

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Unit Pelaksana
Pelayanan Pelanggan Malang)**

Kukuh Atika Dwikowati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang
atikakukuh@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the effect of intrinsic motivation variables and extrinsic motivation variables on employee performance variables at PT. PLN (Persero) East Java Main Distribution Unit Malang Customer Managing Unit. The type of research used was explanatory research to determine the effect of intrinsic motivation variables and extrinsic motivation variables on the variable of employee performance using a quantitative approach. The research instrument used was a questionnaire. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Malang UP3 as many as 70 employees. The analysis tool used was multiple linear regression, classic assumption test which includes normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test. For hypothesis test used the F test and t-test. The results of multiple linear regression analysis show that simultaneously, intrinsic motivation and extrinsic motivation affects employee performance. Partially, the results of this study indicate that intrinsic motivation affects employee performance, and extrinsic motivation affects employee performance. Other factors that are thought to also influence employee performance are organizational culture, leadership, and work communication.

Key of Study: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel terikat kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Malang sebanyak 70 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang diduga juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan lembaga pemerintah yang arah dan tujuannya adalah ditujukan untuk kepentingan masyarakat umum. Sehingga, BUMN dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terdepan dan terbaik bagi masyarakat. Pemberian layanan terhadap pelanggan tidak terlepas dari kinerja yang dibangun oleh para sumber daya manusia yang terdapat pada sebuah perusahaan. Optimal atau tidaknya potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat dilihat dari kinerjanya. Maka, sangat diperlukan pemberdayaan SDM yang tepat dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan Malayu S. P. Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam pemberdayaan kinerja sumber daya manusia agar baik dan berkualitas perlu adanya sebuah penyelenggaraan pemberian atau dorongan motivasi yang berkualitas dan merata. Berdasarkan Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik, sehingga pemberian motivasi terhadap pegawai dapat dilakukan secara intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Herzberg motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut,

yang lebih dikenal dengan faktor motivasional, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Dalam keadaan demikian, keberadaan manusia tidak hanya dilihat sebagai bagian dari faktor produksi semata, namun perlu dikelola secara sungguh-sungguh didasarkan pada penghargaan yang diberikan, akan dapat menjadi suatu bentuk motivasi yang positif bagi tenaga kerja atau karyawan yang bersangkutan. Tumbuhnya motivasi yang terjadi dalam diri karyawan menjadi hal yang fundamental atau mendasar dalam arah proses pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia, yang berupa kinerja karyawan yang dapat meningkat secara optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005). Menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001), menyatakan: "*output drive from processes, human or otherwise*" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya

menurut Sedarmayanti (2011) mengungkap bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi Intrinsik

Menurut Bahri (2002) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk di dalam diri seseorang saat melakukan sesuatu tanpa adanya *reward* dari lingkungan. Secara sederhana menikmati suatu aktivitas tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar, atau mengaktualisasikan potensi diri yang dimiliki (Coon & Mitterer, 2010). Sedangkan menurut Sumarni (2005) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang.

Menurut Sutikno (2007) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Permana (2009) mengutip dari Nawawi, Motivasi Intrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi

intrinsik tersebut bisa berupa keinginan untuk berprestasi, semangat kerja yang tinggi, serta kemandirian diri dalam bekerja. Motivasi intrinsik mengacu pada alasan mengapa seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk kepuasan dan kenikmatan yang muncul dari dalam diri. Dapat juga dikatakan melakukan sesuatu tersebut muncul sebagai suatu keinginan dengan sendirinya dari dalam diri seseorang (Brown, 2007).

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sardiman (2005) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, dkk (2001) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Sobry Sutikno berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2006) Motivasi ekstrinsik adalah motif atau dorongan yang datang dari luar dirinya atau dorongan itu datang dan orang lain. Tujuan dan motivasi ekstrinsik ini adalah untuk membangkitkan minat seseorang agar lebih rajin dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Gunarsa (2008) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Kemudian menurut Permana (2009) Motivasi Ekstrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan

pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik ini biasanya karena adanya iming-iming kenaikan jabatan atau pangkat, gaji yang lebih tinggi, dan lainnya. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.

Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Diduga Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini sifat yang digunakan adalah replikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Malang sebanyak 85 karyawan dengan total sampel sebesar 70 responden yang diambil dengan menggunakan metode Sampling Jenuh dengan kriterianya adalah pegawai yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Malang. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner.. Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert (*Likert scale*). Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *SPSS 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-18.563	7.310		-2.539	0.013
MI	0.749	0.104	0.546	7.232	0.000
ME	0.468	0.083	0.425	5.633	0.000

Alpha : 0.05

R : 0.855

R² : 0.732

Signifikansi : 0.000

Adjusted R Square : 0.724

F : 91.282

Sig F : 0.000

Penelitian ini menggunakan model regresi standardized regression, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala Likert. Berdasarkan pada Tabel 4.14 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,546 X_1 + 0,425 X_2$$

Sehingga, dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Setiap peningkatan variabel X₁ (Motivasi Intrinsik), maka diikuti dengan peningkatan variabel Y (Kinerja).
- Setiap peningkatan variabel X₂ (Motivasi Ekstrinsik), maka diikuti dengan peningkatan variabel Y (Kinerja).

