pp. 203-212.