

Analisis Motivasi Ekstrinsik di PT. Digivla Indonesia

Olivia Toguiboto Rambe

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: oliviarambe09@gmail.com

Abstract. *This research was conducted using qualitative descriptive methodology that requires identifying and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data are obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data are obtained through books, previous research, and articles directly related to research. The purpose of this study was to determine extrinsic motivation in PT. Digivla Indonesia by analyzing obstacles and solutions to overcome extrinsic motivation in employees and companies. From the results of this study, it can be seen that PT. Digivla Indonesia has provided concrete examples of the implementation of extrinsic motivation regularly and periodically, but not all employees get equal attention. This can be seen from the employee's answer regarding the level of extrinsic motivation provided is very lacking, and some divisions have not been able to carry out tasks in accordance with deadlines, so regular supervision is needed for companies to provide extrinsic motivation.*

Keywords: *Employee, Extrinsic, Motivation*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi deskriptif kualitatif yang memerlukan identifikasi dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan langsung dengan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi ekstrinsik di PT. Digivla Indonesia dengan menganalisis hambatan serta solusi untuk mengatasi motivasi ekstrinsik pada karyawan serta perusahaan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa PT. Digivla Indonesia sudah memberikan contoh nyata dari implementasi motivasi ekstrinsik secara rutin dan berkala, namun tidak semua karyawan memperoleh perhatian secara merata. Hal tersebut dapat terlihat dari jawaban karyawan mengenai tingkat motivasi ekstrinsik yang diberikan sangatlah kurang, serta beberapa divisi belum mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tenggat waktu, maka pengawasan secara rutin diperlukan bagi perusahaan untuk memberikan motivasi ekstrinsik.

Kata kunci: Ekstrinsik, Karyawan, Motivasi

LATAR BELAKANG

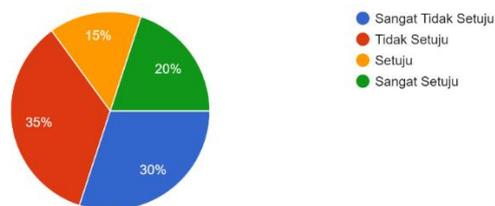
Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, bagian manajemen sumber daya manusia atau human resources adalah salah satu divisi yang berperan penting terhadap perusahaan. Tidak hanya proses rekrutmen, manajemen sumber daya manusia juga berperan terhadap sistem perencanaan, penyusunan, pengelolaan, dan pengembangan karyawan yang diakhiri dengan evaluasi serta motivasi agar sistem ketenagakerjaan berjalan dengan baik. Dalam era saat ini sumber daya yang profesional dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan,

karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan perusahaan yang kegiatan operasionalnya dikerjakan oleh manusia.

Kualitas sumber daya manusia diperoleh melalui beberapa faktor, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian atas prestasi kerja. Maka perusahaan harus membentuk sumber daya agar memiliki keahlian serta keterampilan sesuai dengan bidangnya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan bagian manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan sumber daya bagi perusahaannya yakni memberikan motivasi. Karena motivasi sebagai salah satu aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang meningkat dilandasi dengan motivasi yang tinggi serta kemauan yang besar sehingga mendorong kemampuan dirinya agar lebih berkembang.

Hal tersebut didukung oleh hasil pra-riset yang peneliti lakukan dengan menyebarkan kuisisioner mengenai motivasi ekstrinsik kepada 20 karyawan. Penyebaran kuisisioner tersebut penulis lakukan kepada beberapa karyawan PT. Digivla Indonesia. Pra-riset tersebut digunakan untuk mengetahui pendapat para karyawan tentang motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari pra-riset tersebut telah menulis nyatakan dalam bentuk Gambar 1.1 sebagai berikut.

Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan
20 jawaban



Gambar 1 : Hasil Pra Riset

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat sebagian besar karyawan merasakan bahwa kurangnya pujian yang diberikan oleh pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan presentase sebanyak 65% dan 35% karyawan yang merasa mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan dari jumlah responden sebanyak 20 karyawan.

