

# **PENGARUH UPAH, MOTIVASI INTRINSIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA PDAM TIRTA BUMI SENTOSA KEBUMEN**

Oleh :

**Much Catur Prasajo**

Prodi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[caturprasajo1527@gmail.com](mailto:caturprasajo1527@gmail.com)

**Dra. Prayekti, M.Si.**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[yekti@ustjogja.ac.id](mailto:yekti@ustjogja.ac.id)

**Dra. Jajuk Herawati, M.M.**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[jajuk.herawati@ustjogja.ac.id](mailto:jajuk.herawati@ustjogja.ac.id)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel upah, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja individu karyawan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan uji regresi berganda yang didukung oleh uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian pada upah dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Kemudian hasil penelitian pada motivasi intrinsik dengan nilai signifikan  $0,836 > 0,05$ , hal ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Sedangkan penelitian pada kepuasan kerja dengan nilai signifikan  $0,281 > 0,05$ , hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,538 atau 53,8%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu (Y) dipengaruhi variabel upah, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci : upah, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja individu

## **Abstract**

This study aims to determine whether there is influence between the wages of, intrinsic motivation and job satisfaction, on the performance of individual employees at PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen with a sample size of 45 respondents.

This research is a descriptive and quantitative research. This study took a sample of employees of PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, the sampling technique used in this study was the census. The instrument testing uses validity and reliability tests. The data analysis method uses multiple regression tests supported by the t test and the coefficient of determination test.

The results of research on wages with a significant value of  $0,000 < 0,05$ , this has a significant effect on individual performance. Then the results of research on intrinsic motivation with a significant value of  $0,836 > 0,05$ , this has no significant effect on individual performance. While research on job satisfaction with a significant value of  $0,281 > 0,05$ , this has no significant effect on individual performance. The results of the coefficient of determination test show the Adjusted R Square value of 0.538 or 53.8%, this shows that individual performance (Y) is influenced by variable wages, intrinsic motivation and job satisfaction by 53.8%. While the remaining 46.2% is influenced by other factors.

Keywords: wages, intrinsic motivation, job satisfaction, and individual performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakanag**

Sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan, dilihat dari era masa sekarang ini dimana persaingan sudah sangat berbeda. Hal setiap perusahaan harus dituntut bekerja lebih produktif dan efektif. Jadi aspek manusia bisa dipandang faktor penentu dalam sebuah perusahaan karena dari tangan manusia sebuah ide-ide kreatif maupun inovatif itu didapatkan dalam mewujudkan upaya tujuan dalam sebuah perusahaan.

Salah satu hal yang dapat dipengaruhi kinerja individu yaitu upah. Hubungannya antara upah dan kinerja menurut dari penelitian Hasil penelitian Gibson (1996) dan Noe (2000) yang dikutip jurnal(umar, 2012), mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa atau upah organisasi atau industri.

Faktor lain yang dapat dipengaruhi kinerja individu yaitu faktor motivasi intrinsik. Menurut Siagian (2004) yang dikutip (Maulana, Hamid, & Mayon, 2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Hasibun (2006) yang dikutip (Muthmainnah,

2018)berpendapat bahwa, motivasi penting dikarenakan motivasi itu adalah hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan serta mendukung perilaku manusia agar supaya dapat mau bekerja dengan giat dan penuh antusias dalam mencapai hasil yang sangat optimal.

Selain faktor upah dan motivasi intrinsik, faktor lain yang dapat dipengaruhi kinerja individu yaitu kepuasan kerja.Padapenelitian (Engko, 2006) yang dikutip (Prasetya, Handayani, & Purbandari, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individual. Signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikutip dalam (Prasetya, Handayani, & Purbandari, 2013)) yang menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

#### **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah upah kerja berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen?
- 2) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Upah**

Menurut Soepomo, (2003) yang dikutip (Trimaya, 2014) upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah suatu penerimaan sebagai bentuk imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja, untuk pekerjaan yang telah dan/atau akan dilakukan, yang berfungsi untuk jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dikemukakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja G. Kartasapoetra, (1986) dikutip (Trimaya, 2014).

Menurut Zainullah, Suharyanto, & Budio, (2012) indikator upah dibagi menjadi 3 yaitu :

- 1) Upah yang diterima tepat waktu
- 2) Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- 3) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

#### **Motivasi Intrinsik**

Nawawi pada Permana (2009) yang dikutip (Maulana, Hamid, & Mayon, 2015) bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaknsakan. Menurut Siagian (2004) yang dikutip oleh

(Dharmayati, 2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.

Terdapat indikator motivasi intrinsik (Linawati, 2014).

- 1) Pengakuan
- 2) Pencapaian
- 3) Kemungkinan untuk tumbuh
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Pekerjaan itu sendiri

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi Gorda (2004) dalam Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional pada karyawan dalam melihat pekerjaan yang dilakukan baik sebagai bentuk yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Handoko, (2014) dalam Hidayat & Ermiyanto, (2017).