Berdasarkan interpretasi diatas dapat diketahui bahwa variabel b₁ sebesar 0,546, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada motivasi intrinsik akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,546 pada persepsi pegawai terhadap kinerja. Demikian untuk variabel b₂ sebesar 0,425 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada motivasi ekstrinsik akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,425 pada

persepsi pegawai terhadap kinerja. Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Selain itu, dari kedua nilai antara variabel bebas terdapat perbedaan dimana variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari koefisien masing-masing, dimana variabel motivasi intrinsik (X_1) 0,546 > variabel motivasi ekstrinsik (X_2) 0,425.

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 91,282. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 67) adalah sebesar 3.13. Karena F hitung > F tabel yaitu 91,282 > 3,13 atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ yang memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik).

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji t antara X_1 (Motivasi Intrinsik) dengan Y (Kinerja) menunjukkan Sig. = 0.000. Karena Sig. 0.000 < $\alpha = 0.05$, maka pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan. Nilai t_{hitung} (7.232) > t_{tabel} (1.99601) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Y (Kinerja) pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X_1 (Motivasi Intrinsik).
2. Uji t antara X_2 (Motivasi Ekstrinsik) dengan Y (Kinerja) menunjukkan Sig. = 0.000. Karena Sig. 0.000 < $\alpha = 0.05$, maka pengaruh X_2 terhadap Y

adalah signifikan. Nilai t_{hitung} (5.633) > t_{tabel} (1.99601) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Y (Kinerja) pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X_2 (Motivasi Ekstrinsik).

Pembahasan

Hipotesis 1 menunjukkan pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji regresi motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa bila motivasi instrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan oleh Lukito, Haryono, dan Warso (2016) yang menjelaskan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menunjukkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi ekstrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan oleh Akbar (2013) yang menjelaskan bahwa diketahui variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu variabel motivasi ekstrinsik.

Hipotesis 3 menunjukkan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu

yang telah dikemukakan oleh Akbar (2013) yang menyatakan bahwa diketahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik, sedangkan masih terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang didapatkan dari hasil analisis pembahasan pada bab sebelumnya, antara lain:

1. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Malang. Maka dapat dikatakan bahwa semakin baiknya motivasi yang diberikan, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan adanya motivasi yang diberikan secara intrinsik dan ekstrinsik maka dapat diketahui indikator-indikator yang

mempengaruhi pekerjaan pegawai secara terperinci dan sistematis.

2. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa:
 - a. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Malang.
 - b. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Malang.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik secara independen telah mempengaruhi kinerja pegawai, begitu pula dengan motivasi ekstrinsik juga secara independen mempengaruhi kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat kuat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka ada beberapa saran yang dapat digunakan dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Berikut saran-saran yang diberikan:

1. Kontribusi indikator tanggung jawab pada variabel motivasi intrinsik dalam pernyataan perasaan senang karena bisa melaksanakan tanggung jawab dengan baik memiliki rata-rata skor tertinggi, maka hal tersebut sudah seharusnya dipertahankan guna meningkatkan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dalam perusahaan sudah berjalan baik dan telah sesuai dengan kemampuan dan keinginan dari pegawai itu sendiri.

2. Kontribusi indikator kondisi kerja pada variabel motivasi ekstrinsik dalam pernyataan pegawai merasa suasana lingkungan kerja tidak membosankan memiliki rata-rata skor terendah, hal tersebut mengartikan bahwa banyak pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Pegawai merasa bosan dengan lingkungan kerja saat ini, maka saran bagi pihak perusahaan untuk membenahi dan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman mungkin agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.
3. Kontribusi indikator *time-bound* pada variabel kinerja pegawai dalam pernyataan pegawai jarang atau tidak memerlukan jam tambahan atau lembur memiliki rata-rata skor terendah, hal tersebut mengartikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki waktu lembur yang cukup banyak sehingga pekerjaan dan tugas yang diberikan terhadap pegawai dapat di toleransi pegawai dan apabila memang diperlukan jam lembur maka perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa gaji lembur agar pegawai merasa dihargai akan pekerjaan diluar waktu yang seharusnya.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah disarankan untuk menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai seperti komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. M, Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

A. M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Akbar, Febrian Nurtaneo. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ating, S & Sambas, A. M. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Brown, Lois. V. 2007. *Psychology of Motivation*. Nova Publishers.

Coon, D., dan Mitterer, J. O. (2010). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior* (Ed. 12). Belmont: Cengage.

Dessler, Gary, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhallindo.

Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar: Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fathurrahman, Pupuh dan Sobry Sutikno. 2007. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT Refika Aditama.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunarsa, Singgih D. 2008. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan*

- Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, Annisa. 2011. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Lukito, Heri Puspito, Haryono, Andi Tri, dan Warso, M. Mukeri. 2016. *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Btpn Syariah Semarang)*. Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran. Semarang.
- Loviana, Handyna. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirabela, Constata Matei and Maria, Madela Abrudan. 2015. *Adapting Herzberg's Two Factor Theory to the Cultural Context of Romania*. Department of Management-Marketing. Jurnal. Faculty of Economics. University of Oradea. Romania.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noermijati. 2008. *Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wilayah Malang*. Disertasi.
- Oktavia, Fenny Dwi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Purnamasari, Delvia. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumbar*. Skripsi. Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (Stkip) Pgr. Sumatera Barat.
- Permana, Fahmi Setia. 2009. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja para Karyawan Non Medis Rumah Sakit Bersalin di Kota Malang (Studi pada Rumah Sakit Bersalin Melati Husada dan Rumah Sakit Manu Husada)*. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Risqi, H. B., Saleh, C., dan Prihatini, D. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian*

- Kebonagung Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosjidan, dan Munandir. 2001. *Belajar dan Pembelajaran*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal. Jurusan Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Siti. 2005. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.