

MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Risyma Lutvy¹, Mulyana²

risymalutvy@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi intrinsik dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat berjumlah 50 orang, menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung melalui google formulir untuk memperoleh data secara objektif sekaligus sebagai instrumen penelitian. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 3.2.9 dengan model persamaan struktural serta analisis faktor dan analisis jalur untuk menguji hipotesis dan menilai efek mediasi dari variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan sebesar $2,057 > t\text{-tabel}$ ($1,676$) dengan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan sebesar $5,381 > t\text{-tabel}$ ($1,676$) dengan P-Value sebesar $0,040 < 0,05$ serta motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan sebesar $7,284 > t\text{-tabel}$ ($1,676$) dengan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh tidak langsung (indirect effect) variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan mediasi variabel komitmen organisasi diketahui sebesar $0,522$. Uji sobel menghasilkan besaran t-hitung senilai $4,829 > t\text{-tabel}$ ($1,676$) dengan P Values sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mempunyai arti bahwa komitmen organisasi yang diusulkan sebagai variabel untuk memediasi antara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang kuat.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasi, Kinerja Sumber Daya Manusia.

Abstract

This research aims to examine the influence of intrinsic motivation and organizational commitment on human resource performance. The population in this study was all human resources at the West Kotawaringin Regency Youth and Sports Service totaling 50 people, using a questionnaire distributed directly via Google Form to obtain data objectively as well as as a research instrument. Data analysis used Partial Least Square (PLS) version 3.2.9 with structural equation modeling as well as factor analysis and path analysis to test hypotheses and assess the mediating effects of variables. The results of this research show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on human resource performance of $2.057 > t\text{-table}$ (1.676) with a P-Value of $0.000 < 0.05$. Organizational commitment has a positive and significant effect on human resource performance of $5.381 > t\text{-tabel}$ (1.676) with a P-Value of $0.040 < 0.05$ and intrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational commitment of $7.284 > t\text{-table}$ (1.676) with a P-Value of $0.000 < 0.05$. The indirect effect of the intrinsic motivation variable on human resource performance with the mediation of the organizational commitment variable is known to be 0.522 . The Sobel test produces a t-count value of $4.829 > t\text{-table}$ (1.676) with P values of $0.000 < 0.05$. This means that organizational commitment which is proposed as a variable to mediate between intrinsic motivation and human resource performance makes a strong contribution.

Keywords: Intrinsic Motivation, Organizational Commitment, Human Resource Performance.

PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang diharapkan di era globalisasi saat ini antara lain meningkatnya kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik yang dimaksud tertuang pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, meliputi empat aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat yang berbunyi melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan ditandai dengan reformasi birokrasi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat terbentuk tahun 2017 dan saat ini menyesuaikan dengan Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 18 Agustus 2022 dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, serta Sumber Daya Manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Kontrak Daerah (TKD) dalam melaksanakan urusan kepemudaan dan olahraga. Pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tujuan organisasi memerlukan kinerja sumber daya manusia yang optimal kepada masyarakat yang dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu sumber daya manusia yang mempunyai motivasi intrinsik dan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat permasalahan mengenai motivasi intrinsik adalah masih terdapat sumber daya manusia yang kurang memiliki motivasi intrinsik dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang muncul. Fenomena gap yang terjadi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat disajikan di Tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa realisasi anggaran belanja selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2018 – 2022 mengalami fluktuasi disebabkan kinerja sumber daya manusia belum optimal.

Tabel 1. Laporan Realisasi Anggaran Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 – 2022 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat

No	Tahun Anggaran	Anggaran Belanja (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa Lebih Pagu Anggaran	Percentase (%)
1	2018	10.919.704.000	10.154.270.797	765.433.203	92,99
2	2019	9.517.095.000	9.199.038.559	318.056.441	96,66
3	2020	9.055.740.500	8.536.638.099	519.102.401	94,27
4	2021	7.586.494.781	7.172.866.784	413.627.997	94,55
5	2022	12.658.341.000	12.263.801.705	394.539.295	96,88

Sumber : Laporan Keuangan Akhir Tahun Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun Anggaran 2018 s/d 2022

Berdasarkan Tabel 1. tersebut diatas, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat diketahui bahwa anggaran yang telah disediakan masih terdapat Sisa Lebih Pagu Anggaran (SILPA) yang nilainya mencapai ratusan juta rupiah pada Tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022. Hal tersebut menyebabkan kinerja sumber daya manusia belum optimal selama 5 tahun berturut-turut karena terdapat salah satu faktor motivasi intrinsik bekerja untuk organisasi masih kurang, yang idealnya dari tahun ke tahun semestinya SILPA semakin rendah.

Berdasarkan penelitian (Maulana et al., 2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Sama hal nya dengan yang dikemukakan (Mardianty et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ridho Mandiri bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Emiyanti et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Begitu juga berbeda penelitian yang dilakukan (Cahya et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari penjelasan tersebut mengartikan bahwa terjadi kontroversi studi (*research gap*) dalam penelitian-penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya berbeda. Sehingga untuk menengahi gap tersebut, penelitian ini mengajukan variabel komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research). Masri Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat explanatory atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Menurut Sugiyono (2017), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup : motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kinerja sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti motivasi intrinsik mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi motivasi intrinsik dalam bekerja, maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi yang masing-masing memiliki indikator pengukuran, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, maka akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi dan loyalitas.

Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading tertinggi adalah penghargaan, sedangkan hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator tidak akan meninggalkan organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tinggi dapat memberikan dampak

positif terhadap komitmen tidak akan meninggalkan organisasi. Penghargaan yang semakin tinggi cenderung meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading terendah adalah indikator prestasi, sedangkan hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading terendah adalah indikator rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap rasa memiliki terhadap organisasi. Prestasi yang tinggi cenderung meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dalam menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara (Siregar et al., 2020).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi kompetensi dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerjanya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukurannya, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi tingkat rasa memiliki terhadap organisasi, tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi dan loyalitas, maka akan meningkatkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dan disiplin kerja sumber daya manusia.

Hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator tidak akan meninggalkan organisasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator kualitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa tidak ingin meninggalkan organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Rasa tidak ingin meninggalkan organisasi cenderung meningkatkan kualitas hasil kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading terendah adalah indikator prestasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading terendah adalah indikator disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja. Prestasi dalam menjalankan tugas yang tinggi cenderung meningkatkan disiplin kerja dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Cristina & Ruswanti (2022) dan Fauziah (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti motivasi intrinsik mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi motivasi intrinsik dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukuran, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, maka semakin tinggi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dan disiplin kerja sumber daya manusia.

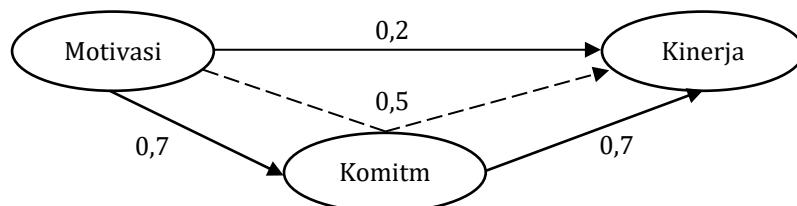
Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator tidak akan meninggalkan organisasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator kualitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa tidak akan meninggalkan organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Rasa tidak akan meninggalkan organisasi cenderung meningkatkan kualitas hasil kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading terendah adalah prestasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading terendah adalah indikator disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja. Prestasi cenderung meningkatkan disiplin kerja untuk menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (Rizal et al., 2023). Kemudian, hasil penelitian ini juga menjustifikasi hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara (Manery et al., 2018).

4. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat efek yang diberikan oleh suatu variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) melalui variabel intervening, yaitu variabel kompetensi. Pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen organisasi digambarkan pada *path diagram* berikut:



Gambar 1. Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi Kompetensi pada Hubungan Antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Keterangan:

- = Jalur langsung
- - - → = Jalur tidak langsung

Sesuai Gambar 1. tersebut diatas diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan motivasi intrinsik bagi kinerja sumber daya manusia melalui komitmen organisasi senilai 0,522. Angka tersebut merupakan hasil perkalian jalur $X_1 - Y_1$ dengan $Y_1 - Y_2$ yaitu $0,737 \times 0,708 = 0,522$. Untuk menguji pengaruh tidak langsung menggunakan *Sobel Test*. Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengalaman Kerja → Kompetensi → Kinerja SDM	0,522	0,511	0,108	4,829	0,000

Sumber: Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2023.

Sesuai Tabel 2. tersebut diatas diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan mediasi variabel komitmen organisasi diketahui sebesar 0,522. Uji sobel menghasilkan besaran t-hitung senilai $4,829 > t$ -tabel senilai 1,667 dengan P Values sebesar $0,000 < 0,05$. Pengujian tersebut mempunyai arti bahwa komitmen organisasi yang menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik, maka akan meningkatkan nilai komitmen organisasi, dimana hal ini kemudian akan meningkatkan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan bagi instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari 3 hipotesis di penelitian ini dapat diterima, sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Hal ini mempunyai arti bahwa motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang kuat dalam komitmen organisasi sumber daya manusia.
4. Berdasarkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, kemudian komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya komitmen organisasi yang diajukan sebagai variabel perantara antara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang kuat. Kemudian komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap sumber daya manusia. Artinya komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang kuat terhadap kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 17(2).
- 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), 19-32.

- Ardi, A., Kamaruddin, K., & Aminah, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 125-131.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Basri, M., Mashuri, A., Yohanis, Y., & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 204-212.
- Cahya, A. D., Endarwati, W. D., & Ardinaya, E. K. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan My Tours and Travel). *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(2), 118-129.
- Cristina, F., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 23-33.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15-24.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres kupang kota. *Among Makarti*, 13(2).
- Fauziyah, L. (2022). Kontribusi Penerapan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 349-358.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89-103.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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., & Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 149-160.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1 Mei 2015.
- Muis, M. R., Jufrizan, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Nabillah, N. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Intrinsik (Studi pada pemerintah Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 15-29.

- Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Nur, I. G., & Sjahruddin, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1* (Agustus, 2019); 47 – 57. <http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962>
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 23-31.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.
- Robbins Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130-138.
- Septiawati, D., Karnati, N., & Rochanah, S. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena*, 10(2), 332-351.
- Siagian, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indonesia, Jakarta. Bumi Aksara,.
- Siregar, H., Susanti, Y., & Aritonang, R. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SUMATERA UTARA. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 214-223.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 412-418.
- Triadi, R., Hidayah, S., & 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 Akuntansi*, 26(47).
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Konawe: Intrinsic motivation on employee performance in the organization and personnel section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63-73.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna kuta-bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).

Widodo. (2017). Metodologi Penelitian : Populer dan Praktis. Jakarta : Rajawali Pers, 2017

Widodo. (2022). Metodologi Penelitian Manajemen. Klaten: Lakeisha.