

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SYARIAH DI KALIBARU

Nurul Hidayah

Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi

email: hydah064@gmail.com

Jl. K.H. Imam Bahri Perum Bukit Asri No. 01 Genteng Wetan Banyuwangi 68465
Genteng Banyuwangi Jawa Timur

Balya Hidayat

Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi

email: elzughby@gmail.com

Jl. K.H. Imam Bahri Perum Bukit Asri No. 01 Genteng Wetan Banyuwangi 68465
Genteng Banyuwangi Jawa Timur

Reni Agustina

Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi

email: reandycasper@gmail.com

Jl. K.H. Imam Bahri Perum Bukit Asri No. 01 Genteng Wetan Banyuwangi 68465
Genteng Banyuwangi Jawa Timur

Article History:

Dikirim:

5 Januari 2022

Direvisi:

30 Januari 2022

Diterima:

25 Februari 2022

Korespondensi

Penulis:

HP / WA

Abstract: : Keberhasilan sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan merupakan penggerak dan pengendali dalam perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan merupakan indikator dari keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan koperasi syariah. Jenis data menggunakan data kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah survei pada karyawan koperasi syariah di kalibaru. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan lembaga keuangan koperasi syariah di

kalibaru yang selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 25. Populasi target adalah karyawan koperasi syariah di Kalibaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling non probability sampling* yaitu sampling jenuh yang berjumlah 28 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), pengujian hipotesis parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig X1 (0,030) < 0,05 dan nilai sig X2 (0,011) < 0,05. Dan secara simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > Ftabel dengan tingkat probabilitas 0,001 < 0,05. Atau tingkat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kalibaru sebesar 41,7%.

Kata Kunci : *Motivasi Intinsik, Motivasi Ektrinsik, Kinerja*

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia usaha serta bisnis menjadikan manusia (karyawan) sebagai sumber daya utama suatu industri yang dapat menentukan keberhasilan ataupun tercapainya tujuan industri tersebut. Karena pada dasarnya SDM-lah yang membantu menggerakkan serta mengendalikan pengelolaan sumber energi lainnya di dalam suatu organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai arti yang sangat besar. Karena hanya manusia yang dapat mengeksploitasi semua kekayaan alam yang ada oleh karena itu, perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi.¹

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaanNya yang lainnya. Dengan seperangkat organ tubuh dan akal yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia sehingga dapat

¹ S.E.M.S. Dr. H. Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2016) <<https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ>>.

mengembangkan daya atau potensi dalam dirinya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai hamba Allah SWT. Manusia sebagai sumber daya penggerak suatu lembaga atau organisasi. Tanpa adanya orang-orang yang berpotensi, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber-sumber daya organisasi lainnya berjalan.²

Dalam kegiatan bisnis tidak ada satupun faktor yang mempunyai dampak lebih langsung pada kesejahteraan perusahaan selain faktor sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan-karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya³. Mengutip pendapat Charles R Greer yang menyatakan karyawan bukan sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru diluar H.R (*Human Resources*) yaitu H.C atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan bukan sebagai liability (beban, *cost*) bagi sebuah institusi SDM dipandang lebih terkemuka dibandingkan dengan sumberdaya lainnya.

Lembaga keuangan syariah adalah badan usaha yang kegiatannya di bidang keuangan yang didasarkan prinsip-prinsip syariah yang bersumber dari ayat-ayat Al-qur'an dan As-sunnah yang berkaitan dengan etika bermuamalah dan transaksi ekonomi. koperasi merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang memiliki potensi untuk terus bertumbuh dan memiliki kemanfaatan yang besar bagi perekonomian.⁴ Koperasi syariah mempunyai fungsi yang sama dengan lembaga keuangan lainnya yaitu menghimpun dana, penyaluran dana ke masyarakat, serta fungsi sosial kemasyarakatan. Koperasi juga menjadi satu pilar kekuatan di industri keuangan syariah, yang perkembangannya diharapkan bisa ikut

² Aurelia Cristea dan Nathaniel David Schulz, "Psikologi Agama," *Revista Brasileira de Ergonomia*, 2016, 10
<<https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>>.

