

## **Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa**

**Fira Firnanda<sup>1\*</sup>, Astrid Aprica Isabella<sup>2</sup>, Novalita<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Universitas Mitra Indonesia, Indonesia

*Korespondensi penulis: [astrid@umitra.ac.id](mailto:astrid@umitra.ac.id)<sup>2</sup>*

**Abstract.** This study aims to determine the effect of Intrinsic and Extrinsic Work Motivation on employee performance at PT. Citra Andalan Rasa. Intrinsic Work Motivation includes drives that come from within employees, such as the desire to succeed, future hopes, and personal satisfaction, while Extrinsic Work Motivation includes external factors such as the work environment, leadership, and appreciation. PT. Citra Andalan Rasa is a souvenir company in Lampung Province that faces challenges in the form of fluctuations in monthly sales targets and mismatches in work responsibilities, which have the potential to reduce employee performance. The type of data in this study uses quantitative research using primary and secondary data. In this study, a saturated sampling technique was used to determine the research sample because it has a population of less than 100 or the entire population is used as a sample, so the determination of the sample for this study was 36 respondents. The analysis technique used was through Validity Test, Reliability, Multiple Linear Regression, Classical Assumptions, and Hypothesis. From the results of the research that has been done, it shows that Intrinsic and Extrinsic Work Motivation have a significant effect together on Employee Performance at PT. Citra Andalan Rasa. Intrinsic and extrinsic motivation account for 92% of employee performance at PT Citra Andalan Rasa. The remaining 8% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Employee Performance; Extrinsic Motivation; Hopes And Ideals; Intrinsic Motivation; Leadership

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Andalan Rasa. Motivasi Kerja Intrinsik meliputi dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk berhasil, harapan masa depan, dan kepuasan pribadi, sedangkan Motivasi Kerja Ekstrinsik mencakup faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan apresiasi. PT. Citra Andalan Rasa merupakan perusahaan oleh-oleh di Provinsi Lampung yang menghadapi tantangan berupa fluktuasi target penjualan bulanan dan ketidaksesuaian tanggung jawab kerja, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan skunder. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh untuk menentukan sampel penelitian dikarenakan memiliki jumlah populasi kurang dari 100 atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel maka penentuan sampel penelitian ini ialah 36 responden. Teknik analisis yang digunakan melalui Uji Validitas, Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Asumsi Klasik, dan Hipotesis. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh signifikan secara bersama terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh sebesar 92% terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa. Sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Harapan Dan Cita-Cita; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Ekstrinsik; Motivasi Intrinsik

### **1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti rasa tanggung jawab, kepuasan, dan kesadaran dalam bekerja, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi faktor luar seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta apresiasi yang diberikan perusahaan. Kedua motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kinerja karyawan, namun dalam praktiknya masih sering kurang dipahami oleh

organisasi sehingga kinerja belum optimal. PT. Citra Andalan Rasa, perusahaan oleh-oleh di Lampung yang berdiri sejak 2023, menjadi contoh nyata tantangan tersebut. Perusahaan dengan 48 karyawan ini memiliki target penjualan yang fluktuatif karena bergantung pada musim wisata, sehingga berdampak pada beban kerja, loyalitas, serta kepuasan karyawan. Hasil observasi menunjukkan masih terdapat kendala seperti ketidak konsistenan target, kurangnya kedisiplinan, lingkungan kerja yang kurang harmonis, hingga pelayanan yang belum memuaskan konsumen. Kondisi ini menandakan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam menjaga kinerja karyawan agar target perusahaan tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Andalan Rasa sebagai kontribusi dalam pengelolaan SDM pada industri kreatif khususnya sektor oleh-oleh.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis 459engapa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah management mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia (Akilah, 2018).

### **Motivasi Kerja**

Menurut Salianto et al.,(2024) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi adalah elemen kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja, terkait dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Kajian organisasi menekankan pentingnya pemahaman terhadap kepuasan dan motivasi kerja untuk memperbaiki efektivitas sistem kerja.

