

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK & MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN: GENDER SEBAGAI VARIABEL KONTROL STUDI PADA PT. PANGAN SARI UTAMA KEC. HU'U KAB. PROV.DOMPU. NUSA TENGGARA BARAT

Nofita Apriliana, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Author Corresponding:
Nofita Apriliana

Abstract.

The aim of this research is to analyze the influence of extrinsic motivation and intrinsic motivation on employee work performance: gender as a control variable. This type of research uses quantitative descriptive methods, namely to analyze studies of extrinsic motivation, intrinsic motivation, gender and employee performance. So the population taken is employees at PT. PSU (Pangan Sari Utama) Kec. Hu'u District. Prov. Dompus, West Nusa Tenggara, with 100 employees. The samples to be taken are employees at PT. PSU (Pangan Sari Utama) Kec. Hu'u District. Prov. Dompus, West Nusa Tenggara, totaling 58 respondents. Based on the results of research conducted at PT. Pangan Sari Utama Kec. Hu'u District. Dompus Province, West Nusa Tenggara. Based on the research results, it can be concluded that extrinsic motivation has an influence on intrinsic motivation which shows a significant value of 0.005, which means <0.05 . Based on table 4.20, it can be concluded that Intrinsic Motivation has an influence on work performance which shows a significant value of 0.009, which means <0.05 . Based on table 4.21, it can be concluded that extrinsic motivation has no influence on work performance, which shows a significant value of 0.883, which means > 0.05 .

Keywords: eExtrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Job Performance, Gender

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi akan berkembang bukan hanya melalui perusahaan itu saja tetapi melalui seorang karyawan yang selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaannya melalui prestasi dan kerja yang maksimal setiap harinya. Tanpa adanya prestasi dan kerja sama yang bagus, perusahaan tidak akan pernah terlihat bahwa perusahaan itu bagus dan berkembang.

Perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan yang positif terhadap karyawannya, sehingga akan memberikan dampak prestasi yang maksimal. Prestasi kerja seorang karyawan bukan hanya perusahaan yang selalu memberikan kontribusi dalam hal memberikan kesejahteraan yang tinggi, tetapi juga perusahaan memberikan dorongan atau motivasi yang terbaik bagi karyawannya dalam bekerja. Tidak terlepas dari itu juga, karyawan juga harus mempunyai dorongan dari diri mereka sendiri. dikarenakan tanpa adanya dorongan dari diri mereka sendiri kemungkinan tidak akan terciptanya dorongan yang bagus.

Prestasi kerja seorang karyawan tidak akan pernah terlepas dari bagaimana ia mampu mengaktualisasikan akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Polly et al., 2019) . Perusahaan akan memberikan penghargaan yang sangat besar bagi karyawan mereka yang mempunyai sikap prestasi yang sangat besar bagi perusahaan mereka tersebut.

Prestasi ini bukan hanya akan memberikan keuntungan saja bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan itu sendiri dikarenakan dengan adanya prestasi dalam bekerja seorang karyawan tersebut akan dibekali sebuah pengalaman yang sangat besar dan berguna bagi diri mereka sendiri.

Polly dkk. (2019) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan oleh seorang karyawan kepada perusahaannya mereka tersebut yang berukuran kuantitas maupun kualitas yang mana yang dicapai dalam rangka pelaksanaannya tersembunyi sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing. Kondisi ini dimana dapat dikembangkan dengan melalui pemberian motivasi kerja yang sangat maksimal dan bagus sehingga terciptanya prestasi kerja yang maksimal dan bagus (Polly et al., 2019) .

