

## PENGARUH KONTRIBUSI MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK ASN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Dinda Karunia Putri<sup>1\*)</sup>, Suhairi<sup>2)</sup>, Nursantri Yanti<sup>3)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>1,2,3)</sup>

E-mail: Dindakaruniaputri2002@gmail.com<sup>1\*)</sup>, Suhairi@uinsu.ac.id<sup>2)</sup>, nursantriyanti@uinsu.ac.id<sup>3)</sup>

### Abstrak

*Kinerja adalah seluruh hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi banyak faktor, seperti motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja ASN badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional jenis desain analisis jalur. Populasi penelitian berjumlah 9.968 orang, sampel diambil secara proporsional menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kredibilitas (10%). Sehingga sampel diperoleh sebanyak 101 orang. Instrumen penelitian adalah angket dengan desain Skala Likert menggunakan alternatif jawaban (1-5). Teknik analisis data menggunakan rumus Regresi Linear Berganda dan analisis jalur yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 21.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh langsung motivasi instrinsik terhadap kinerja sebesar 0,660; 2) Ada pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 0,018; 3) Ada pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,148; 4) Ada pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja melalui variabel moderator produktivitas sebesar  $0,328 \times 0,148 = 0,048$ ; 5) Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui variabel moderator produktivitas sebesar  $0,303 \times 0,148 = 0,044$ ; 6) Total pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,758. Dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Medan.*

**Kata Kunci:** kinerja, motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, produktivitas

### Abstract

*Performance is the entire result of a person's work during a certain period in carrying out tasks according to predetermined standards. Performance is influenced by many factors, such as intrinsic motivation, extrinsic motivation, and productivity. This research aims to determine the influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation and productivity on the performance of ASN civil service agencies and human resource development in Medan City. This research method uses a correlational research type, path analysis design. The research population was 9,968 people, samples were taken proportionally using the Slovin formula with a level of credibility (10%). So the sample obtained was 101 people. The research instrument is a questionnaire with a Likert Scale design using alternative answers (1-5). The data analysis technique uses the Multiple Linear Regression formula and path analysis which is analyzed using SPSS Version 21.00. The research results show that: 1) There is a direct influence of intrinsic motivation on performance of 0.660; 2) There is a direct effect*

*of extrinsic motivation on performance of 0.018; 3) There is a direct effect of productivity on performance of 0.148; 4) There is an influence of intrinsic motivation on performance through the moderator variable productivity of  $0.328 \times 0.148 = 0.048$ ; 5) There is an influence of extrinsic motivation on performance through the moderator variable productivity of  $0.303 \times 0.148 = 0.044$ ; 6) The total influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation and productivity on performance is 0.758. It can be concluded that intrinsic motivation, extrinsic motivation and productivity have a significant effect on the performance of ASN at the Medan City Personnel and Human Resources Development Agency.*

**Keywords:** *performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation, productivity*

## **1. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dan modernisasi yang semakin cepat, instansi pemerintah di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawainya. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi pegawai, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan krusial dalam menentukan produktivitas dan hasil kerja di lembaga pemerintah, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan adalah perangkat daerah yang berperan sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan dalam pengelolaan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN). Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia memiliki fungsi yang meliputi perumusan kebijakan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, pemantauan, evaluasi, pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, Serta memiliki fungsi strategis dalam keberhasilan Kota Medan dalam meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

BKPSDM Kota Medan memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kota. Tugas-tugas tersebut meliputi perekrutan pegawai, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja. Dengan begitu banyaknya aspek yang terlibat, pegawai BKPSDM dihadapkan pada tuntutan yang tinggi, yang memerlukan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Namun, laporan tahunan dan hasil evaluasi menunjukkan adanya variasi dalam kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara yang lainnya tidak mencapai standar yang diharapkan. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan dalam tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta variasi dalam produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan, dengan fokus khusus pada peran produktivitas sebagai variabel intervening. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan instansi.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja ASN adalah Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja ASN. motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik Putra (2019). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang seperti tanggung jawab, penghargaan, pengakuan dan memberikan pelatihan

pengembangan potensi individu sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu seperti gaji, bonus, promosi, lingkungan kerja, kebijakan, hubungan kerja, kondisi kerja seperti memberikan pelayanan digital yang memadai.