## **Motivasi Intrinsik**

Menurut Fahmi (2017), motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh dari dalam diri seseorang, yang kemudian mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu yang bernilai berarti. Menurut Menurut Rismayanti et al (2023) ada tiga Indikator motivasi intrinsik yaitu, hasrat dan keinginan berhasil, harapan dan cita-cita masa depan, penghargaan.

## **Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Hidayah (2015) mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Menurut Tangko et al., (2024) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi ekstrinsik yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, apresiasi.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Ni Putu dkk (2023), Kinerja merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi/Lembaga. Untuk mewujudkan keberhasilan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan kinerja yang mempunyai daya saing tinggi supaya tingkat pencapaian berada pada kinerja yang unggul. Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas pekerjaan: Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; Kuantitas Kerja: Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; Pelaksanaan Tugas: Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Pada penelitian ini subjek yang digunakan yaitu karyawan PT. Citra Andalan Rasa. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang ditetapkan yaitu Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Andalan Rasa yang akrab dikenal masyarakat dan wisatawan dengan nama Citra Oleh Oleh Lampung, yang mana memiliki 3 cabang pada satu Provinsi. Cabang pertama yaitu dijalan ZA Pagar Alam No. 57 Labuan Ratu, Kota Bandar Lampung. Cabang kedua dijalan Ryacudu No.11 Harapan jaya, kec. Sukarame, Kota Bandar

Lampung. Dan cabang ketiga yaitu di Pengajaran, kec.Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, serta dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai selesai.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dengan 3 indikator, Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan 3 indikator dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 4 indikator. Skala yang digunakan yaitu skala likert dengan tingkatan 1 yaitu sangat tidak setuju hingga 5 yaitu sangat setuju. Uji kualitas data pada penelitian ini menggunakan uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### *Uji Validitas*

Berdasarkan hasil uji coba kepada 34 responden terhadap butir pernyataan indikator Motivasi Intrinsik, motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan untuk seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

#### *Uji Reabilitas*

**Tabel 1.** Hasil Uji Reabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
MI	0,844	Reliabel
ME	0,873	Reliabel
KK	0,837	Reliabel

*Sumber: olah data SPSS 27.*

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

#### *Uji Normalitas*

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	36	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58229612
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,122
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: olah data SPSS 27.*

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai hasil signifikansi sebesar 0,177 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

### ***Uji Analisis Regresi Linear Berganda***

**Tabel 3.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,469	2,233	-2,897	,007
	Motivasi Intrinsik	,520	,055	,538	9,393
	Motivasi Ekstrinsik	,524	,050	,597	10,432
					,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber: olah data SPSS 27.*

Dari tabel diatas maka dibuat persamaan koefisien regresi  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$  dengan penjelasan sebagai berikut :  $Y = -6,649 + 0,520 X_1 + 0,524 X_2 + e$ .

Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -6,469 yang berarti apabila karyawan pada PT. Citra Andalan Rasa tidak memiliki gambaran dan mendapatkan kenyamanan terhadap Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik, maka dianalogikan tingkat Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa nilainya tetap -6,469.

Koefisien regresi variabel bebas ( $X_1$ ) Motivasi Intrinsik diperoleh sebesar 0,520 dan ( $X_2$ ) Motivasi Ekstrinsik diperoleh sebesar 0,524 yang artinya menunjukkan bahwa apabila PT. Citra Andalan Rasa memperhatikan variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) maka setiap peningkatan 1 satuan variabel akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa dengan meningkat sebesar ( $X_1$ ) 0,520 dan ( $X_2$ ) 0,524.

### ***Uji Koefisien Determinasi***

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,954 <sup>a</sup>	,910	,905	1,630	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: olah data SPSS 27*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,910 yang jika dipresentasikan senilai 91% yang artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> memberikan kontribusi sebesar 91% terhadap variabel Y dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti.

