Journal Visionary : Research and Development in Educational Management
Volume 13 Number 1 April 2025
https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary
Email: visionary@undikma.ac.id

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadhana Arifnusa

Razil Wahyudi [1], Sulaeman[2], Harbyanto Junarta[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Mandalika, Mataram, Indonesia.
Email Corresponding: razilwahyudi01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry di Lombok Timur, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden, yaitu seluruh karyawan tetap PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi < 0,05, dan motivasi ekstrinsik (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,05. Secara simultan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry dengan nilai signifikansi < 0,05.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry in East Lombok, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population and sample consist of 43 respondents, representing all permanent employees of PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry, using a saturated sampling technique. Data were collected through closed-ended questionnaires measured using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results show that partially, intrinsic motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance value of < 0.05, and extrinsic motivation (X2) also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of < 0.05. Simultaneously, intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect on employee performance at PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry with a significance value of< 0.05.*

Keywords*: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin movere, yang berarti bergerak. Fauzan dan Tyasari (2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang merangsang individu untuk berperilaku secara efisien dan efektif dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi berperan sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas, mempertahankan semangat kerja, serta mengarahkan usaha mereka pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja memiliki karakteristik yang beragam karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan, harapan, dan dorongan yang berbeda. Sitorus (2020) menjelaskan bahwa motivasi

kerja berkaitan dengan kesediaan individu untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, terutama ketika pencapaian tujuan tersebut juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Pramesti (2016) menambahkan bahwa perbedaan kebutuhan dan harapan individu menjadikan motivasi sebagai salah satu aspek yang kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Secara umum, motivasi kerja dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Dalam lingkungan kerja, motivasi intrinsik dapat tercermin melalui rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, ketertarikan pada tugas yang dilakukan, kepuasan atas hasil kerja, keinginan untuk belajar, serta dorongan untuk mengembangkan kemampuan diri. George dan Jones (2017) mengidentifikasi sejumlah aspek motivasi intrinsik, antara lain ketertarikan dan tantangan pekerjaan, kesempatan mempelajari hal baru, pengembangan diri, tanggung jawab, otonomi, kreativitas, serta keinginan untuk memberikan kontribusi penting. Selain itu, Saptono (2016) mengemukakan beberapa indikator motivasi intrinsik yang meliputi keberhasilan (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work itself), tanggung jawab (responsibility), dan peluang pengembangan (advancement). Aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk bekerja bukan semata-mata karena memperoleh imbalan, melainkan juga karena adanya kepuasan pribadi dan keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Dalam lingkungan perusahaan, motivasi ekstrinsik dapat berupa gaji atau upah, insentif, penghargaan, promosi jabatan, kebijakan perusahaan, pengawasan atasan, hubungan antarpegawai, serta kondisi lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi ekstrinsik, yaitu upah atau gaji, promosi jabatan, pengakuan formal, struktur dan aturan organisasi, serta lingkungan kerja fisik. Herzberg, sebagaimana dikutip dalam Nawawi (2011), juga menekankan pentingnya faktor-faktor eksternal, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi, serta hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Selain itu, Nurwati (2021) menjelaskan bahwa upah atau gaji merupakan salah satu faktor eksternal yang signifikan dalam mendorong motivasi karyawan. Pemberian motivasi ekstrinsik yang tepat dapat membantu perusahaan menciptakan kondisi kerja yang mendukung, meningkatkan semangat karyawan, dan memperkuat keinginan untuk mencapai target organisasi. Namun, motivasi ekstrinsik perlu diimbangi dengan motivasi intrinsik agar dorongan kerja tidak hanya bergantung pada imbalan atau tekanan dari luar. Purwatiningsih (2023) menegaskan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi secara lebih baik. Dengan demikian, kedua bentuk motivasi tersebut perlu dipahami sebagai faktor yang dapat saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

