

ANALISIS MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BARITO UTARA

Fie Khaeriyah

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

E-mail: fiekhaeriyah@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of internal motivation (X1) and external motivation (X2) on employee performance (Y). The research method employed multiple linear regression analysis using questionnaire data processed through SPSS 27.0. Validity and reliability tests confirmed that all items were valid (item-total correlation > 0.279) and the instrument was reliable (Cronbach's Alpha = 0.903). Classical assumption tests proved the data were free from multicollinearity (VIF < 10), heteroscedasticity (random scatterplot), normality (Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. 0.200 > 0.05), and autocorrelation (Runs Test Sig. 0.568 > 0.05). Regression analysis yielded the equation: $Y = 7.678 + 0.245X1 + 0.435X2$. The F-test (simultaneous) demonstrated that both variables significantly influenced performance (F-statistic = 17.203 > F-table = 3.19; Sig. 0.000). The t-test (partial) revealed that only external motivation had a significant effect (t-statistic = 3.096 > t-table = 2.012; Sig. 0.003), while internal motivation was insignificant (t-statistic = 1.821 < 2.012; Sig. 0.075). The coefficient of determination ($R^2 = 42.3\%$) indicated a moderate contribution of the independent variables to performance. In conclusion, external motivation was the dominant factor affecting employee performance. Recommendations for organizations include enhancing external reward systems and improving the work environment, while future researchers are advised to explore additional factors such as organizational culture.

Keywords: Internal Motivation, External Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan data kuesioner yang diolah melalui SPSS 27.0. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh item valid (korelasi item-total > 0,279) dan instrumen reliabel (Cronbach's Alpha = 0,903). Uji asumsi klasik membuktikan data bebas dari multikolinearitas (VIF < 10), heteroskedastisitas (scatterplot acak), normalitas (Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. 0,200 > 0,05), serta autokorelasi (Runs Test Sig. 0,568 > 0,05). Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan: $Y = 7,678 + 0,245X1 + 0,435X2$. Uji F (Simultan) membuktikan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F hitung = 17,203 > F tabel = 3,19; Sig. 0,000). Uji t (Parsial) menunjukkan hanya motivasi eksternal yang berpengaruh signifikan (t hitung = 3,096 > t tabel = 2,012; Sig. 0,003), sementara motivasi internal tidak signifikan (t hitung = 1,821 < 2,012; Sig. 0,075). Koefisien determinasi ($R^2 = 42,3\%$) mengindikasikan kontribusi variabel bebas cukup erat terhadap kinerja. Kesimpulannya, motivasi eksternal merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Saran bagi instansi mencakup peningkatan sistem penghargaan eksternal dan pengembangan lingkungan kerja, sementara peneliti berikutnya disarankan mengeksplorasi faktor tambahan seperti budaya organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Dalam lingkungan organisasi, motivasi menjadi salah satu komponen yang sangat penting karena berperan besar dalam menentukan semangat, produktivitas, dan kinerja pegawai. Menurut Makmum (2004:37), motivasi secara umum dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk berkembang, kepuasan pribadi, atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, motivasi eksternal berasal dari faktor-faktor luar seperti imbalan finansial, pujian, atau sistem penghargaan dari atasan. Keduanya berperan sebagai penggerak perilaku individu di tempat kerja dan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi internal adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu, tanpa perlu adanya pengaruh dari pihak luar. Pegawai yang termotivasi secara internal akan merasa terdorong untuk bekerja bukan semata-mata karena imbalan, melainkan karena adanya kepuasan batin, tantangan kerja, atau perasaan memiliki terhadap organisasi. Motivasi ini bersifat lebih tahan lama karena berakar pada nilai-nilai pribadi dan kesadaran diri. Di sisi lain, motivasi eksternal biasanya hadir dalam bentuk insentif material maupun non-material, seperti bonus, promosi jabatan, tunjangan, serta pengakuan dari pimpinan. Walaupun berasal dari luar, motivasi eksternal juga tidak bisa dianggap remeh. Dalam banyak situasi, pegawai yang mengalami kejenuhan atau tekanan psikologis justru membutuhkan dukungan eksternal agar dapat memulihkan semangat kerjanya. Dengan demikian, kombinasi dari kedua jenis motivasi ini sangat diperlukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Peran motivasi dalam dunia kerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai cenderung mengalami stagnasi dalam kinerjanya, bahkan bisa mengalami penurunan produktivitas secara drastis. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki strategi yang tepat untuk membangkitkan dan mempertahankan motivasi kerja pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, kurangnya motivasi akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, tingginya tingkat absensi, serta meningkatnya risiko terjadinya konflik kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan sistem yang mendorong motivasi dari dalam maupun dari luar diri pegawai agar produktivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Robberts (2019) mengemukakan bahwa motivasi berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas kerja, efisiensi waktu, dan pencapaian target organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi internal akan lebih fokus, konsisten, dan memiliki orientasi jangka panjang dalam bekerja. Sementara itu, motivasi eksternal juga memberikan dampak signifikan, terutama dalam menciptakan daya tarik kerja jangka pendek. Misalnya, pemberian reward dapat meningkatkan performa kerja secara instan, terutama untuk pekerjaan yang bersifat target-oriented. Namun demikian, untuk hasil jangka panjang, organisasi perlu lebih memperkuat aspek motivasi internal yang bersifat intrinsik.