Menurut pendapat Hasibun dalam Suryadi & Efendi, (2018), kepuasan kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Menyenangi pekerjaan
- 2) Mencintai pekerjaan
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

### **Kinerja Individu**

Menurut Wibowo dalam Muslih, (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pernyataan-pernyataan pekerjaan menurut Bangun dalam Muslih, (2017).

Hariandja dalam Darto, (2014), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang individu ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu karyawan yang terlibat di dalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Damayanti, Hanai, & Cahyadi, (2018) yaitu :

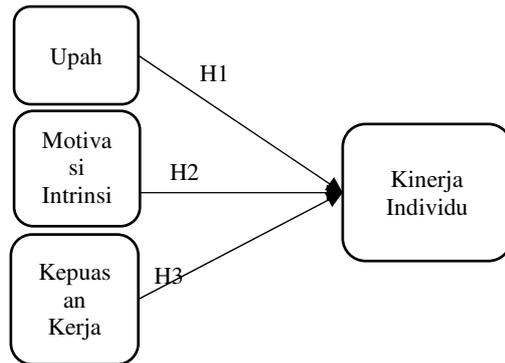
- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Untuk memeperjelas dalam pelaksanaan penelitian sekaligus mempermudah pemahaman, maka perlu dijelaskan dalam kerangka pemikiran ini untuk acuan dalam pemahaman.

### Kerangka Pikir

Adapaun kerangka pikir dijelaskan sebagai berikut :

Gambar1 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan : X1 : Upah

X2 : Motivasi intrinsik

X3 : Kepuasan kerja

Y : Kinerja individu

Gambar 1 di atas menggambarkan pengaruh upah, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja individu.

- Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja individu (Y).
- Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen pada penelitian ini yaitu upah (X1), motivasi intrinsik (X2), dan kepuasan kerja (X3).

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 45 karyawan yang berada dibagian kantor pusat.

Sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili (Wiyono, 2011).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus*. Dikatakan sebagai metode sensus apabila semua populasi digunakan untuk data penelitian. Metode ini sangat dianjurkan apabila populasi tidak begitu besar dan sangat memungkinkan dilaksanakan baik dari segi pertimbangan waktu maupun biaya (Wiyono, 2011).

### **Tempat dan Waktu Pengambilan Data**

Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan air minum kepada masyarakat di Kebumen. Penelitian ini akan dilakukan pada tanggal 11 November 2019 sampai dengan selesai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Data Penelitian**

#### **Karakteristik Profil Responden**

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Berikut ini informasi mengenai identitas responden penelitian yang meliputi jenis usia dan jenis kelamin/gender. Berdasarkan data yang didapat dari karakteristik responden dapat dibagi dalam klasifikasi sebagai berikut :

#### **Usia Responden**

**Tabel 1 Jumlah Usia Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase (orang)
Umur		
20 – 304	10	
31 – 405	11	
41 – 5017	37	
>50 19	42	

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur >50 tahun dengan presentase sebesar 42%

#### **Jenis Kelamin**

**Tabel 2 Jumlah Jenis Kelamin Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase (orang)
Jenis Kelamin :		
Pria 31	69	
Wanita 14	31	

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 69% dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 31%, sehingga keseluruhan berjumlah 100% orang.

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dari hasil penelitian tiap-tiap pernyataan dari variabel upah, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja individu dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel (0,05 atau 0,294).

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas variabel upah, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja individu dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha If Item* > dari r alpha dengan signifikan 0,05.

### Uji Tabel 3 Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Betas			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.845	3.877		3.167	.003		
	Upah	.847	.158	.658	4.154	.000	.417	2.398
	Motivasi Intrinsik	-.032	.153	-.038	-.208	.838	.303	3.299
	Kepuasan Kerja	.124	.113	.177	1.093	.281	.401	2.492

a. Dependent Variable: Kinerja Individu

Sumber : Data Primer, 2019

Dalam hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*variance inflation faktor*) ketiga variabel yaitu 2,396, 3,299, dan 2,492 lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan ketiga variabel independen tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### Uji Tabel 4 Heteroskedastisitas

Correlations						
			Upah	Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja	Jumlah Jarah ed Residual
Korelasi antara	Upah	Correlation Coefficient	1.000	.574*	.487**	-.192
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.001	.207
		N	45	45	45	45
Motivasi Intrinsik	Correlation Coefficient	.574**	1.000	.654*	-.172	
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.258	
	N	45	45	45	45	
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.487**	.564**	1.000	.138	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.366	
	N	45	45	45	45	
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.192	-.172	-.138	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.207	.258	.366	.	
	N	45	45	45	45	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel metode spearman 4 di atas bahwa semua variabel independen mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Tabel 5 Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78293984
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.920
Asymp. Sig. (2-tailed)		.366

