

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat**

**Rahmat Al-amin<sup>a</sup>, Nabila Hilmy Zhafira<sup>b</sup>**

**<sup>a,b</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar**

Corresponding author: Nabilahilmyzhafira@utu.ac.id

**ABSTRACT**

*Analysis of the variables of intrinsic motivation and organizational culture on performance productivity was carried out at the Food Crops and Horticulture Service in West Aceh District using quantitative methods. Through this method the researcher collected data using a total sampling technique for 56 respondents. Questionnaires or questionnaires are distributed with a Likert scale as an indicator of measurement, and data analysis through validity tests, reliability tests; classic assumption test, multiple linear regression analysis; t test, F test and the coefficient of determination of the determination ( $R^2$ ) with the help of SPSS. The results of the analysis show that the intrinsic motivation variable (X1) shows a t count of  $0.539 < t$  table of 2.004. So it shows that the intrinsic motivation variable has no significant effect on the performance productivity variable (Y). The organizational culture variable (X2) shows a t count value of  $19.387 > t$  table 2.004, so it is assumed that organizational culture has a significant effect on the productivity variable (Y). Simultaneously the two X variables also affect performance productivity, with an F count of  $209.871 > F$  table of 3.17. 88.8% of performance productivity can be explained by intrinsic motivation and organizational culture while the remaining 11.2% is influenced by other factors.*

*Keywords : intrinsic motivation, organizational culture, performance productivity.*

**ABSTRAK**

Analisa variabel motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap produktivitas kinerja dilakukan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat dengan menggunakan metode kuantitatif. Melalui metode ini peneliti melakukan pengambilan data menggunakan teknik total sampling terhadap 56 responden. Angket atau kuesioner disebar dengan skala likert sebagai indikator pengukurannya, dan analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas; uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda; uji t, uji F dan koefisiendeterminasi dari penentuan ( $R^2$ ) dengan bantuan SPSS. Hasil analisa diketahui variabel motivasi intrinsik (X1) menunjukkan nilai t hitung  $0,539 < t$  tabel 2,004. Sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). Variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai t hitung  $19.387 > t$  tabel 2,004 maka diasumsikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Secara simultan kedua variabel X pun berpengaruh terhadap produktivitas kinerja, dengan nilai F hitung  $209,871 > F$  tabel 3,17. Sebesar 88,8% produktivitas kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Produktivitas Kinerja**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas akan sanggup menggapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja yang sangat baik akan membantu menyongsong suatu perusahaan untuk lebih cepat mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Begitu pentingnya kiprah sumber daya manusia buat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sehingga organisasi wajib untuk mampu mewujudkan asa & kebutuhan karyawan dengan

motivasi & budaya organisasi guna mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya ialah budaya organisasi, dan motivasi.

Motivasi adalah penyebab seseorang mau menyalurkan perilaku positif seperti bekerja dengan rajin, tekun dan bersemangat dalam menggapai output yang sempurna. Motivasi intrinsik adalah suatu bagian motivasi yang paling besar pengaruhnya karena ia terpatri khusus secara eksklusif di dalam diri seorang pegawai. Motivasi intrinsik ini lah yang membuat pegawai menyadari tanggung jawabnya, terdorong oleh semangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi intrinsik bisa berpengaruh signifikan & bisa pula tidak berpengaruh signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel produktivitas kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi yang besar lagi tinggi dalam organisasi bisa menumbuhkembangkan produktivitas kinerja buat mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kinerja merupakan taraf keberhasilan pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Untuk dapat menghasilkan taraf yang tinggi, dibutuhkan pengembangan kerja yang maksimal dan sanggup memberdayagunakan bakat dari sumber daya manusia yang dikuasai oleh pegawai. Hal ini bertujuan untuk membentuk kontribusi positif dari pegawai bagi perkembangan perusahaan. Peningkatan kinerja yang bagus adalah dampak dari akibat terjadinya pengembangan produktivitas bisa terbentuk dengan adanya pemantapan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu solusi untuk mewujudkan & dioptimalkan oleh sekumpulan elemen yang terdapat di dalam organisasi guna mencari solusi dalam menyelesaikan kasus eksternal dan internal menurut pola pemikiran berlandaskan pada nilai-nilai, kebiasaan & keyakinan yang dipercayai (Nur *et al.*, 2020).

Dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian ini pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat yang merupakan salah satu dari badan pemerintahan daerah yang berkecimpung dalam memajukan bidang pertanian dan perkebunan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Intrinsik

Menurut Handoko (2001) dalam jurnal (Lulu'ul Jannah and Endratno, 2017), motivasi terbagi dua bagian yaitu motivasi intrinsik & motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah suatu keinginan paling dasar yang berasal dari dalam batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan (Puspitasari, 2019). Dengan adanya motivasi instrinsik akan memunculkan motif dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar (Afdi Tria Putra *et al.*, 2023). Motivasi ini akan membuat seseorang untuk terus meningkatkan produktivitas yang berasal dari dalam batin setiap individu, yang sering dikenali dengan faktor motivasional (Astriny Rezki, 2012). Motivasi instrinsik pun diyakini lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, sehingga pimpinan dituntut untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi (Husain *et al.*, 2021). Menurut Robbin (2006) variabel motivasi intrinsik dinilai dari beberapa indikator parameter diantaranya : Prestasi, sebagai anugerah dan keleluasaan yang dianugerahi kepada pegawai potensial. Penghargaan, sebagai bentuk pemberian apresiasi kepada pegawai atas pencapaian kerjanya. Tanggung jawab, merupakan tugas

pegawai untuk dapat memahami dengan baik tugas & wewenang yang diberikan. Yang terakhir adalah kesempatan untuk terus maju & berkembang.

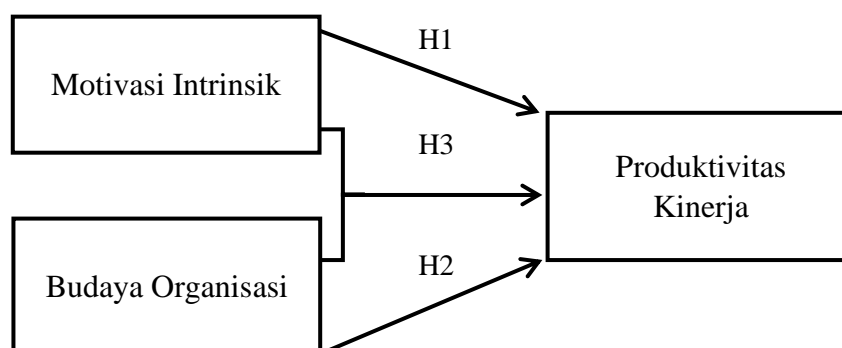
## Budaya Organisasi

Setiap perusahaan atau instansi memiliki karakteristik khas yang menjadi panduan buat setiap anggota untuk melaksanakan tugas-tugas di dalam perusahaan. Karakteristik ini terbentuk dari pola pikir, kepercayaan, keyakinan, dan nilai-nilai dalam organisasi yang diyakini & dijiwai oleh seluruh anggotanya (Kurniawan, 2019). Norma-norma tersebut digunakan untuk mengatur bagaimana pegawai bekerjasama, bagaimana memberikan pelayanan, bagaimana untuk memotivasi, bagaimana mereka berkomitmen, memberi inspirasi dan terlibat pada setiap visi & misi perusahaan (Nur *et al.*, 2020) sehingga menjadi suatu nilai atau aturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

## Produktivitas Kinerja

Menurut (Ayu Puspitawati, 2018) produktivitas adalah kemampuan atau keahlian seorang pegawai pada pekerjaannya dibandingkan input yang dipakai, seorang pegawai baru bisa dikatakan produktif jika dia bisa mendatangkan output yang sesuai dengan yang diperlukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Produktivitas kinerja merupakan kemampuan berdasarkan dari berbagai sumber pada pada diri kita guna menghasilkan sesuatu menjadi perbandingan antara pengorbanan dengan hasil yang didapatkan. Jika disederhanakan, produktivitas ini adalah perbandingan output per input, dimana hasil adalah output berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan yang dicapai dalam kurun waktu setahun sedangkan input merupakan jumlah pegawai pertahun.

Dari pengertian produktivas kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa makna pokok dari produktivitas kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menuntaskan suatu pekerjaan yang sinkron dengan tujuan yang sudah ditetapkan olah perusahaan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini, yang pertama ialah diduga motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja. Kedua, diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja, dan yang terakhir, diduga

motivasi intrinsik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas TPH Kabupaten Aceh Barat berjumlah 56 orang responden. Metode kuantitatif digunakan dengan memperoleh data berbentuk angka dan kemudian diolah melalui perhitungan statistik untuk dianalisis hasilnya. Teknik *total sampling* dimana semua populasi dianggap sebagai sampel membuat peneliti mengumpulkan jawaban dari seluruh pegawai. Data yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu data yang di ambil langsung dari seluruh pegawai dengan cara membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) secara merata kepada seluruh pegawai.

