

MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT XYZ

Varrel Anandiro¹
Christian Wiradendi Wolor²
Marsofiyati³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta

Email : varrelanandiro19@gmail.com, christianwiradendi@unj.ac.id, marsofiyati@unj.ac.id

Abstract. *This research uses a qualitative descriptive approach, namely by describing and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles related to research. This research aims to determine extrinsic work motivation in companies, increase employee extrinsic work motivation and the impact of getting extrinsic work motivation at PT XYZ. From the results of this research, it can be seen that external work motivation at PT XYZ is optimal and provided well for employees, but not all employees feel this way. However, extrinsic motivation plays a very crucial role in encouraging employees to achieve company goals and carry out their work duties. Additionally, companies must ensure that their systems are fair, transparent, and sustainable for extrinsic motivation to function effectively.*

Keywords: Company, Motivation, Extrinsic, Employees

Abstrak : *Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja ekstrinsik pada perusahaan, meningkatkan motivasi kerja ekstrinsik karyawan dan dampak dari mendapatkan motivasi kerja ekstrinsik pada di PT XYZ. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja ekstrinsik pada PT XYZ sudah optimal dan diberikan dengan baik untuk para karyawan namun tidak semua karyawan merasakan hal tersebut. Akan tetapi motivasi ekstrinsik memainkan peran yang sangat krusial dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem mereka adil, transparan, dan berkelanjutan agar motivasi ekstrinsik berfungsi secara efektif.*

Kata kunci: Ekstrinsik, Karyawan, Motivasi, Perusahaan

LATAR BELAKANG

Di dalam perusahaan terdapat fenomena yang terjadi terlihat bahwa tanpa adanya motivasi kerja, pegawai atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal. Salah satu motivasi yang timbul adalah motivasi ekstrinsik yaitu sebuah motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pemberian motivasi kepada pegawai agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya (Andalia et al., 2023)

Kemudian kesuksesan suatu perusahaan berkaitan erat dengan baik tidaknya motivasi karyawan di perusahaan itu sendiri yang dimana kinerja dalam sebuah perusahaan berkaitan pada karyawannya dimana setiap karyawan. Segala sesuatu yang baik dan benar dilakukan karyawan maka akan berakibat langsung pada perusahaan tersebut. (Miftachul Ulifah & Mahfudiyanto, 2021). Motivasi ekstrinsik sangat dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya motivasi ekstrinsik maka seseorang akan mendapat dorongan

untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi ekstrinsik juga bisa membantu menumbuhkan minat dan partisipasi pada aktivitas yang awalnya tidak diminati.

Dengan begitu, mereka tidak hanya mendapatkan imbalan, melainkan juga pengetahuan dan keterampilan baru. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat yang tinggi dan bisa menghasilkan sesuatu yang sempurna sehingga muncul rasa kepuasan kerja tersendiri pada karyawan tersebut. Motivasi akibat dari interaksi individu dan situasi, baik situasi internal maupun situasi eksternal. Motivasi sendiri terkadang ditangkap berbeda oleh sebagian pimpinan. Pimpinan menganggap motivasi sebagai sebuah ciri individu, dimana ada individu yang memilikinya dan ada pula yang tidak. Dalam pekerjaan, beberapa pimpinan mengasumsikan bahwa anggota yang tampak kurang motivasi dianggap sebagai pemalas. Sebaliknya, anggota yang memiliki motivasi tinggi dianggap sebagai anggota yang rajin.

Penelitian yang terkait motivasi kerja ekstrinsik sudah cukup banyak dibahas, namun setiap penelitian memiliki karakteristik yang berbeda - beda seperti tema, metode penelitian, objek penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, dan lain-lain. Seperti yang dilakukan oleh (Made et al., 2021) berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan". Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yang terkait dengan kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sensus.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Sementara itu perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan dalam penelitian ini membahas tentang motivasi kerja ekstrinsik yang bekerja di PT XYZ dengan menggunakan metode penelitian kualitatif serta teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dari penelitian sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Singgih D. Gunarsa(2008:51) dalam jurnal (Polly et al., 2019) yang dimaksud motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang di peroleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Mardianty et al., 2023) Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi, pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini

Menurut (Ena & Djami, 2021) Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, karena motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut peneliti lain (Septianti, 2018) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya

Faktor Faktor Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2016 : 160) dalam jurnal (Potu et al., 2021), yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut:

- 1) *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a. *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. *Human skill* (kecakapan konsektual) Adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) Adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3) *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg dalam jurnal (Potu et al., 2021) seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik. (Triono et al., 2021)

4) *Wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. (Triono et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (natural setting), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya yang di lapangan studi (Fadli, 2021). Dalam pendekatan kualitatif salah satu jenis pendekatan yang sering digunakan adalah pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam mengenai individu, kelompok, maupun organisasi dan sebagainya dalam waktu tertentu yang memiliki tujuan untuk mendapatkan diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah objek (Assyakurrohim et al., 2022). Sumber data yang digunakan ialah wawancara yang umumnya mutlak digunakan dalam penelitian kualitatif. Hal yang mendukung reabilitas data yaitu kualitas hubungan antara peneliti dan subyek penelitian (Rukin, 2019)

Teknik pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara dan observasi secara langsung ke lapangan, yaitu di PT XYZ. Mengenai teknik pengambilan sampling, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu seperti memilih orang yang di anggap paling mengetahui tentang objek atau situasi yang akan diteliti sehingga dapat memudahkan peneliti (Zuchri Abdussamad, 2021). Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Adapapun partisipan pada penelitian ini berjumlah 4 (empat) orang yang mengisi posisi HRD, Supervisor, dan 2 pada Bagian Umum.

Variabel dan Definisi Data

Dalam penelitian kualitatif agar data bisa dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu dilakukannya teknik triangulasi, triangulasi adalah cross check data dengan membandingkan fakta dari satu sumber dengan sumber yang lain. Triangulasi metode pengecekan teknik keabsahan informasi yang menggunakan suatu yang lain. Diluar informasi itu buat keperluan pengecekan ataupun bagaikan pembanding terhadap informasi itu (Alfansyur & Mariyani, 2020)

Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka (Fadli, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data yang diberikan oleh beberapa karyawan departemen yang bersangkutan untuk memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan akurat dan terdapat kesesuaian data untuk mendukung penelitian ini. Selain itu, dalam penelitian ini teknik triangulasi dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi terkait data yang diperlukan untuk penelitian.

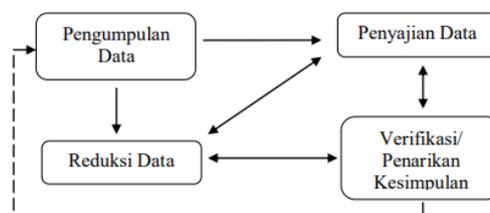


Gambar 1 --Sketsa triangulasi teknik pengumpulan data

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan ialah Teknik analisis data dengan model interaktif menurut Miles dan Huberman. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan Observasi Wawancara Dokumentasi setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman (1984) mengungkapkan bahwa aktivitas analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan dalam analisis data adalah reduksi data, display data dan kesimpulan..



Gambar 2 Teknik analisis data

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data merupakan hasil wawancara serta observasi kemudian yang kemudian dikembangkan untuk mencari data selanjutnya. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan beberapa pegawai dari PT XYZ melalui wawancara dan observasi.

2. *Data reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. (Murdiyanto, 2020)

3. *Data display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif proses penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagainya (Murdiyanto, 2020). Namun yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif. Dengan melakukan display data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi,

merencanakan yang harus dikerjakan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

4. *Conclusion Drawing* (Kesimpulan)

Dalam penelitian kualitatif, langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. (Murdiyanto, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. **Motivasi Kerja Ekstrinsik Karyawan PT XYZ**

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh faktor eksternal seseorang. Dengan demikian motivasi ekstrinsik tersebut dipicu oleh faktor yang berasal dari luar diri karyawan seperti kebijakan manajemen, pelaksanaan kebijakan perusahaan, supervisi oleh atasan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem upah atau gaji yang ditetapkan perusahaan. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan masalah ketidakpuasan kerja. Menurut Frederick Herzberg (dalam Siagian, 2012), ketidakpuasan kerja yang dialami oleh seorang karyawan disebabkan atau ditimbulkan karena tidak terpenuhinya motivasi ekstrinsik, bukan karena motivasi intrinsik.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil observasi di lapangan dimana para partisipan menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik yang mereka dapatkan berupa gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya gaji yang sesuai memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan mencapai stabilitas finansial. Menurut peneliti gaji dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan, ketika karyawan mendapatkan gaji yang sesuai, mereka cenderung lebih nyaman dan bertahan di perusahaan.