³ Nilam Sari dan Abrar Amri, "Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai," *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18.2 (2018), 227 <<https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>>.

⁴ Ahmad Taufiq Harahap, "Tantangan dan Peluang Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Bisnis Corporate*, 2.2 (2017), 134.

menumbuhkembangkan perekonomian syariah khususnya pada usaha kecil dan menengah (UKM).⁵

Dari hasil observasi diketahui bahwa terdapat 5 unit koperasi syariah di kalibaru yaitu BMT NU, BMT Salafiyah, BMT Muammalah, BMT sidogiri, dan koperasi Nuri Jatim. Para karyawan dituntut untuk dapat menarik dan melayani nasabah sesuai dengan peraturan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan beberapa karyawan koperasi dengan berpedoman pada kepuasan kerja menurut Susilo martoyo dalam Iin nurbudiyani “kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut”. Sebagian dari karyawan menyatakan adanya ketidak puasan dalam pekerjaan yang dijalannya baik dari manajemen perusahaan ataupun dari nilai balas jasa yang diberikan perusahaan yang menyebabkan tidak adanya tekad atau niat dalam diri karyawan untuk berusaha bekerja lebih maksimal sehingga karyawan tidak dapat memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.⁶

Sedangkan sebagian karyawan lainnya menyatakan hal sebaliknya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa untuk dapat mencapai hasil yang optimal perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program pengembangan karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi merupakan variabel penting yang perlu mendapat perhatian besar suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dari pernyataan karyawan dan data yang ada dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dapat dipengaruhi oleh satu indikator saja, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik.⁷

⁵ Sri Setiawati, “Manajemen Resiko Dalam Pembiayaan Murabahah Pada PT. Bprs Berkah Dana Padhlillah Di Air Tiris (Tinjauan Moral Hazard Dalam Perspektif Ekonomi Islam)” (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2011).

⁶ Iin Nurbudiyani, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya,” *Anterior Jurnal*, 16.1 (2016), 7–13 <<https://doi.org/10.33084/anterior.v16i1.75>>; Rahmad Hakim dan Mohammad Deny Irawan, “Islamic Rulings and Financial Technology (Fintech): An Analysis on the Relevance and Implications,” *Madania*, 23.2 (2019), 137–46 <<https://doi.org/10.1108/978-1-78973-545-120191019.>>.

⁷ Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9.1 (2015), 1–8 <<http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>>.

Pada penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa “motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mendengarkan aspirasi karyawan yang memiliki peluang untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, dan memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya.”⁸ Sedangkan dari penelitian I Ketut Andika dan Sagung Kartika Dewi, “motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini berarti bahwa jika pemberian motivasi intrinsik yang diberikan terhadap karyawan baik seperti memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan, maka kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.”⁹

Motivasi pada setiap diri seseorang tidak dapat dilihat secara langsung akan tetapi dapat diamati dari tingkah lakunya. Menurut Sunarno, & MM, Sumber energi manusia merupakan keahlian terpadu dari energi pikir serta energi fisik yang dimiliki seseorang, serta sikap dan sifatnya ditetapkan oleh generasi dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh rasa keinginan untuk memenuhi kepuasannya.¹⁰ Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dan berusaha mengetahui serta merumuskan permasalahan, maka tema yang akan diambil dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah di Kalibaru”**.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dalam pengambilan sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sumber pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan adalah teknik dengan teknik

⁸ Fanny Septina dan Theo Samuel, “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya,” *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3.2 (2020), 103–12.

⁹ Ketut Andika Widyaputra dan A.A Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Udayana University, 2017), 85 (hal. 85–104) <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>>.