Motivasi Intrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat yang digunakan merupakan Produktivitas Kinerja (Y), teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis linier berganda, dan pengujian data dilakukan melalui uji parsial dan uji simultan. Teknik indikator pengukuran data menggunakan pengukuran skala Likert, dari sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga sangat setuju dengan skor 5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas ini sangat berhubungan dengan pengujian terhadap isi pada survey kuesioner yang digunakan. Dengan menggunakan model (koefisien hubungan) korelasi produk moment ( $r$ ), data dapat dikatakan valid apabila besaran  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , atau sebaliknya. Data bisa saja dikatakan tidak valid apabila memiliki  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Pada penelitian ini seluruh item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,263).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berguna untuk menentukan reliabel tidaknya suatu item. Hasil uji reabilitas diketahui dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Reabilitas

Variabel	$\alpha_{Hitung}$	Item	Keterangan
X1	0,579	9	Realiabel
X2	0,407	7	Realiabel
Y	0,515	9	Realiabel

Sumber : data primer diolah, 2023

### Uji Asumsi Klasik

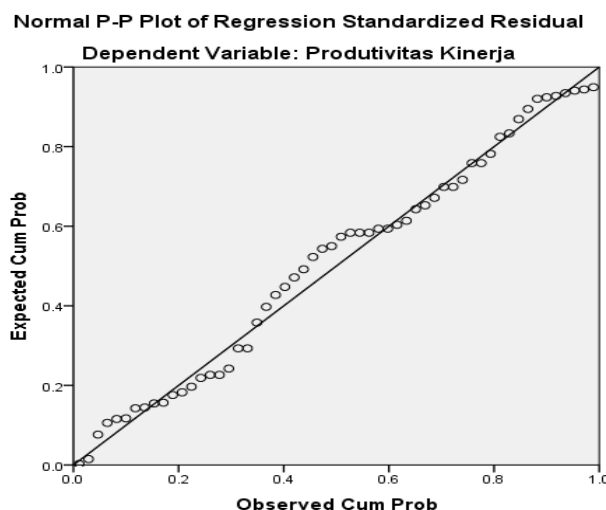
#### a. Uji Normalitas

Pemeriksaan uji normalitas menunjukkan apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak normal. Model regresi yang baik memiliki residual yang berdistribusi normal, dalam hal ini pemeriksaan uji normalitas dilakukan bukan pada setiap variabel

melainkan pada nilai residualnya. Pemeriksaan uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda.

Menurut Imam Ghozali (2011) Suatu model regresi dapat dinilai normal jika data yang direpresentasikan (skor/plot) menggambarkan data sebenarnya secara garis diagonal. Berdasarkan diagram P-Plot di bawah maka dapat dikatakan model regresi berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinieritas



Gambar 2. Hasil uji multikolinieritas

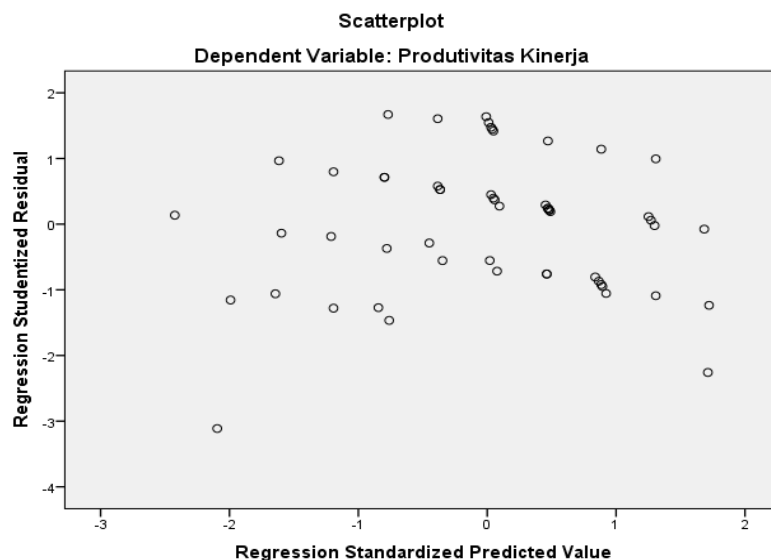
Pemeriksaan uji multikolinieritas digunakan untuk membuktikan atau mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas pertama (independen) dengan variabel kedua (independen) dan variabel independen lainnya. Untuk analisis regresi, suatu model tidak boleh menunjukkan gejala multikolinieritas. Asumsi ini hanya akan dibenarkan jika ditunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel independen. Menurut Imam Ghozali (2011) untuk kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai  $VIF \geq 10,00$  maka bisa dipastikan ada terjadinya gejala multikolinieritas. Namun sebaliknya, apabila nilai  $VIF \leq 10,00$  sehingga variabel tersebut tiada mengalami fenomena multikolinieritas
2. Apabila nilai tolerance  $< 0,100$  maka variabel tersebut mengalami fenomena multikolinieritas. Namun apabila nilai tolerance  $> 0,100$  sehingga bisa dipastikan tidak mengalami fenomena multikolinieritas
3. Pada Pengujian uji multikolinieritas ini peneliti menggunakan software program SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai Tolerance X1 sebesar  $0,950 \geq 0,100$  dengan nilai  $VIF 1,053 \leq 10,00$ , dan nilai Tolerance X2 sebesar  $0,950 \geq 0,100$  dengan nilai  $VIF 1,053 \leq 10,00$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## c. Uji Heteroskedastitas