PT Sadhana Arifnusa Agro Forestry yang berlokasi di Lombok Timur merupakan objek penelitian yang perlu dikaji dalam konteks hubungan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan. Perusahaan ini menjalankan aktivitas operasional dengan melibatkan tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, dan karakteristik yang beragam. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya perbedaan kebutuhan, harapan, dan dorongan kerja di antara karyawan. Dalam kondisi demikian, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempertahankan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang

memiliki tanggung jawab, kepuasan kerja, dan keinginan berprestasi diharapkan mampu menunjukkan ketekunan serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, ketersediaan gaji yang sesuai, penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat dorongan karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, pengaruh masing-masing faktor motivasi terhadap kinerja perlu dibuktikan melalui penelitian empiris, sehingga tidak dapat diasumsikan bahwa salah satu bentuk motivasi selalu lebih dominan daripada bentuk motivasi lainnya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Sadhana Arifnusa Agro Forestry di Kabupaten Lombok Timur. Menurut Muslich dkk. (2020), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, serta menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Sadhana Arifnusa Agro Forestry yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 43 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi lingkungan kerja dan aktivitas operasional perusahaan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi pendukung yang relevan dengan penelitian. Kuesioner menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data dan disebarkan melalui Google Forms untuk memudahkan karyawan yang tersebar di berbagai kawasan operasional perusahaan dalam memberikan jawaban. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator motivasi intrinsik (X1), yang meliputi kepuasan terhadap hasil kerja, tantangan pekerjaan, dan tanggung jawab; motivasi ekstrinsik (X2), yang meliputi penghargaan, imbalan, pujian, bonus, apresiasi, dan promosi jabatan; serta kinerja karyawan (Y), yang dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 sebagai dasar untuk menentukan signifikansi hasil analisis statistik.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 2,902 dengan tingkat signifikansi 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry. Artinya, semakin tinggi dorongan kerja yang berasal dari diri karyawan seperti rasa tanggung jawab, kepuasan terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berprestasi, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Hasil ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sukarela tanpa tekanan dari luar. Dorongan tersebut membuat karyawan memiliki komitmen dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Pada kondisi perusahaan, bentuk motivasi intrinsik terlihat melalui kesadaran karyawan dalam menjaga hasil kerja, rasa bangga terhadap posisi yang dimiliki, serta keseriusan dalam menyelesaikan target harian agro forestry. Situasi ini menggambarkan bahwa karyawan bukan hanya bekerja untuk imbalan, tetapi juga karena mereka menikmati pekerjaan dan merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, motivasi intrinsik berperan sebagai faktor psikologis yang mendukung peningkatan produktivitas, ketelitian, serta kualitas hasil kerja karyawan PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki nilai t sebesar 6,337 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berarti variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa insentif berupa gaji, promosi jabatan, penghargaan formal, aturan kerja yang jelas, serta lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Dari hasil penelitian, motivasi ekstrinsik merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibanding motivasi intrinsik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry sangat dipengaruhi oleh aspek kompensasi dan penghargaan kerja yang diterima dari perusahaan.

Dalam praktiknya, pemberian upah yang sesuai, peluang promosi jabatan, serta hubungan kerja yang harmonis menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kondisi lingkungan kerja lapangan juga sangat menentukan, mengingat sebagian besar aktivitas karyawan dilakukan di area agro forestry. Dengan adanya dukungan eksternal tersebut, karyawan mampu bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik menjadi aspek penting dalam membentuk budaya kerja produktif di perusahaan ini.

Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,100 dengan tingkat signifikansi < 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu sisi motivasi saja. Kombinasi antara dorongan internal dan dukungan eksternal harus berjalan secara seimbang. Ketika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya dan pada saat yang sama memperoleh penghargaan dari perusahaan, maka produktivitas akan

meningkat secara optimal. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,768, yang berarti kedua variabel motivasi ini mampu menjelaskan 76,8% variasi perubahan kinerja karyawan. Angka tersebut cukup besar dan menggambarkan bahwa motivasi kerja benar-benar menentukan kualitas kinerja pegawai PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry.