¹⁰ Sunarno Sunarno, “Pengembangan Sdm Transportasi Udara,” in *Антибиотики И Химиотерапия*, 2014, LIX, 43–52; Presiden Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah,” 2008, 69–73.

sampling jenuh berjumlah 28 karyawan koperasi syariah di kalibaru yaitu BMT NU, BMT Salafiyah, BMT Mu'ammalah, BMT sidogiri, dan Koperasi Nuri Jatim.¹¹

Pengumpulan data berupa angket atau kuesioner berupa pertanyaan yang kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert.¹² Pengujian kuesioner menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya di lakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dilanjutkan uji koefisien determinasi R^2 , uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan dibantu alat analisis program SPSS versi 25.¹³

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kajian Teori

a. Pengertian motivasi

Motivasi menurut arti katanya berarti pemberian motif. Motivasi terbentuk dari sikap mental manusia dalam menghadapi suatu keadaan. Motivasi berasal dari kata "*Movere*" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Sardiman dalam Muhamad Chaerul Rizky (2018) motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.¹⁴ Menurut Rakhmad et al, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.¹⁵

Menurut teori Herzberg dalam Mohammed Alshmemri dkk (2017) motivasi ada dua kategori yaitu kategori pertama adalah terkait dengan kebutuhan untuk pertumbuhan atau aktualisasi diri, dan dikenal sebagai motivasi faktor dan kategori faktor lainnya terkait dengan kebutuhan untuk menghindari ketidaknyamanan, dan dikenal sebagai faktor kebersihan (*hygiene factor*).¹⁶

b. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *Motivational factor* yang biasa dikenal dengan motivasi intrinsik. *Hygiene factors* atau biasa dikenal dengan motivasi ekstrinsik menurut Herzberg dalam Mohammed Alshmemri et al (2017)

¹¹ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R \& D)* (Bandung: Alfabeta, 2008).

¹² Syofian Siregar, *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 162 <<https://books.google.co.id/books?id=CPK3DwAAQBAJ>>.

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, 4 ed. (Semarang: Badan Penebit Universtas Diponogoro, 2006).

¹⁴ Muhammad Chaerul Rizky, "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan," *Jurnal Pancabudi*, 1.2 (2018), 19–27.

¹⁵ Rahmat Hidayat dan Abdillah, *Ilmu Pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya"*, ed. oleh Candra Wijaya (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan, 2019), hal. 5 <[http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat %26 Abdillah.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku%20Ilmu%20Pendidikan%20Rahmat%20Hidayat%20Abdillah.pdf)>.

¹⁶ Phillip Mohammed Alshmemri; Lina Shahwan-Akl dan Maude, "Herzberg's Two-Factor Theory Mohammed," *Life Science Journal*, 14.5 (2017), 12–17 <<https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>>.

1) Motivasi intrinsik

Faktor motivasi, atau motivator, bersifat intrinsik pada pekerjaan dan mengarah ke positif sikap terhadap pekerjaan karena mereka memenuhi kebutuhan untuk pertumbuhan atau aktualisasi diri. Faktor motivasi terkait dengan pekerjaan seseorang dan kepuasan. Menurut Herzberg indikator yang tergolong faktor motivasional yaitu:

a) Keberhasilan

Prestasi positif mencakup pencapaian keberhasilan tertentu, seperti menyelesaikan tugas yang sulit diwaktu memecahkan masalah terkait pekerjaan, atau melihat hal positif hasil dari pekerjaan seseorang. Prestasi negatif melibatkan kegagalan untuk membuat kemajuan di tempat kerja atau pengambilan keputusan yang buruk di tempat kerja.

b) Penghargaan

Pengakuan positif terjadi saat karyawan menerima pujian atau penghargaan untuk mencapai tujuan tertentu di pekerjaan mereka, atau ketika mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Sedangkan pengakuan negatif di tempat kerja termasuk kritik dan menyalahkan pekerjaan yang telah dilakukan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Sebenarnya isi dari tugas pekerjaan memiliki efek positif atau negatif para karyawan. Apakah pekerjaan itu terlalu mudah atau terlalu sulit, menarik atau membosankan, dapat memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan di tempat kerja.