Meskipun penting, dalam praktiknya banyak organisasi masih menghadapi kendala dalam mengelola motivasi pegawai. Beberapa permasalahan umum yang sering ditemui antara lain kurangnya penghargaan atas hasil kerja pegawai, lingkungan kerja yang tidak

mendukung, kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta tidak adanya mekanisme insentif yang jelas. Semua faktor tersebut dapat melemahkan semangat kerja pegawai dan menurunkan motivasi, baik internal maupun eksternal. Motivasi internal yang seharusnya menjadi kekuatan pendorong utama bisa meredup bila organisasi tidak menciptakan budaya kerja yang memupuk rasa memiliki, kebanggaan, dan makna dalam pekerjaan. Di sisi lain, kurangnya motivasi eksternal seperti gaji yang tidak kompetitif atau reward yang tidak adil juga akan memicu ketidakpuasan dan mengurangi loyalitas pegawai.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, motivasi memiliki peran yang sangat krusial. Pegawai negeri sipil (PNS), misalnya, tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas administratif, tetapi juga diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang prima. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk memahami bagaimana motivasi internal dan eksternal memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Upaya menciptakan sistem penghargaan yang adil, budaya kerja yang inklusif, serta pengembangan karir yang berkelanjutan dapat menjadi solusi dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja. Tanpa perhatian serius terhadap aspek motivasi, berbagai program reformasi birokrasi maupun peningkatan kinerja akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Namun, hingga saat ini, masih sedikit penelitian yang secara khusus membahas hubungan antara motivasi internal dan eksternal dengan kinerja pegawai di instansi daerah, terutama di Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BPPD) Kabupaten Barito Utara. Padahal, sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam mengelola penerimaan daerah, BPPD membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal. Diperlukan pendekatan ilmiah untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasional yang paling memengaruhi produktivitas kerja di lembaga ini. Apakah motivasi yang berasal

dari dalam diri pegawai (internal) ataukah yang diberikan oleh sistem dan pimpinan organisasi (eksternal) yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, perlu dikaji secara kuantitatif dan sistematis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPPD Kabupaten Barito Utara. Fokus penelitian diarahkan pada pengukuran secara kuantitatif untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing jenis motivasi serta menentukan faktor mana yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga dapat memberikan rekomendasi strategis yang bermanfaat bagi pengambil kebijakan. Temuan ini diharapkan mampu menjadi dasar dalam menyusun program penguatan sumber daya manusia yang berkelanjutan, mendukung pengelolaan pendapatan asli daerah yang lebih akuntabel, dan pada akhirnya mempercepat pencapaian target peningkatan PAD Kabupaten Barito Utara secara menyeluruh.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu aspek psikologi manusia yang memengaruhi seberapa besar komitmen seseorang. Ini mencakup berbagai faktor yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia menuju tujuan tertentu (Stoner dan Freeman, 1995). Motivasi juga dapat dipahami sebagai sekumpulan kemampuan perilaku yang menjadi dasar untuk bertindak dengan tujuan yang spesifik (Soeroso, 2004). Selain itu, motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan keinginan dan semangat seseorang untuk bekerja (Hasibuan, 1995).

