

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HARRIS HOTEL

Ni Putu Tasya Risla Purnama Sari¹, Anak Agung Dwi Widyani², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tasyarislap1111@gmail.com

Abstrak

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Kinerja karyawan dapat dioengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya yaitu motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek pada Harris Hotel & Residence Sunset Road. Penelitian ini menggunakan 50 orang yang merupakan karyawan dari Harris Hotel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kompensasi

PENDAHULUAN

Banyaknya pesaing baru di dunia perhotelan yang lebih tepatnya di dunia pariwisata merupakan suatu tantangan baru bagi pembisnis yang menjalankan bisnisnya di dunia pariwisata. Munculnya pesaing baru mewajibkan pembisnis untuk menggerakkan usahanya lebih baik dan mengikuti perkembangan bisnis di dunia pariwisata. Perkembangan suatu usaha atau bisnis sangatlah dipengaruhi oleh sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia berpengaruh besar bagi roda kehidupan serta kemakmuran perusahaan, sehingga sudah seharusnya organisasi atau

perusahaan tersebut memberikan perhatian khusus dan sudah selayaknya pula seorang pimpinan menghargai karyawan lebih dari aset utama perusahaan dan menjadikan partner bisnis (Usman,2018). Sumber daya manusia yang dimana sebagai pelaku utama pergerakan suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2016). Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi (Badaruddin, dkk :2019). Motivasi

adalah kata yang umum digunakan yang berasal dari kata “motif”, memiliki perbedaan makna, seperti keinginan, kebutuhan, dan dorongan seseorang (Badura, 2020). Menurut Indahingwati (2019), motivasi adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan kearah sasaran tertentu. Untuk memperkuat penelitian ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani, dkk., (2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur.

Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Triadi, et al., 2019). Motivasi instrisik yaitu motivasi yang timbul dan memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan tertentu tanpa mengharapkan sesuatu. Menurut Riniwati (2016:199), motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa berprestasi. Untuk mendukung penelitian ini dilakukan penelitian yang sama oleh Potu, dkk (2021) yang dimana menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2020)

menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor (Potu, et al., 2021). Untuk memperkuat penelitian ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu, et al., (2021) yang dimana secara simultan dan parsial motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2021), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Permasalahan yang terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada penelitian ini yaitu pada tingkat presentase kehadiran karyawan pada tahun 2019, yang dimana tingkat kehadiran karyawan masih tergolong rendah. Permasalahan tersebut bisa disebabkan karena oleh karyawan yang terlambat datang, hingga terlalu sering mengambil libur dengan alasan tertentu. Selain motivasi faktor lainnya kompensasi.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya (Armaniah, 2018). Untuk memperkuat penelitian ini dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Maryani, dkk., (2020) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel & Residence Sunset Road”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Menurut Kusnadi, dkk. (2022), *goal setting theory* ini juga merupakan salah satu teori dari motivasi, yang dimana dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

2) Motivasi

Motivasi adalah upaya yang dikerahkan individu untuk mencapai setiap

tujuan dalam hidupnya, dalam ranah organisasi motivasi adalah perilaku individu yang bekerja dengan segala upayanya dikarenakan faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja (Krisnawati, et al., 2019).

3) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang ada dalam diri manusia sendiri tanpa ada faktor dari luar yang mempengaruhi (Mardina & Nurhadi, 2021). Menurut Riniwati (2016) motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa berprestasi. Menurut George & Jones (2017:47), indikator motivasi intrinsik yaitu diantaranya ketertarikan pada pekerjaan, ketertantangan pada pekerjaan, belajar hal baru, pengembangan diri, menciptakan kontribusi penting, menciptakan potensi sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif.

4) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik (Fahmi, 2016). Menurut Herzberg

(dalam Nawawi, 2011), indikator motivasi ekstrinsik yaitu diantaranya keamanan kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervise, hubungan antar rekan, hubungan antar rekan dan atasan.

5) Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan (Maryani, dkk., 2020). Indikator kompensasi yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Edison, dkk. (2016) yaitu upah/gaji, tunjangan profesional, tunjangan tidak tetap, insentif, kesehatan, dana pensiun dan liburan.