Produktivitas sering dianggap sebagai indikator utama kinerja pegawai. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Di sisi lain, produktivitas juga dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Dengan kata lain, produktivitas yang tinggi dapat memperkuat pengaruh positif motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai (Campbell, 1990).

Namun, hubungan ini tidak selalu linear atau langsung. Faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan sumber daya yang tersedia, juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja (Judge & Bono, 2001). Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana produktivitas berfungsi sebagai mediator antara motivasi dan kinerja di BKPSDM Kota Medan.

Namun, kendala masalahnya adalah rendahnya tingkat kesadaran ASN tentang pentingnya motivasi dalam pekerjaan dan kurangnya program dan kegiatan untuk meningkatkan motivasi ASN. Seperti masih adanya intervensi dalam pengangkatan, pemindahan, serta pemberhentian pejabat struktural dan fungsional, sulitnya mengubah pola pikir (mindset) aparatur, masih rendahnya disiplin dan etika pegawai, pola karir yang belum sepenuhnya berdasarkan prestasi kerja, sistem tunjangan kinerja yang belum memadai untuk hidup layak, rekrutmen yang belum dilakukan berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja, lemahnya pengawasan dan audit terhadap 2 Laporan Kinerja Tahun 2022 kinerja aparatur, dan sistem informasi manajemen kepegawaian yang belum berfungsi secara maksimal BKPSDM: Selayang Pandang, (2018). Penyebab masalahnya adalah kurangnya edukasi dan sosialisasi tentang pentingnya motivasi dalam pekerjaan dan ini dapat menimbulkan meningkatnya tuntutan kinerja, rendahnya kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN dan kurangnya inovasi dalam pekerjaan.

Motivasi mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemberian dorongan sebagai salah satu motivasi, jika pegawai tidak bekerja maka hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tidak akan maksimal dimana hasil pekerjaan tidak akan sesuai dengan kualitas hasil yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Mei, Rifka, & Suhairi, (2022) Pernyataan ini sesuai dengan hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Bagaskara & Rahardja, (2018) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan pendapat yang sama dilakukan oleh Alya, Nur Ahmadi, & Reni, (2022) menjelaskan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Sunlife Financial Cab. Medan. Hasil berbeda didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah, & Hafidzi, (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Penelitian ini memiliki signifikansi yang besar baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperluas pemahaman tentang hubungan antara motivasi intrinsik, ekstrinsik, produktivitas, dan kinerja di konteks instansi pemerintah. Penelitian ini juga akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi dan kinerja, khususnya dalam setting organisasi pemerintahan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajer dan pembuat kebijakan di BKPSDM Kota Medan dalam merancang program

pengembangan pegawai dan strategi motivasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintah, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk menguji “Pengaruh Kontribusi Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik ASN Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

## **2. TELAAH LITERATUR**

### **Motivasi Instrinsik (MI)**

Menurut Riniwati (2016:199) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa berprestasi. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa ada beberapa indikator dari motivasi intrinsik seperti Tanggung Jawab, Penghargaan, Pengakuan dan Pengembangan diri.

Hal ini sesuai dengan penelitian Warna, Suranto, & Tiara, (2020) membuktikan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin banyak penghargaan yang diberikan maka semakin tinggi motivasi kerja. Wright (1992) berpendapat bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

### **Motivasi Ekstrinsik (ME)**

Menurut Hidayah, (2015:50) Mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar dan motivasi intrinsik bersifat sementara, namun untuk memupuk motivasi diri juga membutuhkan motivasi ekstrinsik sebagai daya rangsang yang akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Indikator yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik menurut Manulung (2005:14) adalah Gaji, Bonus, Promosi, Lingkungan Kerja, Kebijakan dan Hubungan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Suprpti dkk, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Elina Rahma Pratiwi & Askar Yuniantos, (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. menurut Luthans & Peterson, (2002) motivasi ekstrinsik juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya, menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan itu merupakan peran penting untuk proses aktivitas mereka dalam bekerja, selain itu ada juga faktor penting, karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawai mereka akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Sementara penelitian menurut Suhairi, Mutiara, Annisa, Nisyah, (2023) mengatakan indikator dari lingkungan kerja seperti komunikasi mempengaruhi secara signifikan dalam mencapai efektivitas organisasi dan membangun hubungan positif di lingkungan kerja.