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2019

Dalam hasil pengujian uji normalitas pada tabel *One Sample Kolmogrof-Semirnov5* di atas diketahui nilai residual 0,366, karena nilai residual lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

**Hasil Tabel 6 Uji Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.645	3.677		3.167	.003
Upah	.647	.156	.659	4.154	.000
Motivasi Intrinsik	-.032	.153	-.039	-.208	.836
Kepuasan Kerja	.124	.113	.177	1.093	.281

a. Dependent Variable: Kinerja Individu

Sumber : Data Primer, 2019

**1) Upah dengan Kinerja Individu**

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui nilai signifikansi variabel Upah adalah 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan dilihat dari t hitung dengan nilai 4,154 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,681. Hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan pada variabel Upah terhadap Kinerja individu. Hal ini jika karyawan mendapatkan upah yang lebih besar maka kinerja individu karyawan akan semakin baik.

**2) Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Individu**

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Intrinsik adalah 0,836. Karena nilai signifikansi  $0,836 > 0,05$ , dan dilihat dari t hitung dengan nilai -208 dan lebih kecil dari t tabel yaitu 1,681. Hasil ini maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Individu. Hal ini

perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan motivasi intrinsik karyawan, agar karyawan mampu bekerja lebih optimal.

### 3) Kepuasan Kerja dengan Kinerja Individu

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja adalah 0,281. Karena nilai signifikansi  $0,281 > 0,05$ , dan dilihat dari t hitung dengan nilai 1,093 dan lebih kecil dari r tabel yaitu 1,681. Hasil ini maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Individu. Hal ini perusahaan perlu membuat inovasi dengan memberikan motivasi intrinsik agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

#### Hasil analisis regresi berganda

$$Y = 11,645 + 0,647X_1 - 0,032X_2 + 0,124X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a = konstanta sebesar 11,645 artinya jika  $x_1, x_2$  dan  $x_3 = 0$  maka  $y = 11,645$
- $X_1$  = koefisien  $X_1$  sebesar 0,647 artinya setiap 1 unit nilai  $X_1$  akan menambah nilai  $Y$  sebesar 0,647
- $X_2$  = koefisien  $X_2$  sebesar - 0,032 artinya setiap 1 unit nilai  $X_1$  akan menambah nilai  $Y$  sebesar - 0,032
- $X_3$  = koefisien  $X_1$  sebesar 0,124 artinya setiap 1 unit nilai  $X_1$  akan menambah nilai  $Y$  sebesar 0,124

#### Hasil Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.538	1.84702

a. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Upah, Motivasi. Intrinsic

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,538 atau 53,8%, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja individu ( $Y$ ) dipengaruhi variabel upah, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi faktor lain.

#### Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menemukan bahwa upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu karyawan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti upah semakin tinggi maka kinerja individu karyawan akan semakin meningkat.
- b. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,836 > 0,05$ . Hal ini

berarti motivasi intrinsik yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan.

- c. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,281 > 0,05$ . Hal ini berarti kepuasan kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan.
- d. Hasil koefisien determinasi Adjusted R Square yaitu  $0,538$  hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu (Y) dipengaruhi variabel upah, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebesar  $53,8\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $46,2\%$  dipengaruhi faktor lain.

### Saran

Dari kesimpulan di atas, saran-saran yang dapat diajukan antara lain :

- a. PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen harus mampu memberikan upah yang sesuai kepada karyawan, dengan memberikan upah yang sesuai maka karyawan akan merasa puas dan karyawan merasa diperhatikan oleh PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Hal ini membuat kinerja karyawan akan semakin baik dan maksimal.
- b. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi intrinsik atau motivasi yang timbul pada diri masing-masing karyawan agar bisa bekerja untuk PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen dengan baik dan optimal.
- c. PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan agar karyawan merasa puas dan nyaman bekerja di PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

### Daftar Pustaka

- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris Vol 10. *Jurnal Borneo Administrator*, 10-34.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 429-450.
- Dhermawan, A. N., Sudibya, I. A., & Utama, I. M. (2012). Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6*, 173-184.
- Engko, C. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self esteem dan Self efficacy sebagai Variabel Intervening*. Padang: Makalah Simposium Nasional Akuntansi IX.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur*, 18-30.
- Linawati. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Instrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura i Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang) Vol 18. *Kinerja*, 81-89.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayon, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Administrasi Negara*, 1-8.
- Muslih, B. (2017). Motivasi Ekstren Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri Vol 2. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 30-39.
- Muthmainnah, S. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi. *Infokam*, 1-6.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi volume 1. *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Eeficacy, Terhadap Kinerja Individual*, 59-69.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Dalam Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (hal. 148). Bandung: Alfabeta.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Vol 5. *Aspirasi*, 11-20.
- umar, A. (2012). Pengaruh upah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja volume 10. *Aplikasi Manajemen*, 406-418.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0 Cetakan Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.