Penelitian terkait motivasi ekstrinsik sudah cukup banyak yang membahas, tetapi setiap penelitian memiliki karakteristik yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mardianty et al. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riho Mandiri. Objek dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Riho Mandiri dengan metode penelitian kuantitatif dengan dua variable serta menggunakan sampling total sebagai teknik pengambilan sampel dalam pengumpulan data.

Sementara itu, perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardianty et al. (2023) yaitu dalam penelitian ini membahas permasalahan motivasi ekstrinsik yang ada di PT. Digivla Indonesia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif serta teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya. Dari permasalahan dan penjelasan yang ada, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian terhadap motivasi ekstrinsik pada perusahaan terkait. Oleh karena itu, penulis menetapkan judul yaitu "Analisis Motivasi Ekstrinsik di PT. Digivla Indonesia".

Rumusan Masalah:

1. Bagaimana motivasi ekstrinsik mempengaruhi karyawan secara langsung?
2. Bagaimana tingkat motivasi ekstrinsik pada karyawan PT. Digivla Indonesia?
3. Bagaimana tujuan dari perusahaan dan motivasi ekstrinsik yang diberikan dapat seimbang?

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Yang Diteliti

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti penimbulkan motif atau hal hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah suatu hal untuk memengaruhi perilaku manusia dalam bertindak, motivasi disebut juga sebagai dorongan, pendukung, keinginan atau kebutuhan-kebutuhan untuk membuat seseorang bersemangat untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga bertindak dan berbuat menurut aturan tertentu ke arah yang optimal. Motivasi adalah sesuatu yang bersikap konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi serta kompleks, dan kebanyakan merupakan karakteristik universal setiap kegiatan organisme (Abraham Maslow).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dikarenakan pengaruh lingkungan luar. Seperti sebuah pemicu untuk membuat karyawan termotivasi, contoh pemicunya seperti uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian, dan sebagainya.

Menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi mendefinisikan motivasi ekstrinsik sebagai pendorong kerja bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, dengan suatu kondisi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dan maksimal. Menurut Manullang (2001) menyatakan jika perusahaan menyediakan kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, berakibat dengan kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan dengan reputasi baik, perputaran, dan kemangkiran meningkat. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik sebagai pendorong kerja dari luar diri perkerja seperti upah, tunjangan, penghargaan, prestasi, maupun keamanan yang disediakan dari perusahaan yang ditempatinya.

Faktor-faktor motivasi ekstrinsik menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) adalah:

1. *Salary* (gaji)

Gaji sebagai salah satu unsur penting yang berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan.

2. *Interpersonal Relation* (hubungan antar pribadi)

Dalam hal ini interpersonal relation menunjukkan hubungan antara bawahan dan atasannya, dimana terdapat kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

3. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Kondisi lingkungan kerja yang baik serta nyaman akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya. Menurut Hezberg jika kondisi lingkungan baik tercipta, maka prestasi tinggi akan tercipta pula, dan prestasi tinggi tersebut dihasilkan dengan konsentrasi kepada kebutuhan-kebutuhan diri yang lebih tinggi.

4. *Company Policy* (Kebijakan Perusahaan)

Kebijakan personalia sebagai sorotan penting, dimana kantor personalia umumnya dibuat secara tertulis. Pelaksanaan kebijakan ada agar berbuat seadil-adlinya oleh manajer yang bersangkutan.