### **Kinerja Pegawai (KP)**

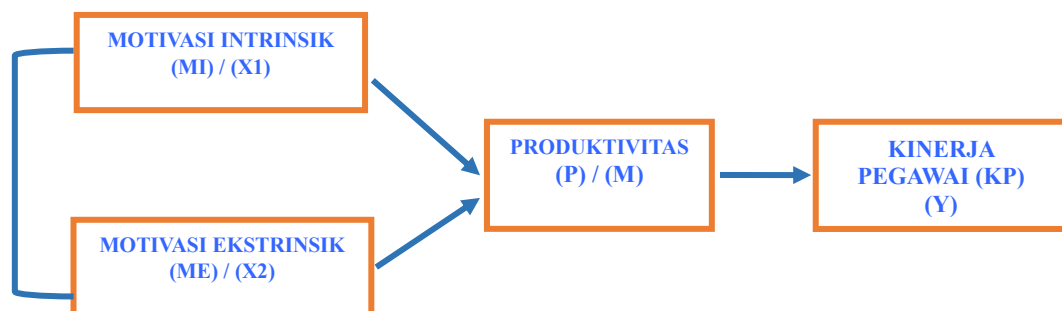
Menurut Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Nitisemito (2008), antara lain Kesesuaian antara peningkatan

motivasi dengan peningkatan produktivitas dan kinerja, Penempatan kerja yang tepat dan Hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut penelitian Riyadi (2011) menyatakan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan menurut Priatini (2012) menyatakan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai & Basri (2004: 14).

Membangun Tim adalah sebuah sekumpulan individu yang mempunyai tujuan yang sama yang ingin dicapai. Dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerja sama yang baik, saling berbagi rasa, saling menghargai dan saling memberi semangat antar anggota kelompok. Beberapa hal yang mempengaruhi pembentukan kelompok, antara lain adalah adanya komunikasi, motivasi, mampu mengelola konflik, kompetisi dan kerjasama. Karyawan memerlukan hal yang bisa membuatnya termotivasi dan bersemangat seperti sistem penghargaan dan gaya komunikasi yang diberikan oleh pemilik panglong atau perusahaan Nikmah & Annio, (2023). Kerjasama merupakan sarana dan menjadi tanda terkait dengan kualitas kelompok sebagai tempat berkumpulnya orang-orang dalam suatu organisasi. Dalam membangun kerjasama kelompok diperlukan, rasa saling percaya, keterbukaan atau transparansi, realisasi atau perwujudan diri dan saling ketergantungan Aida, Habib, & Suhairi, (2022).

#### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis**



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

- H1:** Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- H2:** Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan;
- H3:** Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
- H4:** Produktivitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan pada Januari hingga Mei 2024, dengan fokus pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi

intrinsik dan ekstrinsik. Populasi penelitian berjumlah 9.968 pegawai, dan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan 101 responden yang dipilih dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Instrumen penelitian berupa angket Likert (1-5) mencakup variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, produktivitas, dan kinerja karyawan. Validasi dan uji reliabilitas menunjukkan seluruh item valid dengan nilai  $\geq 0,366$  dan Alpha 0,781. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dan Analisis Jalur, dengan uji normalitas dan linearitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Perhitungan data dilakukan melalui SPSS versi 2.00 untuk memastikan akurasi hasil. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan tentang hubungan antara motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan BKPSDM Kota Medan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Deskripsi Data

Hasil penelitian diperoleh melalui angket tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, produktivitas kerja, dan kinerja, masing-masing berjumlah lima item. Dimana anket tersebut didesain dengan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban (1-5). Berdasarkan hasil dari angket yang diisi responden, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4: Deskripsi Data**