Dalam kondisi lapangan, kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik tampak melalui adanya rasa bangga terhadap pekerjaan serta dukungan perusahaan dalam hal fasilitas dan imbalan kerja. Kombinasi ini mendorong karyawan untuk menyelesaikan target tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta meningkatkan etos kerja.Dengan demikian, kedua variabel motivasi tersebut terbukti memberikan kontribusi penting dalam mempertahankan stabilitas operasional PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,768, yang menunjukkan bahwa 76,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. langsung dengan masyarakat, tetapi menjadi bagian dari komitmen organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 43 karyawan tetap PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry dengan menggunakan kuesioner skala Likert dan analisis regresi linier berganda, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t = 2,902 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, serta kepuasan terhadap pekerjaan, mampu meningkatkan kinerja individu di perusahaan.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t = 6,337 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Variabel ini memberikan kontribusi numerik tertinggi dibandingkan motivasi intrinsik. Artinya, faktor luar seperti upah, lingkungan kerja, penghargaan, dan promosi jabatan lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui uji F diperoleh F hitung = 66,100 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi tersebut bersama–sama mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
4. Motivasi ekstrinsik merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk motivasi ekstrinsik sebesar 0,770, sedangkan motivasi intrinsik sebesar 0,426. Perbedaan nilai koefisien ini menunjukkan bahwa motivasi yang bersifat eksternal memiliki pengaruh paling besar bagi peningkatan kinerja karyawan di PT. Sadhana Arifnusa Agro Forestry.

Referensi

Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 26320–26332.

Edison, Emron., Yohny Anwar., & Imas Komariyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung.

Fauzan, A., & Tyasari, I. (2012). Motivasi dan Kinerja dalam Organisasi. Jurnal Administrasi Bisnis, 3(1), 45–53.

Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A. U., Rachman, D. A., Fajriah Istiqamah, N., Diah, T., Pratiwi, A. P., & Kas, R. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat, 1(2), 24–32. https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. ABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 8–15. http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Ismail, I., & AlBahri, F. P. (2019). Perancangan E-Kuisioner menggunakan CodeIgniter dan React-Js sebagai Tools Pendukung Penelitian. J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika), 3(2), 337. https://doi.org/10.30645/j-sakti.v3i2.152.

Janet, Potu., Lengkong, V. P. K., & 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).

Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Mardina, T., & Nurhadi, A. (2021). Motivasi Intrinsik dan Implikasinya dalam Dunia Kerja. Jurnal Psikologi, 12(2), 102–110.

Menhard, M., Yusuf, M., & Safrizal. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru.

Nawawi, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ni Putu Tasya Risla Purnama Sari, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12(1).

Nurwati, N. (2021). Kondisi Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 54–61.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Pramesti, N. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 5(1), 21–30.

Prihartanta, W. (2015). Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2), 112–121.

Purwatiningsih, D. (2023). Strategi Pengelolaan Motivasi Kerja dalam Organisasi.Jurnal SDM dan Bisnis, 12(1), 33–44.

Rahman, A. (2022). Motivasi Intrinsik dalam Perspektif Psikologi Kerja. Jurnal Psikologi Terapan, 3(2), 99–107.

Ramadhani, F., & Sari, A. D. (2022). Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.

Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.

Sahidu, Pikhan., & Pangarso, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sadhana Arifnusa Di Kabupaten Lombok Timur. eProceedings of

Management, 10(4).
Sangkala, Masnawaty. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(6), 1669–1678.
Saptono, A. (2016). Indikator Motivasi Intrinsik di Lingkungan Kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 7(1), 88–97.
Siagian, S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sumartini, S., Harahap, K. S., & Sthevany, S. (2020). Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert Di Perusahaan Pembekuan Tuna. Aurelia Journal, 2(1), 29–38. https://doi.org/10.15578/aj.v2i1.9392
Tangko, R., Salempang, V. S., Rasinan, D., & Sambara, K. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(1).
Ulifah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 3(3), 299–312.
Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2), 96–102.