2. **Meningkatkan Motivasi Kerja Ekstrinsik Karyawan**

Setiap orang akan berjuang mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. (Widya et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan pada PT XYZ bahwa partisipan menyampaikan dalam meningkatkan motivasi kerja ekstrinsik karyawan salah satunya adalah pengakuan dari atasan atau rekan kerja. Ketika pengakuan dari atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada saat karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya dan pekerjaan mereka selama di perusahaan, mereka cenderung lebih bahagia dan nyaman dengan pekerjaan mereka. Pengakuan adalah salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan. Karena hal ini bisa menjadi dorongan ekstrinsik yang kuat untuk bekerja lebih keras, mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja mereka. Partisipan yang lain juga menyampaikan mengakui yang positif memang penting akan tetapi bisa menjadi masalah jika ada ketidaksetaraan dalam pengakuan dari atasan. Beberapa staff merasa mungkin mendapatkan perasaan yang tidak adil oleh karena itu peran atasan harus menjelaskan dengan jelas kriteria yang digunakan untuk memberikan pengakuan. Dalam hal ini harus berdasarkan kinerja yang obyektif dan terukur agar adil bagi semua karyawan di perusahaan PT XYZ.

3. **Dampak dari mendapatkan motivasi kerja ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001). Adapun menurut Singgih D. Gunarsa (2008:51) dalam jurnal (Polly et al., 2019) yang dimaksud motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Individu yang melakukan aktivitas karena motivasi ekstrinsik maka individu tersebut hanya bekerja untuk mendapatkan hadiah, menghindari hukuman atau demi beberapa alasan lain yang memiliki kaitan sedikit sekali dengan aktivitas yang dilakukan. Sesungguhnya tidak ada rasa tertarik yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan aktivitas yang dikerjakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan :

1. Motivasi kerja ekstrinsik berperan penting bagi karyawan PT XYZ. Hal ini dilihat dari beberapa hasil wawancara partisipan yang menyampaikan bahwa imbalan finansial, pengakuan, hukuman, dan insentif eksternal lainnya, memainkan peran krusial dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan tugas tugas pekerjaan mereka.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja ekstrinsik karyawan salah satunya adalah pengakuan dari atasan atau rekan kerja. Namun pengakuan dari atasan atau rekan kerja yang positif memang penting akan tetapi bisa menjadi masalah jika ada ketidak setaraan dalam pengakuan dan hal ini membuat karyawan merasa tidak adil.
3. Dampak dari motivasi kerja ekstrinsik yang karyawan alami di PT XYZ adalah dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan optimal karena memang dari karyawan nya pun sudah mendapatkan motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi walaupun beberapa dari karyawan merasa sebatas menjalankan pekerjaan yang berfokus pada gaji.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, sebaiknya peneliti berikutnya melakukan teknik kuantitatif sebagai alternatif lain dan meneliti lebih dari satu perusahaan sehingga akan lebih banyak mendapatkan informasi mengenai motivasi ekstrinsik di setiap karyawan Lalu diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan lebih dari satu variabel agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dan luas dalam menemukan permasalahan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150.
- Andalia, E., Bakri, M., & Mauliza, P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Bank Aceh Syariah*. 213–220.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Made, N., Untari, R., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal Emas*, 2(3), 1–9. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/articel/view/1812/1468>
- 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.

- Miftachul Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In *Yogyakarta Press*. http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 3(6), 107–115.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance at PT. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rukin, M. S. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=GyWyDwAAQBAJ&dq=Rukin,+S.+P.+\(2019\).+Metodologi+penelitian+kualitatif&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.co.id/books?id=GyWyDwAAQBAJ&dq=Rukin,+S.+P.+(2019).+Metodologi+penelitian+kualitatif&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s)
- Septianti, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 38–46. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.446>
- Tanjung, D. H. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN*. 3(1), 1–10. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEETR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.um>
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Widya, Arwin, Yuliana, Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Agustus*, 491–495.
- Zuchri Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.