	Instrinsik	Ekstrinsik	Produktivitas	Kinerja
Mean	18.90	17.34	17.30	18.07
Median	19.00	17.00	17.00	18.00
Mode	18	17	17	17
Std. Deviation	2.772	2.921	3.202	3.280
Variance	7.684	8.534	10.254	10.760

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor untuk variabel motivasi intrinsik mean 18,90, median 19,00, mode 18, SD 2,772, dan varian 7,684. Variabel motivasi ekstrinsik diperoleh mean 17,34, median 17,00, mode 17, SD 2,921, dan varian 8,534. Variabel produktivitas kerja diperoleh skor mean 17,30, median 17,00, mode 17, SD 3,202, dan varian 10,254. Sedangkan variabel kinerja diperoleh skor mean 18,07, median 18,00, mode 17, SD 3,280, dan varian 10,760.

Kemudian, untuk mengetahui kecenderungan skor yang diperoleh masing-masing variabel di atas, maka perlu dilakukan perbandingan antara mean empirik dengan mean rata-rata. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $Mean\ Hipotetik > Mean\ Empirik$  maka skor variabel rendah

Jika  $mean\ Hipotetik < Mean\ Empirik$  maka skor variabel tinggi

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5: Perbandingan Mean Skor Setiap Variabel**

Desk. Variabel	Instrinsik	Ekstrinsik	Produktivitas	Kinerja
Mean Hipotetik	15.00	15.00	15.00	15.00
SD Hipotetik	2.76	2.91	3.19	3.26
Mean Empirik	18.90	17.34	17.30	18.07
SD Empirik	2.77	2.92	3.20	3.28
<b>Kesimpulan</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean empirik* dari skor yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari *mean hipotetik*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor masing-masing variabel berada pada kategori tinggi.

**2. Uji Persyaratan Analisis**

Sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas dan uji linearita. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kecenderungan sebaran data yang diperoleh masing-masing skor variabel. Sementara uji linearitas dilakukan guna untuk mengetahui kecenderungan atau arah hubungan dari masing-masing variabel independen, dependen dan moderator/intervening. Adapun masing-masing uji normalitas dan uji linearitas adalah sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:

Jika *Sig.* > 0,05 data berdistribusi normal

Jika *Sig.* < 0,05 data tidak berdistribusi normal

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6: Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	ig.
instrinsik	.072	101	.200(*)	.986	101	.370
ekstrinsik	.082	101	.096	.988	101	.486
produktivitas	.083	101	.088	.987	101	.444
kinerja	.072	101	.200(*)	.987	101	.414

\* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Sig.* dari masing-masing variabel > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki skor yang berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan dengan uji *Colinearity regression* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai *Sig.* > 0,05 maka hubungan variabel linear

Jika nilai *Sig.* < 0,05 maka hubungan variabel tidak linear

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4: Uji Linearitas**

kinerja *	Between	(Combined)	632.988	3	48.691	9.819	.000
instrinsik	Groups	Linearity	588.542	1	38.542	18.681	.000
		Deviation from Linearity	44.447	2	3.704	.747	.702
	Within Groups		421.517	5	4.959		
	Total		1054.505	8			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0,702 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel linear.

**3. Uji Hipotesis**

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah:

- 1) Ada pengaruh langsung motivasi instrinsik terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Medan;

- 2) Ada pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan;
- 3) Ada pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan;
- 4) Ada pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Medan melalui variabel moderator produktivitas;
- 5) Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Medan melalui variabel moderator produktivitas.

Untuk menjawab masing-masing hipotesis tersebut perlu dilakukan tahapan sebagai berikut:

**Pertama**, beberapa hipotesis di atas merupakan hipotesis analisis jalur. Sehingga uji hipotesis menggunakan dua model. Yaitu model pengaruh langsung variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas. Kemudian model pengaruh langsung masing-masing variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja.

### 1) Hipotesis Model 1

Total pengaruh variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5: Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.568(a)	.323	.309	2.662

a Predictors: (Constant), ekstrinsik, instrinsik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah sebesar (R) 0,568, dan R Square 0,323 atau sebesar 32,3%.