### ***Uji t***

Berdasarkan hasil uji t dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) adalah sebesar  $9,393 > t_{tabel} 2,032$  dan  $t_{hitung}$  Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) adalah sebesar  $10,432 > t_{tabel} 2,032$  dengan nilai signifikansi (X<sub>1</sub>)  $0,001 < 0,05$  dan nilai signifikansi X<sub>2</sub>  $0,001 < 0,005$  yang artinya bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) dan variabel Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### ***Uji F***

Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $167,088 > 3,28 F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> (Motivasi intrinsik) dan X<sub>2</sub> (Motivasi Ekstrinsik) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

## **4 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan:** Berdasarkan hasil penelitian terhadap 36 responden karyawan PT. Citra Anadalan Rasa, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9,393$  yang lebih besar dari  $t_{tabel} 2,032$  dan nilai  $Sig. 0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis  $H_a$  diterima.

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan:** Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang lebih signifikan dan dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Citra Andalan Rasa dibandingkan Motivasi Intrinsik. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, di mana nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) lebih tinggi dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>). Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $10,432$  yang juga lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan  $Sig. 0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_a$  diterima.

**Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan:** Dalam penelitian ini variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 4 indikator yang meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dengan 8 pernyataan. Dari hasil analisis uji simultan F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai  $F_{hitung} 167,088 > 3,28 F_{tabel}$  dan nilai  $Sig. 0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Andalan Rasa.

Sehingga hal ini menunjukan bahwa hipotesis  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak. Dalam penelitian ini Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh sebesar 91% terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Andalan Rasa. Sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data kuesioner, terdapat poin terendah dari variabel yang kurang memotivasi karyawan ialah pernyataan pada variabel poin 3 motivasi intrinsik, yaitu "Saya terus meningkatkan kemampuan agar pekerjaan menjadi lebih baik". Indikator tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa terdorong untuk mengembangkan diri secara aktif. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu lebih aktif membangun lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan dan pengakuan. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik, perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas pekerjaan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan menunjukkan inisiatif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data kuesioner poin 17 variabel motivasi ekstrinsik, yaitu "Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja" indikator tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan apresiasi yang maksimal dari perusahaan terhadap kontribusi mereka. Oleh sebab itu, dibutuhkanya saran yang bisa menambah motivasi karyawan untuk memperkuat motivasi ekstrinsik, manajemen disarankan untuk lebih transparan dan konsisten dalam memberikan apresiasi, baik secara verbal, tertulis, maupun dalam bentuk penghargaan nyata seperti bonus, sertifikat, atau promosi. Pengakuan yang tepat atas kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator kinerja karyawan secara umum berada dalam kategori tinggi. Namun, terdapat satu item dengan nilai terendah yaitu pada pernyataan poin "Saya merasa percaya diri dengan kemampuan saya untuk pekerjaan ini" (skor 4,03). Meskipun berada dalam kategori tinggi, nilai ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki kepercayaan diri yang belum maksimal terhadap kompetensinya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan pengembangan diri dan kompetensi teknis yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja. Selain itu, program mentoring atau coaching secara berkala juga dapat menjadi solusi untuk membangun kepercayaan diri melalui bimbingan langsung dari atasan atau rekan senior.

## DAFTAR REFERENSI

- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmp.v6i1.282>
- Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 1615–1628.
- Fahmi. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hidayah. (2015). *Modul TOT motivasi berprestasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purnama, N. P. T. R., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel. *EMAS*, 4(8), 1877–1888.
- Puspitasari, D. K., & Kusrini, D. E. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Pattimura Proceeding: Conference of Science and Technology*, 4, 471–476. <https://doi.org/10.30598/pattimurasci.2021.knmxx.471-476>
- Putra, A. W., & Handayani, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 412–421. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i3.5678>
- Rismayanti, R., Rayhan, M. A., El Adzim, Q. K., & Fatihah, L. A. (2024). Pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap proses pembelajaran mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *[Nama Jurnal], [Volume(Issue)]*, [halaman jika ada].
- Salianto, B. T., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi literatur: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Sella, S., Riofita, H., & Sultan Syarif. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, 1(5). <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Setioko, H., Septyarini, E., Purnamarini, T. R., & Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja

terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mitra Tehnik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8(1), 226. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i1.24209>

Tangko, V. S. S., Rasinan, D., & Sambara, K. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Melati Tunggal Intiraya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 301–308.