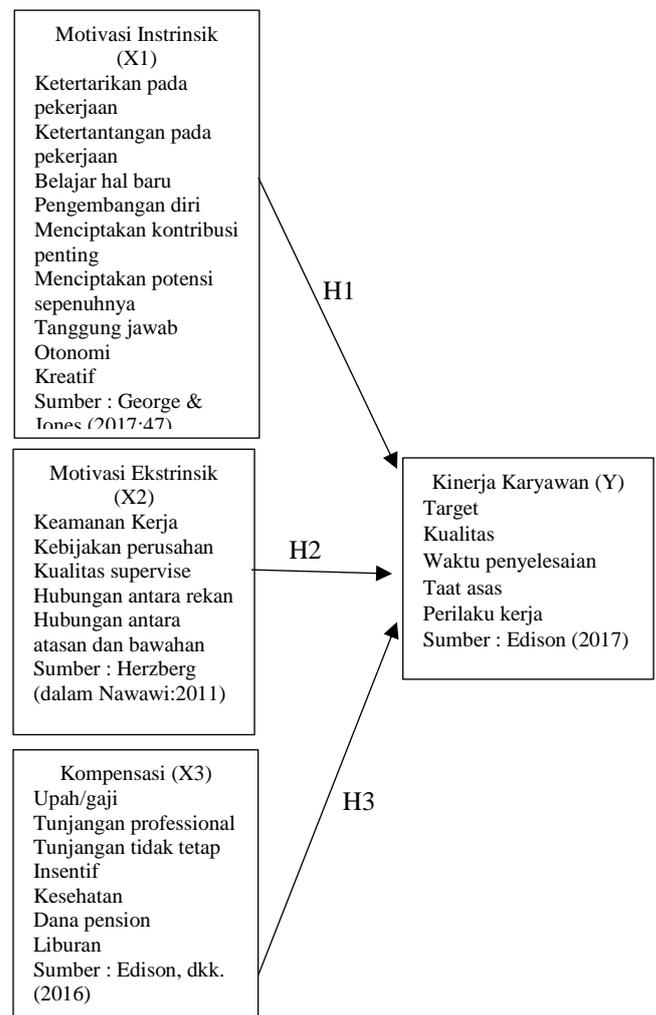
6) Kinerja karyawan

Menurut Moehariono (dalam Krisnawati, dkk., 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Edison (2017:193), indikator kinerja yaitu diantaranya target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas dan perilaku kerja.

7) Hipotesis

Adapun model penelitian dalam penelitian ini yaitu :



Sumber : Hasil Pemikiran peneliti (2022)

Hipotesis :

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel & Residence Sunset Road

H2 :Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel & Residence Sunset Road

H3 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel & Residence Sunset Road.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Harris Hotel & Residence Sunset Road yang berlokasi di Jl. Pura Mertasari Jl. Sunset Road, Pemogan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompensasi dan kinerja karyawan. sampel dalam penelitian ini menggunakan 50 orang dari karyawan Harris Hotel & Residence Sunset Road, yang menggunakan teknik solvin dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrument pertama yaitu menguji validitas. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016:179). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan didapatkan hasil yang dimana disetiap instrument mempunyai nilai lebih dari 0,3 yang dimana disebut valid.

Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji dari penelitian ini mempunyai nilai lebih dari 0,60, yang dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Hasil Penelitian normalitas yang dilakukan pada penelitian ini mendapatkan hasil yang dimana nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Sebuah model regresi akan bebas Multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 (Ghozali, 2005). Hasil data yang telah diolah menunjukan bahwa nilai koefisien tolerance variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, yang dapat diartikan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mengalami bebas multikolonieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan menunjukan hasil yaitu nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel yang dimaksudkan disini yaitu pada motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel & Residence Sunset Road. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda dinyatakan pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.468	.414		1.129	.265
	X1	.263	.117	.251	2.240	.030
	X2	.354	.110	.382	3.210	.002
	X3	.310	.128	.310	2.433	.019
R						0,824
R Square						0,679
Adjusted R Square						0,658
F Statistic						32,386
Signifikansi uji F						0,000

Sumber : Data di olah (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1, dapat dibuat model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,468 + 0,263X_1 + 0,354X_2 + 0,310X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisien sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0.468 berarti jika motivasi intinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan kompensasi (X_3) konstan, maka Y sebesar 0.468.
- 2) Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.263 menunjukkan bahwa apabila motivasi intrinsik (X_1) yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0.354 menunjukkan bahwa apabila motivasi ekstrinsik (X_2) semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
- 4) Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0.310 menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X_3) semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

2) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1, dapat dinyatakan bahwa nilai *Adjusted R*

square sebesar 0,658. Nilai *Adjusted R square* tersebut dikalikan 100%, sehingga menghasilkan nilai 65,8 % variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan kompensasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 34,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji T

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 dengan perhitungan SPSS dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,263 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi ekstrinsik memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,354 dengan nilai signifikansi 0,002, yang dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_2 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk kompensasi memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,310 dengan

nilai signifikansi 0,019, yang dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_3 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4) Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel anova. Apabila nilai signifikansi anova $< \alpha = 0,05$ maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan a

tau simultan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Residence Sunset Road.

Pemahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data variabel motivasi intrinsik memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,263 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030, yang dimana nilai koefisien beta > 0 dan nilai signifikansi $< 0,5$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi

intrinsik yang muncul atau timbul dari dalam diri karyawan tanpa adanya dorongan dari luar ini mengalami peningkatan, sehingga dengan sikap karyawan seperti ini perusahaan dengan mudah dapat mewujudkan target atau keuntungan lainnya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan hasil yang sama yaitu dari penelitian yang dilakukan oleh Marditia dan Nurhadi (2021), Potu, dkk. (2021), Wawuru (2017) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji data variabel motivasi ekstrinsik memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,354 dengan nilai signifikansi 0,002, yang dimana koefisien beta dari variabel motivasi intrinsik > 0 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik di dalam diri karyawan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila motivasi ekstrinsik baik maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat namun apabila motivasi ekstrinsik buruk maka kinerja karyawan

akan semakin buruk yang dimana dapat merugikan perusahaan dan berdampak buruk bagi seseorang karyawan. Hasil penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Christanto (2015), Triadi, dkk. (2019), Kadir (2018) yang menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dimana variabel kompensasi memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,019. Hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai koefisien beta dari variabel kompensasi > 0 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dan layak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat merasa puas dan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020), Sari (2018), Pratama (2018), Maryani, dkk., (2020) serta Anggriani dan Rahman (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Residence Sunset Road. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Residence Sunset Road. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi ekstrinsik maka akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Harris Hotel & Residence Sunset Road. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik dan layak kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berdampak kepada kinerja dari karyawan tersebut.

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini menggunakan lingkup pengambilan sampel hanya pada satu tempat penelitian, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

- 2) Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan memiliki kemungkinann pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Dalam proses pengambilan data, yang dimana informasi yang diberikan oleh responden melalui media kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya atau sesungguhnya.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Disarankan kepada pihak manajemen atau atasan untuk lebih mengapresiasi kinerja seorang karyawan, agar karyawan yang bekerja pada Harris Hotel lebih baik dan bisa termotivasi atas apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Kepada pihak manajemen atau atasan dari Harris Hotel mampu memberikan arahan mengenai tugas dari tiap karyawan dengan jelas, serta dapat membantu karyawan mengenai tugas yang belum terselesaikan.
- 3) Kepada pihak manajemen atau atasan sebaiknya memberikan waktu luang untuk karyawan melakukan aktivitas diluar pekerjaan dengan tujuan agar karyawan tidak hanya terpaku atau tertekan akan pekerjaan yang

ditugaskan atau tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- 4) Kepada pihak manajemen atau atasan memberikan tugas sesuai target yang ditetapkan agar karyawan dapat tetap memperhatikan dan memberikan kualitas yang baik kepada pengunjung.
- 5) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini, diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian dengan mengambil lokasi atau objek di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Christanto, R. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Otoparts Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 03, No. 02, pp. 93-100.
- Firmansyah, A., & Aima, H. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal FEB UNMUL*, Vol. 17, No. 2, pp. 172-185.
- Juwanda. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- Kadir, A. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 4, No. 2, pp. 151-159.
- Krisnawati, N. M., Widayani, A. D., & Saraswati, N. A. 2019. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologidan Humaniora-InoBali*, pp. 532-540.
- Marditia S, F. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur*, Vol. 11, No. 1, pp. 13-26.
- Maryani, N., Widayani, A., & Saraswati, N. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, Vol. 1, No. 2, pp. 53-67.
- Potu, J., Lengkong, V., & Trang, I. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 9, No. 2, pp. 387-394.
- Pratama, A. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Semarang*, Vol. 1, No. 3, pp. 122-141.
- Purnomo, M., Mustofiyah, T., & Nurdiyanto, A. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Motivasi Intrinsik pada Karyawan PT. AST Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, No. 2, pp. 69-79.

- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 4, No. 1, pp. 001-010.
- Sangkaen, N., Rumawas, W., & Asaloei, S. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, pp. 98-106.
- Sari, I. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.
- Sinaga, T., & Hidayat, R. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 1, pp. 15-22.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 47, pp. 1-17.
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Inovation Management*, Vol. 3, No. 3, pp. 299-312.
- Wibowo, A. 2021. *Manajemen Perubahan (Change Management)*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yusup, F. 2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 7, No. 1, pp. 17-23.