5. *Quality Supervisor* (Kualitas Pengawasan)

Seorang pimpinan yang menjaga citra diri agar tidak menimbulkan kekecewaan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi pekerjaan dalam tanggung jawab atau kecakapan teknis yang lebih rendah dari kedudukannya. Maka pimpinan harus memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Menurut teori Frederick Herzberg, dimensi motivasi ekstrinsik terdiri dari:

1. Supervisi
2. Gaji
3. Lingkungan kerja
4. Status

Indikator untuk mengukur motivasi ekstrinsik menurut Sipayung dan Zamora (2017):

1. Kualitas supervisor atau pengawasan, dengan adanya kualitas pengawasan yang baik dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.
2. Kebijakan dan administrasi, berkaitan dengan kebijakan serta administrasi untuk diterapkan karyawan berhubungan dengan pekerjaan.
3. Kondisi kerja, yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada diperusahaan.
4. Gaji, berkaitan dengan pendapatan yang akan diterima karyawan, dimana gaji tidak ditentukan skalanya oleh pimpinan baik di setiap divisi maupun golongan kerja.
5. Hubungan antar pribadi, yakni berkaitan dengan hubungan perseorangan baik antara bawahan dan atasan, maupun rekan kerjanya.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Anshar (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Tani Indonesia Group"

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 65 karyawan di PT. Sari Tani Indonesia Group. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi intrinsik menjadi variabel dengan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

- b. Penelitian dilakukan oleh Indarwati (2022) dengan judul "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja"

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Semarang Timur sejumlah 65 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian memperoleh motivasi ekstrinsik dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, juga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil uji mediasi menunjukkan disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan self efficacy mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Digivla Indonesia yang berlokasi di Jl. Senopati Raya No.6A, Jakarta. Sumber data dalam penelitian adalah karyawan PT. Digivla Indonesia, teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *purposive*, yakni pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan disesuaikan dengan kriteria untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Dengan 4 (empat) sampel karyawan PT. Digivla Indonesia.



Gambar 2 : Sketsa triangulasi teknik pengumpulan data

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kualitatif yakni penelitian dengan meneliti keadaan objek secara alamiah di dalam penelitian yang sesuai dengan tahapan pengumpulan data dan tahapan penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan analisis deskriptif untuk meneliti pendapat ataupun gagasan dengan menggambarkan permasalahan melalui wawancara langsung kepada narasumber. Teknik pengumpulan data melalui wawancara secara langsung kepada karyawan terkait topik yang diteliti juga observasi secara langsung ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di PT. Digivla Indonesia, dalam penelitian ini sebagai informan adalah Kepala dan Staff Human Resources, Staff Finance, dan Staff Marketing.

Tabel 1 : Data Partisipan

No	Partisipan	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi
1	Partisipan A	30 Tahun	P	6 Tahun	Kepala Divisi HR
2	Partisipan B	27 Tahun	P	5 Tahun	Staff HR
3	Partisipan C	25 Tahun	P	3 Tahun	Staff Finance
4	Partisipan D	24 Tahun	P	2 Tahun	Staff Sales

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

B. Hasil Data

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Karyawan

Pengaruh atau mempengaruhi adalah kekuatan untuk memengaruhi pikiran, perilaku, atau pandangan dalam diri seseorang maupun kelompok. Berdasarkan hasil observasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap karyawan telah dilaksanakan seperti memberikan dukungan atau kompensasi untuk mempengaruhi adanya motivasi dari luar atau ekstrinsik tersebut. Jika hanya beberapa divisi yang diberikan input seperti itu akan menyebabkan kecemburuan seperti salah satu divisi yang diberikan penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, namun hal tersebut tidak didapatkan divisi lain.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap karyawan menghasilkan beberapa jawaban salah satunya adalah divisi yang diberikan kompensasi dan hasilnya motivasi ekstrinsiknya meningkat.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi atas hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Mulyadi dalam (Rahayu dan Pramularso 2019) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Untuk memastikan karyawan bekerja dengan tujuan perusahaan maka kompensasi layak untuk diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara kompensasi cenderung berada di salah satu divisi yakni divisi marketing atau sales, dikarenakan tujuan pekerjaan mereka yang untuk menarik klien memakai jasa perusahaan. Sedangkan divisi lain kurang diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan tersebut dapat menyebabkan terjadinya pengurangan akan motivasi ekstrinsik bagi karyawan. Uraian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hardiningrum, 2021) bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap karyawan. Kurangnya pemerataan kompensasi memberikan ketidaksejahteraan dan kurangnya motivasi ekstrinsik bagi karyawan.