Pemeriksaan uji ini dilakukan buat mengetahui apakah variasi pada contoh regresi pertidaksamaan varian atau tidak.



Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Menurut penjelasan Imam Ghozali (2011) tidak akan terjadi heteroskedastistas, jika tidak ditemukan pola yang menerangkan kejelasan (terjadi penggelombangan, terjadi pelebaran kemudian terjadi penyempitan) yang dijelaskan pada gambar scatterplot, serta point-point yang mengalami penyebaran diatas dan dibawah angka 0 dan juga pada sumbu Y. Berdasarkan penjelasan pada diagram diatas maka dapat dikatakan tidak ada tanda-tanda terjadinya heteroskedastistas.

## Regresi Linier Berganda

Pada pengujian penelitian ini Peneliti memakai bebarapa kompoten sebagai parameternya yaitu motivasi intrinsik (X1), budaya organisasi (X2), serta produktivitas kinerja (Y) yang dapat berpotensi mengubah kompoten lainnya sehingga dalam pengujian penelitian ini peneliti memakai regresi linear berganda dengan memanfaatkan software spss 20. Maka didapatkan persamaan regresi linear berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3.778 + 0,026 + 1.127$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Pegawai
- X<sub>1</sub> = Motivasi Intrinsik
- X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub> & β<sub>2</sub> = Koefisien regresi

## Uji t (Uji Parsial)

Uji t diperlukan untuk melihat seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh masing - masing variabel bebas kepada variabel terikat atau dampak dari masing - masing variabelnya. Apabila hasil nilai signifikan  $\alpha \leq 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh

yang relevan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara personal. Namun apabila hasil nilai signifikan  $\alpha > 0,05$  maka bisa dipastikan tidak menimbulkan efek yang signifikan.

1. Pada pengujian pertama variabel motivasi intrinsik, pengujian secara parsial terkait pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kinerja menampilkan nilai t hitung berjumlah sebesar 0,539 dimana hasilnya lebih kecil daripada t tabel = 2.004, dan tingkat penerimaannya sebesar 0,592 hasilnya melebihi daripada 0,05, sehingga perihal tersebut menampilkan komponen motivasi intrinsik (X1) tidak berdampak signifikan kepada variabel produktivitas kinerja (Y).
2. Pada pengujian kedua variabel budaya organisasi, pengujian secara fragmentaris parsial terkait dampak dari budaya organisasi kepada produktivitas kinerja memanasifestasikan nilai t hitung berjumlah 19.837 menunjukkan hasil lebih besar daripada t tabel = 2.004, dan tingkat signifikansinya berjumlah 0,000 sehingga menghasilkan nilai kurang dari 0,05, sehingga dari hasil ini menerangkan bahwa komponen budaya organisasi (X2) berdampak signifikan kepada variabel produktivitas kinerja (Y).

## Uji f (Uji Simultan)

Pemeriksaan pengujian F atau pengujian serentak disebut juga pengujian bersamaan atau pengujian varian / uji Anova, yang merupakan pengujian tersebut dilakukan supaya kita mengetahui seperti apa dampak yang dihasilkan dari seluruh komponen bebas independen dilakukan bersamaan kepada komponen dependen terikat sehingga membuktikan bahwa model regresi yang dikerjakan menunjukkan hasil yang relevan maupun tidak relevan / non signifikan.

Tabel 2. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.413	2	204.206	209.871	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.569	53	.973		
	Total	459.982	55			

Sumber : data primer diolah, 2023

Jumlah nilai olah informasi dari data melalui pengujian f (simultan) menggambarkan hasil dari Fhitung = 209.871 dengan nilai Ftabel = 3,17 yang artinya nilai Fhitung > Ftabel (209.871 > 3,717), dengan hasil signifikansi 0,00 < 0,05, sehingga berlandaskan nilai uji simultan diatas dapat disimpulkan bahwasanya terjadi penolakan pada Ho sedangkan pada Ha terjadi penerimaan, sehingga hal ini menyebabkan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja.

## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berarti melakukan pengukuran untuk melihat berapa besar dampak dari pengaruh variabel independen untuk menafsirkan variasi variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.884	.98641

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari nilai uji diatas bisa dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) berjumlah 0,888 atau senilai dengan 88,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa komponen motivasi intrinsik dan budaya organisasi dapat menjelaskan produktivitas kinerja pegawai sebesar 88,8% sedangkan sebanyak 11,2% produktivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kinerja dapat dilihat berdasarkan koefisien regresinya dimana budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan dampak yang cukup besar kepada komponen produktivitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Aceh Barat.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan pembahasan pengkajian ini dilakukan untuk menjelaskan dan menunjukkan apakah terdapat keterkaitan atau tidak ada keterkaitan yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) kepada Produktivitas Kinerja (Y) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat.

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui komponen motivasi intrinsik (X1) menunjukkan hasil dari nilai  $t_{hitung} 0,539 < t_{tabel} 2,004$  menunjukkan nilai tingkatan signifikansi  $0,592 > 0,05$ . Hal ini menerangkan kalau komponen motivasi Intrinsik(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian yang dikerjakan dapat dikemukakan bahwa tidak ada hal yang mempengaruhi secara positif dari faktor motivasi intrinsik kepada produktivitas kinerja. Sehingga dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa sekalipun terdapat motivasi intrinsik yang luar biasa pada diri seorang pegawai tetap saja tidak bisa berjalan dengan lancar jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang baik. Sehingga perlu adanya budaya organisasi yang baik untuk mendukung motivasi intrinsik dari dalam diri seorang pegawai.

Variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 19,387 > t_{tabel} 2,004$  menampilkan tingkatan korelasi  $0,000 < 0,05$ . Maka dari hal tersebut menerangkan bahwasanya budaya organisasi organisasi (X2) berdampak signifikan kepada komponen produktivitas kinerja (Y). Sehingga dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi karena dapat menghasilkan sebuah pengembangan diri yang sangat besar pada seorang pegawai dan budaya organisasi yang luar biasa dapat menggenjot produktivitas kinerja sebuah forum organisasi dengan dukungan kestruktural dan ruang kontroling yang diperlukan yang tidak harus beracuan kepada peraturan formal pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil uji telah dikerjakan sehingga dapat diterangkan bahwa terjadi pengaruh secara positif dari faktor budaya organisasi kepada produktivitas kinerja pegawai pada DISTAN TPH Aceh Barat. Sehingga apabila perusahaan melakukan peningkatan pada faktor budaya organisasi (X2) maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kinerja pegawai(Y) begitupun sebaliknya.



Nilai F tabel dengan taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) di dapat nilai 3,17, peristiwa ini juga menampilkan hasil nilai F hitung lebih mendominasi dari F tabel atau  $209.871 > 1,17$  dengan tingkat signifikan 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Berlandaskan pada hasil uji regresi linier berganda ini maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik(X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kinerja (Y).

Nilai R<sup>2</sup> diketahui bernilai sangat baik sebesar 0,888 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2) dapat menjelaskan produktivitas kinerja sebesar 88,8% dan kelebihan sisa yang berjumlah 11,2% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini juga menjadi keterbatasan dalam penelitian, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lainnya atau menambahkan variabel lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan komperhensif terhadap pengukuran kinerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada objek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdi Tria Putra, Herawati, J. and Kurniawan, I.S. (2023), “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai”, Vol. 5 No. 4, pp. 1751–1765.
- Ayu Puspitawati, H. (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar”, *עלון הנושא*, Vol. 66, pp. 37–39.
- Husain, Jeni, K. and Gusti, D.H. (2021), “Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja asn pada badan pengelolaan keuangan pendapatan dan aset daerah kabupaten kepulauan selayar”, Vol. 1 No. Motivasi Intrinsik, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja, p. 13.
- Kurniawan, R. (2019), “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) KCU Lampung”, *Society*, Vol. 2 No. 1, pp. 1–19.
- Lulu’ul Jannah, N.W. and Endratno, H. (2017), “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara”, *Media Ekonomi*, Vol. 17 No. 1, p. 42.
- Nur, F.M., Nurmayanti, S. and Tatminingsih, S. (2020), “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima”, *Jmm Unram - Master of Management Journal*, Vol. 9 No. 4, pp. 356–368.
- Puspitasari, S. (2019), “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi”, pp. 73–84.