Kemudian, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang signifikan, maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Jika *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya pengaruh signifikan

Jika *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan.

Unutk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6: ANOVA(b)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	
Regression	324.657		.328	108 (a)
Residual	680.252		.36	
Total	1004.909			

a Predictors: (Constant), ekstrinsik, instrinsik

b Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Sig.* 0,000 < 0,05, berarti hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN BKN Kota Medan sebesar (R) 0,568 dan R Square 0,323 atau 32,3% pada signifikansi 0,000.

Kemudian, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 7: Coefficients(a)

Model		andardized ficients		dardized ficients	
			Error		Error
1	(Constant)	4.375	1.943		2.252 .027
	instrinsik	.379	.124	.328	3.062 .003
	ekstrinsik	.333	.117	.303	2.833 .006

a Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi instrinsik berpengaruh langsung terhadap produktivitas sebesar 0,328 pada signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Pengaruh langsung variabel motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas sebesar 0,303 pada signifikansi  $0,006 < 0,05$ .

## 2) Hipotesis Model 2

Total pengaruh variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja ASN BKN Kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 8: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.758(a)	.575	.562	2.171

a Predictors: (Constant), produktivitas, ekstrinsik, instrinsik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja ASN BKN Kota Medan adalah sebesar (R) 0,758, R Square 0,575 atau 57,5%.

Kemudian, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang signifikan, maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Jika *Sig.*  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya pengaruh signifikan

Jika *Sig.*  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan.

Unutk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9: ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
	Regression	606.644	3	202.215	42.894	.000(a)
	Residual	447.861	95	4.714		
	Total	1054.505	98			

a Predictors: (Constant), produktivitas, ekstrinsik, instrinsik

b Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Sig.*  $0,000 < 0,05$ , berarti hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh total variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja ASN BKN Kota Medan sebesar sebesar (R) 0,758, R Square 0,575 atau 57,5%, pada signifikansi 0,000.

Kemudian, untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 10: Coefficients(a)

Model		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients	Error	Error
1	(Constant)	1.626		.215	.030
	instrinsik	.106	.660	7.385	.000
	ekstrinsik	.100	.018	.203	.008
	produktivitas	.083	.148	1.816	.037

a Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel motivasi instrinsik terhadap kinerja sebesar 0,660 pada signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 0,018 pada signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Pengaruh produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,140 pada signifikansi  $0,037 < 0,05$ .

*Kedua*, setelah mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel terhadap kinerja ASN BKN Kota Medan sebagaimana diuraikan di atas, maka perlu mencari pengaruh tidak langsung melalui variabel moderator produktivitas. Untuk memudahkan pencarian pengaruh moderator terhadap kinerja ASN maka perlu dibuat ringkasan pengaruh masing-masing variabel di atas sebagai berikut:

Tabel 11: Ringkasan Model

Variabel	Koefisien (β)	Std. Error	t-Value	p-Value	Kesimpulan
Total X1, X2-(M)	0.568	2.662	2.252	< 0,05	Berpengaruh
X1 - M	0.328	.124	3.062	< 0,05	Berpengaruh
X2 - M	0.303	.117	2.833	< 0,05	Berpengaruh
Total X1, X2, M – (Y)	0.758	1.626	.215	< 0,05	Berpengaruh
X1 - Y	0.660	.106	7.385	< 0,05	Berpengaruh
X2 - Y	0.018	.100	.203	< 0,05	Berpengaruh
M - Y	0.148	.083	1.816	< 0,05	Berpengaruh

Setelah melihat ringkasan tersebut, kemudian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel moderator dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Diketahui bahwa pengaruh langsung variabel motivasi instrinsik terhadap produktivitas sebesar 0,328, pengaruh langsung variabel produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,148, maka pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja melalui variabel produktivitas adalah  $0,328 \times 0,148 = 0,048$ ;
- 2) Diketahui pengaruh langsung variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel produktivitas sebesar 0,303, pengaruh langsung variabel produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,148, maka pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ASN melalui variabel produktivitas adalah  $0,303 \times 0,148 = 0,044$ .

### Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan, dengan produktivitas sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui survei dan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Berikut adalah pembahasan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh:

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan. Motivasi intrinsik, yang meliputi faktor-faktor seperti kepuasan pribadi, minat, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi. Motivasi intrinsik meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kepuasan kerja dan pencapaian pribadi Ryan & Deci, (2000). Pegawai yang merasa puas dan tertantang dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka Locke & Latham, (2002). Karyawan, baik secara individu maupun kelompok perlu bekerja secara maksimal demi mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif akan menciptakan hasil kerja yang berkualitas, yang pada dasarnya juga akan menumbuhkan semangat kerja yang berkesinambungan dan meningkatkan kepuasan kerja Nur & Irwan Fadli, (2023).

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi ekstrinsik, yang mencakup faktor-faktor seperti imbalan finansial, pengakuan, dan promosi, juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung berusaha lebih keras dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Kinerja pegawai merupakan suatu output kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Syahla & Nuri Aslami, (2023). Penelitian ini menemukan bahwa pengakuan dan imbalan eksternal berfungsi sebagai pendorong yang kuat untuk kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan pemerintah di mana struktur imbalan sering kali dapat menjadi faktor motivasi utama. Hasil ini mendukung teori motivasi yang menekankan pentingnya imbalan eksternal dalam memotivasi pegawai untuk mencapai standar kinerja tertentu (Judge & Bono, 2001). Pegawai yang merasa diakui dan diberi penghargaan cenderung memiliki motivasi tambahan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

### **Peran Produktivitas sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja pegawai. Produktivitas berfungsi sebagai mediator yang mempengaruhi bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik diterjemahkan ke dalam kinerja pegawai. Analisis data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik meningkatkan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, pegawai yang termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik cenderung menjadi lebih produktif, dan produktivitas yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan mereka. Hasil ini mendukung pandangan bahwa produktivitas bukan hanya sekadar hasil dari motivasi, tetapi juga berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan motivasi dengan kinerja (Campbell, 1990).

### **Implikasi Praktis**

Dari hasil penelitian ini, beberapa implikasi praktis dapat diidentifikasi. *Pertama*, BKPSDM Kota Medan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung motivasi intrinsik pegawai, seperti memberikan peluang untuk pengembangan diri, mengakomodasi minat dan passion pegawai dalam tugas-tugas mereka, serta

menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan pencapaian pribadi dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi intrinsik. Kedua, manajemen BKPSDM perlu memastikan bahwa sistem imbalan dan pengakuan mereka adil dan memadai. Pengakuan yang konsisten dan imbalan yang sesuai dengan pencapaian pegawai dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik dan, pada akhirnya, kinerja pegawai.

*Ketiga*, penting untuk memperhatikan bagaimana produktivitas dapat dikelola dan ditingkatkan. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai memiliki alat, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan untuk bekerja secara produktif. Selain itu, pengukuran produktivitas harus dilakukan secara rutin untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang dapat mengurangi efisiensi kerja.

#### **Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang mungkin tidak mewakili seluruh pegawai BKPSDM, serta kemungkinan adanya faktor-faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melakukan studi longitudinal guna memahami bagaimana hubungan antara motivasi, produktivitas, dan kinerja berkembang seiring waktu. Selain itu, penelitian mendalam tentang faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor-faktor sosial dan budaya, dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang dinamika motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintah.

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Ada pengaruh langsung motivasi instrinsik terhadap kinerja sebesar 0,660;
2. Ada pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 0,018;
3. Ada pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,148;
4. Ada pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja melalui variabel moderator produktivitas sebesar  $0,328 \times 0,148 = 0,048$ ;
5. Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui variabel moderator produktivitas sebesar  $0,303 \times 0,148 = 0,044$ ;
6. Total pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas terhadap kinerja sebesar 0,758.
7. Dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Medan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai keinginan, kesediaan, dorongan dan kerelaan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang optimal dengan mengeluarkan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan individu Waruwu, (2017). Dalam penelitian (Hidayati & Antonius, (2017) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik lebih dominan jika dibandingkan dengan motivasi instrinsik dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, berarti kinerjanya diarahkan kepada perolehan yang diberikan perusahaan. Sementara Produktivitas merupakan suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan Adriyanto (2021). Segala hal apapun yang hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan merupakan defenisi dari kinerja sendiri. Dalam hal bekerja harus mengacu kepada jumlah pencapain tugas tugas yang dapat membentuk pekerjaan pegawai, kinerja merefleksikan seberapa baik seorang pegawai untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerja

agar organisasi berfungsi secara efektif maka, kinerja diharapkan dapat meningkat agar pegawai dapat bertahan serta dapat bertugas dan berperan dengan baik, Mei, Rifka & Suhairi, (2022).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aida, L., Habib, B., & Suhairi. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Jurnal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2-1, 35-45. Diambil kembali dari [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=GOHaTvIAAAAJ&citation\\_for\\_view=GOHaTvIAAAAJ:NaGI4SEjCO4C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=GOHaTvIAAAAJ&citation_for_view=GOHaTvIAAAAJ:NaGI4SEjCO4C)
- Alya, Nur Ahmadi, & Reni. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* 2(4), 1112-1128.
- Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya. (2022). *Laporan kinerja BKPSDM*. Diambil kembali dari [bkd.pemkomedan.go.id: https://bkpsdm.pemkomedan.go.id/situs/dokumen/lihat/268-Laporan-Kinerja-Laporan-Kinerja-BKPSDM-Tahun-2022](https://bkpsdm.pemkomedan.go.id/situs/dokumen/lihat/268-Laporan-Kinerja-Laporan-Kinerja-BKPSDM-Tahun-2022)
- bagaskara dan Rahardja. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80-90.
- Hasalihah N.F & Irwan Fadli, M. N (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bpn-Sumut, *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4(4) 7721-7726
- Hasibuan, & Melayu, S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah. (2015:50). *Modul TOT Motivasi Berprestasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Luthans, F., & Peterson. (2002). Employee Engagement And Manager Self-Efficacy: Implications For Managerial Effectiveness And Development. *Journal Of Management Development Human Resource Management International Diges Strategic Hr Review* Iss Human Resource Management International Digest. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.1108/02621710210426862>
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulung, M. (2005:14). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press P.O.BOX.
- Mei, H. D., Rifka, F., & Suhairi. (2022). Pengaruh Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengabdian Masyarakat*, 2-2, 54-63.
- Menhard, Muhammad, Y., & Safrizal. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 371-376. doi:DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1436
- Mitchel, S., & Lijan, p. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Graha Ilmu.
- Nikmah & Annio Indah, L, N (2023). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus

- Panglong Lucky Centra Jalan Besar Tembung), *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4(1), 466-475.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia.
- Parnawi. (2019:68). *Pisikologi Belajar*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Pemko Medan. (2018). *BKPSDM: Selayang Pandang*. Diambil kembali dari bkpsdm.pemkomedan: <https://bkpsdm.pemkomedan.go.id/situs/selayang-pandang>
- Pratiwis, E., Rahma, & Yuniartos, A. (2018). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terpersepsi terhadap Kinerja. *Prosiding SENDI*, 717-725.
- Priatini, A. (2012). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa.
- Putra, B. C. (2019). The Effect Of Transformational Leadership and Job Involvement on Employee Performance With Intrinsic Motivation As the Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 263-282.
- Riniwati. (2016:199). *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, & Basri. (2004: 14). *Penilaian kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Makassar: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Suhairi, Mutiara, R., Annisa, U., Nisyah, F., & M, H. M. (2023). Peran komunikasi Antapribadi dalam Manajemen Organisasi. *INNOVATION : Journal Of Social Science Research*, 4810-4246.
- Suprapti, S., Astuti, J., & Sa'adah, N. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal of Industrial*, 1(2), 153-172.
- Syahla, A. & Nuri Aslami (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan, *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(11) 81-90.
- Umar, & Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Warna, W., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). *Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Guru* (Vol. 24). Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rahawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia. *Jurnal manajemen Maranatha*, 16(2), 133-212. Diambil kembali dari <https://journal.maranatha.edu/jmm>