Tindakan tersebut harus selaras dengan evaluasi pekerjaan agar semua karyawan merasa adil. Maka perusahaan perlu memperbaiki pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga layak dan pantas didapatkan karena permasalahan tersebut berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik pada karyawan PT. Digivla Indonesia.

Tingkat Motivasi Ekstrinsik Terhadap Karyawan

Tingkat motivasi ekstrinsik salah satunya adalah dengan pemberian penghargaan, pujian, atau dukungan atas lingkungan kerja agar karyawan termotivasi. Tingkat motivasi bisa dilihat dari bagaimana pengaruhnya dalam hasil pekerjaan karyawan. Namun hal tersebut tidak merata untuk dalam beberapa divisi, karena target atau tujuan yang berkontradiksi dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan adanya keluhan. Berdasarkan hasil observasi, tingkat motivasi ekstrinsik dapat terlihat dengan adanya perbedaan pendapat yang diberikan oleh partisipan.

Karena motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi dari luar, dan cenderung kurang bertahan lama karena bergantung dengan pihak luar yang mungkin berubah atau hilang. Walaupun divisi Human Resource memberikan kegiatan seperti keolahragaan untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik, hasilnya beberapa karyawan merasakan kurangnya kenyamanan akan lingkungan pekerjaan. Dimana ada divisi yang merasa tingkat individualisme dalam perusahaan termasuk tinggi. Individualisme sebagai bentuk pandangan untuk berpegang teguh dalam hal sosial untuk bebas mengatur kepentingan sendiri serta bertanggung jawab (Dea, 2019). Dengan demikian individualisme yang ada dalam perusahaan harus dimusnahkan karena bekerja dalam bentuk tim, dan akan mempengaruhi bagaimana tinggi rendahnya tingkat motivasi ekstrinsik maupun partisipasi dalam perusahaan. Maka perusahaan perlu selain memberikan kegiatan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan juga perlu memberikan apresiasi, bahkan pendekatan terhadap karyawan untuk mengantisipasi permasalahan tersebut terjadi.

Keseimbangan antara Tujuan Perusahaan dan Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ada beberapa kesesuaian dengan hasil wawancara dengan partisipan. Keseimbangan antara tujuan dan motivasi ekstrinsik yang diberikan hampir tidak sesuai sehingga menjadi hambatan bagi karyawan dikarenakan ada beberapa hal menjadi penyebab ketidak seimbangan itu terjadi.

Hasil menunjukkan karyawan cenderung mengerjakan tugas lewat dari tenggat waktu yang diberikan karena penugasan atau permintaan klien yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi. Maka keseimbangan antara tujuan dan motivasi ekstrinsik yang diberikan harus ada. Variabel keseimbangan kehidupan dan pekerjaan contohnya saat WFH diketahui bahwa karyawan merasakan keseimbangan menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosialnya dengan pembagian waktu, menurut Mustajab et al. (2020). Dilihat dari uraian diatas menurut (Hanany & Purwandari, 2023) bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai.

Dari beberapa divisi dijelaskan bahwa tenggat waktu yang diberikan terkadang menjadi penghambat. Maka perusahaan perlu selain mengevaluasi setiap pekerjaan dari berbagai divisi maka penyebab hambatan juga perlu diteliti lebih lanjut untuk memberikan peningkatan motivasi ekstrinsik karyawan di PT. Digivla Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut :

- a. Motivasi ekstrinsik dan pengaruhnya terhadap karyawan menghasilkan jawaban berbeda untuk beberapa divisi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sudah dilakukan pemberian penghargaan atau pujian sebagai bentuk motivasi ekstrinsik tapi tidak semua divisi memperoleh perhatian dalam hal tersebut.
- b. Tingkat motivasi ekstrinsik terhadap karyawan juga menghasilkan jawaban berbeda dari beberapa divisi. Hasil dari penelitian mengungkapkan tingkat motivasi sudah dilakukan seperti pelaksanaan olahraga bersama untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik bagi karyawan. Tetapi ada beberapa faktor diluar itu diantaranya faktor rekan kerja yang kurang memotivasi dan juga tidak adanya umpan balik, maka divisi *Human Resource* bekerjasama dengan atasan untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik melalui pendekatan dan apresiasi lebih kepada karyawan.
- c. Keseimbangan antara tujuan perusahaan dan motivasi ekstrinsik yang diberikan cukup seimbang jika dilihat dari hasil wawancara, yang mengungkapkan bahwa karyawan mengerjakan tugas tepat waktu walaupun terkadang diluar tenggat waktu yang disebabkan satu dua hal. Maka perusahaan perlu mengevaluasi apa saja penyebab hambatan serta memberikan tambahan waktu jika diperlukan.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang sudah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi diantaranya :

1. Penelitian ini menggunakan satu variable diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan lebih dari satu variable dan tempat penelitian selanjutnya berbeda, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.
2. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik serta akurat dari penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan.

DAFTAR REFERENSI

- Andara, A. M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja*. 1(1), 1–14.
- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–11.
- Astuti, D. K., & Susanto. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin EDC BCA Pada PT Lang Jaya Makmur Bersama*. 17(1), 94–109.
- Baringbing, S. R. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Produktivitas Kerja*.
- Dea, Y. (2019). Kecenderungan Individualisme Pada Generasi Milenial Di Perkotaan Yang Tidak Mencerminkan Jiwa Indonesia Ditinjau Dari Paham Negara Demokrasi Pancasila. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Effendi, D., & Multahada, E. (2017). *Influence of Intrinsic and Extrinsic Learning Motivation in College Students on Choice of Majors at State Universities*. 5(1), 15–20.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). *Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota*.
- Ermiyanto, A., & Hidayanti, S. N. (2017). *Analisis Faktor Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. VII(1).
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>
- Hanany, R. N. T., & Purwandari, E. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja, Dukungan Keluarga, Motivasi Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Pada Pegawai WFH. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 28(1), 125–148. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art9>
- Hardiningrum, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. *Journal of Academic & Multidicipline Research*, 01(1), 147–153.
- Indarwati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja

- Pegawai Melalui Disiplin Kerja. In *Sustainable Business Journal* (Vol. 1, Issue 1). https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20220609110832-2022-06-09data_karya_ilmiah110735.pdf
- Kadir, A. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin*. 2, 151–159.
- Krisdiyanti, O., Rusandy, D. S., & Hardiningrum, I. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brilliant English Course Pare*. 1(4).
- Lestari, E. D., & Msc, D. S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2)*. 1–21.
- Lupita, R. (n.d.). *Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan)*.
- Mahrawati. (2019). Analisis Motivasi Ekstrinsik Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya. *Juli*, 6(1).
- Malik, R. F. A. (2019). *Skripsi Pengaruh Motivasi Instrintik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan*.
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, N. L., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 252–259.
- Muslih, B. (2014). *Motivasi Ekstrinsik Individu : Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri*. 2013, 30–39.
- Purnawan, D. T., Pabelum, Y. J., & Harsasi, M. (2023). Determinan Peningkatan Kinerja Pegawai: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Ekstrinsik. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 317–329. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.655>
- Resubun, R. M. S. (2022). *Tesis Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Kinerja Bidan di Puskesmas Asologaima Distrik Disologaima Kabupaten Jayawijaya Propinsi Papua*.
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember (The Effect Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation Towards The Performance Through Work Behavior E. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Septianti, D. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Karyawan Pada CV. Pesona Palembang*. 9(1), 38–46.
- Suhartini. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang*. 1(2), 21–31.
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>