d) Tanggung jawab

Faktor ini mencakup tanggung jawab dan otoritas dalam kaitannya dengan pekerjaan. Tanggung jawab adalah terkait dengan mendapatkan kepuasan karena diberi tanggung jawab dan kebebasan untuk membuat keputusan. Celah antara tanggung jawab dan otoritas berdampak negatif kepuasan kerja yang mengarah ke ketidakpuasan

e) Pengembangan

Kemungkinan untuk berkembang adalah yang sebenarnya kesempatan bagi seseorang untuk mengalami secara pribadi pertumbuhan dan dipromosikan di tempat kerja. Ini memungkinkan untuk pertumbuhan profesional, peningkatan kesempatan untuk belajar

keterampilan baru, menjalani pelatihan dalam teknik baru dan mendapatkan pengetahuan profesional baru.

2) Motivasi ekstrinsik

Menurut Herzberg “faktor kebersihan adalah ekstrinsik ke pekerjaan, dan jika ada, mengarah pada pencegahan ketidakpuasan kerja karena faktor kebersihan bereaksi terhadap lingkungan dan tempat kerja untuk kebutuhan yang harus dihindari ketidaknyamanan”.¹⁷ Indikator Faktor motivasi ekstrinsik antara lain ialah sebagai berikut:

a) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi termasuk deskripsi yang memadai atau organisasi dan manajemen perusahaan yang tidak memadai kebijakan dan pedoman. Faktor ini melibatkan baik atau kebijakan organisasi yang buruk yang mempengaruhi karyawan. Misalnya, mereka mungkin termasuk kurangnya delegasi otoritas, kebijakan dan prosedur yang buruk dan buruk komunikasi.

b) Supervisi

Pengawasan dikaitkan dengan kompetensi atau inkompetensi, dan keadilan atau ketidakadilan dari supervisor atau supervisi. Ini termasuk kesediaan supervisor untuk mendelegasikan tanggung jawab atau untuk mengajar, keadilan dan pengetahuan pekerjaan. Baik supervisor, atau akses ke pengawasan, penting untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang miskin atau manajemen dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja di tempat kerja.

c) Hubungan interpersonal

Hubungan ini terbatas pada pribadi dan hubungan kerja antara pekerja dan atasan, bawahan dan rekan-rekannya. Ini termasuk interaksi terkait pekerjaan dan diskusi sosial di lingkungan kerja dan selama waktu istirahat.

d) Kondisi Kerja

Faktor ini melibatkan lingkungan fisik pekerjaan, dan apakah ada yang baik atau yang buruk fasilitas. Kondisi kerja mungkin termasuk jumlahnya pekerjaan, ruang, ventilasi, peralatan, suhu dan keamanan. Lingkungan yang baik, bukan lingkungan yang buruk, membuat karyawan puas dan bangga.

e) Gaji

Gaji termasuk semua bentuk kompensasi di salah satunya tempat kerja, seperti kenaikan upah atau gaji, atau harapan yang tidak terpenuhi atas kenaikan gaji atau gaji atau mengurangi. Kebijakan rumah sakit harus jelas kenaikan gaji dan bonus di tempat kerja.

c. Pengertian kinerja

¹⁷ Mohammed Alshmemri; Lina Shahwan-Akl dan Maude.