Polly et al., (2019) menyatakan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri seorang karyawan sebagai individu berupa kondisi yang mengharuskan melakukan pekerjaan yang secara maksimal. Perusahaan harus memberikan dorongan yang sangat besar dan maksimal kepada karyawannya agar memberikan prestasi yang sangat bagus dan maksimal melalui beberapa hal salah satunya adalah keterlibatan seorang karyawan dalam memberikan peningkatan kesejahteraan yang setara dengan pekerjaan yang mereka peroleh. Seorang individu melakukan suatu aktivitas karena ada dorongan motivasi ekstrinsik maka individu tersebut bekerja untuk mendapatkan hadiah (Polly et al., 2019) . Graig Yansen et al., (2017) menyatakan motivasi intrinsik merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari dalam individu, yang berarti seseorang melakukan suatu tindakan bukan berdasarkan dari dorongan-dorongan atau faktor-faktor lain yang berasal dari luar diri. Dorongan yang seperti ini sangatlah dibutuhkan sebuah perusahaan dalam mengembangkan perusahaan mereka ke depannya.

KAJIAN TEORI

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan atau penghargaan yang diperoleh dari melakukan suatu tugas yang dilakukan disebuah organisasi atau perusahaan (Singh, 2016) . Motivasi ekstrinsik disebut juga dengan dorongan yang dihasilkan dari luar seorang karyawan atau pegawai. disebut dengan ekstrinsik karena berada diluar pekerjaanitu sendiri, dan orang lain mengontrol ukurannya dan apakah yang mereka berikan atau tidak (Singh, 2016) . Diantara motivasi ekstrinsik adalah seperti promosi dan penghargaan lainnya dapat menyebabkan peningkatan motivasi intrinsik, namun motivator awal itu sendiri bersifat ekstrinsik (Singh, 2016) .

Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Andreas, 2022) . Berarti motivasi merupakan keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab sadar, motivasi juga merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan atau tidak mengambil suatu tindakan dalam hal kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Andreas, 2022) . Motivasi intrinsik adalah salah satu dari motivasi yang ada dalam sebuah teori motivasi. Motivasi intrinsik merupakan prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab (Amiruddin, 2021) .

Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Polly et al., 2019) . Hasil penilaian pada prestasi kerja (*Performance Appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personal dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Harudi et al., 2016) .

Jenis kelamin

Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang konstruksi secara sosial maupun kultural, laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki peluang untuk melakukan tindak kekerasan (Monika, 2020). Gender adalah perbedaan yang terlihat dari ciri-ciri wujud seseorang dan sikap yang melekat pada diri seseorang sehingga menimbulkan perbedaan yang sangat jauh berbeda dari tingkah laku dan tindakan yang diambil (Monika, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis Studi Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Gender, Dan Kinerja Karyawan. Maka populasi yang diambil adalah para karyawan di PT. PSU (Pangan Sari Utama) Kec. Hu'u Kab. Prov. Dompu Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 100 orang karyawan. Sampel yang akan diambil yaitu pegawai yang ada di PT. PSU (Pangan Sari Utama) Kec. Hu'u Kab. Prov. Dompu Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 58 responden.

HASIL PEMBAHASAN

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *korelasi item-total yang dikoreksi*. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung untuk *derajat kebebasan* ($df=n-2$) ($df=58-2$, $df=56$) sehingga r tabel yaitu 0.2181 dan signifikansi Alpha (α) adalah 5% atau r hitung > r meja.

Tabel 1 Validitas Motivasi Ekstrinsik

Variabel	butir	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	SAYA.1	0,339 **	0,2181	Sah
	SAYA 2	0,612 **		
	SAYA.3	0,423 **		

Sumber: Data Primer 2023 ,diolah

Tabel 2 Validitas Motivasi Intrinsik

Variabel	butir	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	MI.1	0,934 **	0,2181	Sah
	Mi.2	0,933 **		
	MI.3	0,914 **		
	MI.4	0,601 **		
	MI.5	0,936 **		
	MI.6	0,844 **		

Sumber: Data Primer 2023 ,diolah

Tabel 3 Validitas Prestasi Kerja

Variabel	butir	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Prestasi Kerja	hal.1	0,202	0,2181	Sah
	hal.2	0,517		
	hal.3	0,652		
	hal.4	0,615		
	hal.5	0,649		
	hal.6	0,348		

	hal.7	0,676		
	hal.8	0,622		
	hal.9	0,661		
	hal.10	0,311		
	hal.11	0,254		

Sumber: Data Primer 2023 ,diolah

Hasil uji validitas data yang dilakukan seperti yang telah dijelaskan di atas diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel ($df=58-2$, $df=56$) yaitu 0,2181. Maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha pada Standardizes Items*. $>0,60$, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel :

Tabel 4 Reabilitas

Variabel	<i>Alfa Cronbach Berdasarkan Item Standar</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0,796	0,60	dapat diandalkan
Motivasi Intrinsik	0,932	0,60	dapat diandalkan
Prestasi Kerja	0,693	0,60	dapat diandalkan

Uji reliabilitas diketahui yang dilakukan seperti yang telah disajikan diatas semua pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Dari hasil reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Normalitas Regresi 5

Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel		
		Residu Tidak Standar
N		58
Parameter Normal ^{a,b}	Berarti	.0000000
	Std. Deviasi	8.31715609
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	.114
	Positif	.114
	Negatif	-.088
Statistik Uji		.114
Asymp. tanda tangan. (2-ekor)		0,059 ^c
A. Distribusi tes Normal.		
B. Dihitung dari data.		
C. Koreksi Signifikansi Lilliefors.		

Sumber: Data Primer 2023, di olah

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa budaya organisasi, motivasi Ekstrinsik, dan motivasi intrinsik terhadap Prestasi Kerja dengan nilai asymp sig sebesar $0.059 > 0.5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut adalah tabel dan hasil signifikan dari uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model penelitian ini:

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Koefisien ^a					
Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	tanda tangan.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	5.237	4.657		1.125	.266
DI DALAM MANTAN	.065	.062	.144	1.063	.293
	.086	.408	.029	.212	.833

A. Variabel Dependen: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji glejser heteroskedastisitas dinyatakan nilai signifikansi variabel independen berada di atas 0,05. Dari hasil tabel ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini.

Tabel 7 Hasil Uji t

Koefisien ^a					
Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	tanda tangan.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	3.085	10.110		.305	.761
Motivasi Ekstrinsik	1.172	.873	.177	1.343	.005

A. Variabel Terikat : Motivasi Intrinsik

Sumber: Data Primer 2023 ,diolah

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi intrinsik yang menunjukkan hasil nilai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,005 yang artinya $< 0,05$.

Regresi 2

Tabel 8 Hasil Uji t

Koefisien ^a					
Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	tanda tangan.
	B	Std. Kesalahan	Beta		

1	(Konstan)	41.743	1.384		30.171	.000
	Motivasi	-.001	.074	-.002	-.015	.009
	Intrinsik					
A. Variabel Dependen: Prestasi Kerja						

Sumber: Data Primer 2023 ,diolah

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi Intrinsik mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yang menunjukkan hasil nilai bersignifikan sebesar 0,009 yang artinya $< 0,05$.

Regresi 3

Tabel 9 Hasil Uji t

Koefisien ^a						
Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	tanda tangan.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	42.562	5.722		7.438	.000
	Motivasi Ekstrinsik	-.073	.494	-.020	-.147	.883
A. Variabel Dependen: Prestasi Kerja						

Sumber: Data Primer 2023 ,diolah

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi Ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yang menunjukkan hasil nilai signifikannya sebesar 0,883 yang artinya $> 0,05$.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap motivasi intrinsik yang menunjukkan hasil nilai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,005 yang artinya $< 0,05$.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi Intrinsik mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yang menunjukkan hasil nilai berpengaruh dan bersignifikan sebesar 0,009 yang artinya $< 0,05$.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi Ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yang menunjukkan hasil nilai signifikannya sebesar 0,883 yang artinya $> 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yakni pada PT. Pangan Sari Utama Kec. Hu'u Kab. Provinsi Dompu Nusa Tenggara Barat.dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap motivasi intrinsik yang menunjukkan hasil nilai signifikannya sebesar 0,005 yang artinya $< 0,05$. Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi Intrinsik mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yang menunjukkan hasil nilai signifikannya sebesar 0,009 yang artinya $< 0,05$. Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwasanya Motiviasi Ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh

terhadap prestasi kerja yang menunjukkan hasil nilai signifikannya sebesar 0,883 yang artinya > 0,05.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan bahwa Perusahaan harus memperhatikan para karyawannya dalam menjalankan semua tugas terutama untuk mengenai Pengaruh Motivasi Ekstrinsik & Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Gender Sebagai Variabel Kontrol yang menyangkut tentang para karyawannya. Untuk masa depan perusahaan tersebut. Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menjadi referensi atau referensi para peneliti lainnya dalam menyingkapi akan tentang Prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A.Bin. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang* , 4 (2), 159–164.
- Andreas, D. (2022). Kinerja Pegawai : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* , 1 (1), 28–35.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Jurnal Kompetensi Bisnis* , 4 (I), 10–16.
- Assyfa, LN (2020). Pengaruh Uang Saku, Gender, Dan Kemampuan Akademik Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Pribadi Mahasiswa Akuntansi Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)* , 01 , 109–119.
- Atmaja, FE, & Nugroho, DWPS (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential (Studi Kasus Pada kantor Pemasaran Mandiri Pru Prioritas Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi* .
- Graig Yansen, P., Antonius Dieben, RM, & Ahmad, B. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bawain Srikandi Finance* . VII (3), 506–522.
- Harudi, N., Gunawan, & Hasmin. (2016). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Manajemen Mirai* , 1 (September), 104–118.
- Ibadillah, S., & Antonius Dieben, RM (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Ekstrinsik, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten. *Jurnal Internasional Sains Inovatif dan Teknologi Penelitian* , 5 (2), 246–257.
- Indrayani. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Intrinsik, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Di Batam. *Jurnal Menara Ilmu* , XV (02), 35–43.
- Kuswati, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Institut Penelitian dan Kritikus Internasional Budapest (BIRCI-Journal): Humaniora dan Ilmu Sosial* , 3 (2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Liliadi, S., Handayani, R., & Heri, H. (2022). Kepribadian Dan Kinerja : Gender Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen* , 1 (3), 291–298.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Tugas Pegawai. *Studi Ilmu Sosial Asia* , 4 (1), 38–43. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Masyar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal* .
- Medina Chavez, JL (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Maju Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 3 (2), 68.
- Merryana Damaris Polly, Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen* , 3 (Mi), 5–24.
- Monika, SA (2020). *Analisis Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Universitas Pancasakti*

Tegal: Dimensi Fraud Triangle, Dengan Gender Sebagai Variabel Kontrol .

- Nguyen, HM, Mai, LT, & Huynh, TL (2019). Peran kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja melalui motivasi intrinsik: Sebuah studi di bidang farmasi di Vietnam. *Jurnal Keuangan Asia, Ekonomi dan Bisnis* , 6 (4), 201–212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Niati, DR, Siregar, ZME, & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir: Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Institut Penelitian dan Kritikus Internasional Budapest (BIRCI-Journal): Humaniora dan Ilmu Sosial* , 4 (2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Polly, MD, Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen* , 3 (2), 13–27.
- Pratama, DF, & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Gender Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* , 3 (3), 57–68.
- Purba, JH (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Pabrik Kayu Lapis Tjipta Rimba Djaja. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonimx* , 4 , 45–54.
- Puspitasari, FDA, & Adam, S. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja. *Opcion* , 35 (Edisi Khusus 21), 102–112.
- Singh, R. (2016). Dampak Motivator Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Organisasi Informasi. *J. Pendidikan Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 57 (2), 197–206. <https://doi.org/10.12783/issn.2328-2967/57/2/11>
- Syafnur, M. (2022). Bata Ilyas Tinjauan Manajemen Pendidikan Pengaruh Motivasi Intrinsik Karyawan Cv . Puma Jaya Prestasi. *Tinjauan Manajemen Pendidikan Bata Ilyas* , 2 (2), 25–32.
- Widarko, A., & Brotosuharto, MKA (2022). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja : Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Golden Ratio Manajemen Sumber Daya Manusia* , 2 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/xxxxxxxxxxxxxxxxx>
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis* .