Istilah kinerja sering didengar dan dikaitkan dengan aktivitas seseorang atau sebuah organisasi dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Selama ini, kinerja ditafsirkan dan didefinisikan dengan perspektif berbeda oleh banyak ahli. Penafsiran tersebut tergantung pada konteks apa dan dimana pengertian kinerja ditempatkan. Menurut Gibson dalam Raziki waldan (2018) kinerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pekerjaan. dengan kata lain, kinerja adalah penampilan dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau diamati dari perilakunya dalam bekerja.¹⁸ Menurut Robbins yang dikutip oleh Rachel Natalya Massie et al, Indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan itu tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi, atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu(*Timeliness*)

Timeliness merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat atau sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4) Efektifitas

Efektifitas kerja karyawan adalah menilai pemanfaatan waktu dan sumber daya yang ada dalam penyelesaian tugas yang dibebankan oleh organisasi.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.¹⁹

2. Hasil dan Pembahasan

a. Uji validitas dan uji reliabilitas

1) Uji validitas

¹⁸ Raziki Waldan, "Quality of Work Life sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam," *Jurnal Al-Hikmah*, 12.2 (2017), 29–50 (hal. 38).

¹⁹ Wehelmina Rumawas Rachel Natalya Massie, William A. Areros, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6.2 (2018), 41–49 (hal. 43) <<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>>.

Tingkat validitas instrumen dapat dilihat dari hasil uji signifikan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. *Degree of freedom* (df) sebesar $N-2$ ($28-2=26$) dengan taraf signifikan 5% (0,05) sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,3739. Apabila r hitung $> r$ tabel, maka pengujian item dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka pengujian item dinyatakan tidak valid. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden berisi 10 item pernyataan untuk variabel motivasi intrinsik (X1), 7 item pernyataan untuk variabel motivasi ekstrinsik (X2), dan 9 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Berikut uji validitas instrumen menggunakan SPSS:

Nilai r hitung item pernyataan X1.1 sebesar 0.776, X1.2 sebesar 0.733, X1.3 sebesar 0.736, X1.4 sebesar 0.586, X1.5 sebesar 0.451, X1.6 sebesar 0.598, X1.7 sebesar 0.642, X1.8 sebesar 0.419, X1.9 sebesar 0.398, X1.10 sebesar 0.430. Dimana keseluruhan item tersebut lebih besar dari r tabel (0.3739), maka semua angket pernyataan dinyatakan valid.

Nilai r hitung item pernyataan X2.1 sebesar 0.604, X2.2 sebesar 0.442, X2.3 sebesar 0.577, X2.4 sebesar 0.483, X2.5 sebesar 0.647, X2.6 sebesar 0.419, X2.7 sebesar 0.569. Dimana keseluruhan item tersebut lebih besar dari r tabel (0.3739), maka semua angket pernyataan dinyatakan valid.

Nilai r hitung item pernyataan Y1 sebesar 0.772, Y2 sebesar 0.733, Y3 sebesar 0.600, Y4 sebesar 0.837, Y5 sebesar 0.748, Y6 sebesar 0.778, Y7 sebesar 0.780, Y8 sebesar 0.561, Y9 sebesar 0.425. Dimana keseluruhan item tersebut lebih besar dari r tabel (0.3739), maka semua angket pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji reliabilitas

Tabel 1 : Hasil Uji Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	28	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	26

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Pada bagian Reliability statistics ditunjukkan nilai *cornbach's alpha* = 0,859 yang lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti kuisioner terbukti reliabel.

Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka kuisioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

b. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Normal atau tidaknya model dalam regresi berganda dengan menggunakan uji kolmogorovsmirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji kolmogorovsmirnov $\geq 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Setelah dilakukan uji normalitas dihasilkan nilai signifikan dari uji kolmogorovsmirnov:

Tabel 2 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,10788892
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,074
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat melalui *tolarance value* yang mendekati 1 atau *variance inflation factor* (VIF) antara 1 sampai 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Setelah dilakukan pengujian nilai VIF dan *tolerance* sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF

1	(Constant)	-1,638	9,359		-,175	,862		
	Total_X1	,391	,170	,366	2,295	,030	,919	1,088
	Total_X2	1,049	,382	,438	2,746	,011	,919	1,088

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: data primer yang diolah SPSS,2021

Tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) berada antara 1 sampai 10 demikian juga hasil *tolerance value* mendekati 1. Hal ini berarti bahwa antar variabel independen tidak memiliki hubungan yang kuat atau korelasi lemah dan signifikan, maka model regresi berganda dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji regresi linier berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner baik untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) maupun variabel independen yang meliputi motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) menggunakan regresi linier berganda diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,638	9,359		-,175	,862
	Total_X1	,391	,170	,366	2,295	,030
	Total_X2	1,049	,382	,438	2,746	,011

Sumber data primer SPSS, 2021

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Y sedangkan variabel bebasnya adalah X1 dan X2. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -1,638 + 0,391X_1 + 1,049X_2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -1,638 artinya apabila motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan; nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X1) yaitu sebesar 0,391 artinya motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X2) yaitu

sebesar 1,049 artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi intrinsik (0,391) dan motivasi ekstrinsik (1,049); karena $1,049 > 0,391$ maka motivasi ekstrinsik merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

d. Uji hipotesis

Persamaan regresi harus memiliki data yang terdistribusi secara normal bebas multikolinieritas agar dapat memperoleh persamaan regresi yang baik dan tidak bias. Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan *multiple regression* untuk mengetahui apakah variabel motivasi intrinsik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Uji koefisien determinasi R^2

Nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Adapun hasil perhitungan R Square sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,645 ^a	,417	,370	3,230	1,152

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber data primer SPSS, 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square yang menunjukkan modal variabel bebas (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 41,7% dan sisanya 58,3% dipengaruhi faktor lain.

2) Uji t (parsial)

Uji parsial sebagai alat uji statistik secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara parsial. Adapun hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji t atau Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,638	9,359		-,175	,862		
	Total_X1	,391	,170	,366	2,295	,030	,919	1,088
	Total_X2	1,049	,382	,438	2,746	,011	,919	1,088

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel motivasi intrinsik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel motivasi ekstrinsik (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3) Uji F (simultan)

Uji simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama. Adapun hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 7 : Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,172	2	93,086	8,923	,001 ^b
	Residual	260,792	25	10,432		
	Total	446,964	27			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F, dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis regresi dengan nilai f_{tabel} pada tarafnya $\alpha=0,05$.

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel regresi diatas, diperoleh F hitung sebesar 8,923. Sedangkan nilai F tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k, n-k) \\ &= (2, 28-2) \\ &= (2,26) \end{aligned}$$

Maka pada distribusi tabel F 0,05 dengan patokan (2,26) diperoleh nilai 3,37. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($8,923 > 3,37$) dan nilai probabilitas signifikan (0,001) lebih kecil dari (0,05), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan analisis SPSS 25, variabel motivasi intrinsik menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,030 < 0.05$. Dengan demikian motivasi intrinsik menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, maksudnya semakin besar motivasi intrinsik yang diberikan koperasi syariah semakin baik pula kinerja karyawan. hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Theo samuel & fanny septina (2020), meneliti tentang Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugrah Jaya, dimana memperoleh hasil analisis motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik yang baik yang diberikan oleh koperasi meliputi keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab,

pengembangan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan koperasi syariah.²⁰

Variabel motivasi ekstrinsik juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh nilai signifikan pada hasil analisis data SPSS 25 variabel motivasi ekstrinsik yang lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Hasil penelitian didukung oleh penelitian Rakhman triadi, Siti Hidayah, Fasochah (2019) yang hasilnya variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh hasil analisis data SPSS 25 pada uji simultan (Uji F) yang mana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($8,323 > 3,37$) dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,001$) lebih kecil dari ($0,05$). Disamping itu berdasarkan keterangan pada hasil analisis sebelumnya yaitu koefisien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah 41,7%.²¹

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh, maka simpulan dari penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah di Kalibaru” adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di kalibaru. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan uji t yang memperoleh nilai signifikansi 0,030 atau dibawah 0.05.
2. motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di kalibaru. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan uji t yang memperoleh nilai sig 0,011 lebih kecil dari 0,05.
3. Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di kalibaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 8,323

²⁰ Fanny Septina dan Theo Samuel, “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya,” *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3.2 (2020), 103 <<https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>>.

²¹ Fasochah Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang),” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Oktober.47 (2019), 1–17.

atau lebih besar dari pada Ftabel 3,37 dengan tingkat probabilitas 0,001 atau lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran yang bermanfaat bagi pihak–pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi koperasi syariah di Kecamatan Kalibaru, sebaiknya meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, karena kedua variabel dapat meningkatkan kinerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya memperluas sampel penelitian tidak hanya pada karyawan koperasi syariah di Kecamatan Kalibaru saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur, sehingga hasil penelitian dapat lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cristea, Aurelia, dan Nathaniel David Schulz, “Psikologi Agama,” *Revista Brasileira de Ergonomia*, 2016, 10
<<https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>>
- Dr. H. Amiruddin Idris, S.E.M.S., *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2016) <<https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ>>
- Ghozali, Imam, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, 4 ed. (Semarang: Badan Penebit Universitas Diponogoro, 2006)
- Harahap, Ahmad Taufiq, “Tantangan dan Peluang Lembaga Keuangan Syariah,” *Jurnal Bisnis Corporate*, 2.2 (2017), 134
- Hidayat, Rahmat, dan Abdillah, *Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori dan Aplikasinya,”* ed. oleh Candra Wijaya (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan, 2019) <[http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat %26 Abdillah.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku%20Ilmu%20Pendidikan%20Rahmat%20Abdillah.pdf)>
- Indonesia, Presiden Republik, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah,” 2008, 69–73
- Maulana, Fakhrian Harza, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bta Kantor Cabang Malang,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9.1 (2015), 1–8 <<http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>>
- Mohammed Alshmemri; Lina Shahwan-Akl, Phillip, dan Maude, “Herzberg’s Two-Factor Theory Mohammed,” *Life Science Journal*, 14.5 (2017), 12–17 <<https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>>
- Muhammad Chaerul Rizky, “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan,” *Jurnal Pancabudi*, 1.2 (2018), 19–27
- Nurbudiyani, Iin, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya,” *Anterior Jurnal*, 16.1 (2016), 7–13 <<https://doi.org/10.33084/anterior.v16i1.75>>

- Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6.2 (2018), 41–49 <<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>>
- Rahmad Hakim, dan Mohammad Deny Irawan, “Islamic Rulings and Financial Technology (Fintech): An Analysis on the Relevance and Implications,” *Madania*, 23.2 (2019), 137–46 <<https://doi.org/10.1108/978-1-78973-545-120191019>>
- Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, Fasochah, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang),” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Oktober.47 (2019), 1–17
- Sari, Nilam, dan Abrar Amri, “Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai,” *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18.2 (2018), 227 <<https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>>
- Septina, Fanny, dan Theo Samuel, “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya,” *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3.2 (2020), 103–12
- , “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya,” *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3.2 (2020), 103 <<https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>>
- Setiawati, Sri, “Manajemen Resiko Dalam Pembiayaan Murabahah Pada PT. Bprs Berkah Dana Padhlillah Di Air Tiris (Tinjauan Moral Hazard Dalam Perspektif Ekonomi Islam)” (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2011)
- Siregar, Syofian, *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kencana, 2017) <<https://books.google.co.id/books?id=CPK3DwAAQBAJ>>
- Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)* (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Sunarno, Sunarno, “Pengembangan Sdm Transportasi Udara,” in *Аннотации к Химическому*, 2014, LIX, 43–52
- Waldan, Raziki, “Quality of Work Life sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Al-Hikmah*, 12.2 (2017), 29–50
- Widyaputra, Ketut Andika, dan A.A Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Udayana University, 2017), 85 <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>>