Motivasi adalah perasaan atau perilaku seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam

berprilaku (Nursalam 2014). Motivasi kerja adalah kondisi yang memengaruhi seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Mangkunegara).

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam pekerjaannya, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk jenis pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2003), kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sementara itu, Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan norma moral serta etika.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Wibowo (2010) menambahkan bahwa kinerja adalah realisasi dari rencana yang telah disusun. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi fokus dalam penelitian, yang mencakup manusia, benda, hewan, tumbuhan, fenomena, nilai uji, dan lain-lain yang menjadi sumber data penelitian (Hadari Nawawi, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Barito Utara

yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari keseluruhan populasi (Sekatan, 2003 dalam Widodo, 2017:69 dalam Pratiwi, 2019). Sampel ini merupakan bagian dari unit populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yang berarti semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Dalam hal ini, peneliti mengambil seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Barito Utara, yang berjumlah 50 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono, metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan menggambarkan, membuktikan, mengembangkan, serta menemukan pengetahuan dan teori, serta untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono, 2012 dalam Nabila, 2023). Secara umum, terdapat tiga metode penelitian yang sering digunakan, terutama dalam penulisan skripsi. Untuk mengontrol kondisi, penelitian eksperimen menggunakan kelompok kontrol.

1. Metode Penelitian Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini mengumpulkan data dengan menggunakan alat ukur, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji serta membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan..

2. Metode Survei

Metode survei adalah jenis penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang kejadian di masa lalu atau saat ini. Metode ini bertujuan untuk mengeksplorasi

keyakinan, pendapat, karakteristik perilaku, hubungan antar variabel, serta menguji hipotesis yang berbeda pada variabel sosiologis dan psikologis yang diambil dari populasi tertentu.

3. Metode Penelitian Kualitatif

Dasar dari penelitian ini adalah filosofi post-positivisme, yang digunakan untuk meneliti objek alami (berlawanan dengan eksperimen), di mana peneliti berperan sebagai alat utama. Analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif atau kualitatif. Hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Menurut Creswell dalam Sugiyono (2012) yang dikutip oleh Nabila (2023), metode penelitian kualitatif terbagi menjadi lima jenis, yaitu penelitian fenomenologis, grounded theory, etnografi, studi kasus, dan penelitian naratif.

4. Metode Penelitian Kombinasi

Metode penelitian gabungan berlandaskan pada filosofi pragmatisme, yang menggabungkan positivisme dan pendekatan pascapositif. Metode ini digunakan untuk meneliti objek alami dan buatan (seperti di laboratorium), di mana peneliti dapat berfungsi sebagai alat dan menggunakan alat ukur. Teknik pengumpulan data dapat mencakup tes, angket, dan kombinasi (triangulasi), dengan analisis data yang bersifat deduktif (kuantitatif) dan induktif (kualitatif). Hasil dari penelitian gabungan dapat membantu dalam membuat generalisasi dan memahami makna. Metode ini sangat berguna ketika pendekatan kuantitatif atau kualitatif sendiri tidak cukup untuk memahami isu penelitian. Menggunakan metode gabungan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dibandingkan jika hanya menggunakan satu jenis metode. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa kata, kalimat, atau tanggapan responden mengenai analisis motivasi internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan

Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Barito Utara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan metode analisis statistika. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi yang berikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Sedangkan metode analisis statistika dilakukan dengan pengolahan data program SPSS 27.0. Adapun hasil penelitian hipotesis dari pengujian yang diperoleh dari data SPSS 27.0 sebagai berikut:

1. **H₁ Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa motivasi internal (X1) tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dinyatakan berdasarkan hasil pengujian signifikan uji T (parsial) yang memperoleh nilai $t_{hitung} 1.821 < t_{tabel} 2.012$ dengan taraf signifikan $0,075 > 0,050$. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama tidak dapat diterima.

2. **H₂ Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dinyatakan berdasarkan hasil pengujian signifikan uji T (parsial) yang memperoleh nilai $t_{hitung} 3.096 > t_{tabel} 2.012$ dengan taraf signifikan $0,003 < 0,050$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima.

3. **H₃ Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa adanya variabel yang

dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan melihat besar nilai hasil *Standardized Coefficients Beta* dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini diketahui variable motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar X1 (0,245) dan X2 (0,435). Hal ini menunjukkan bahwa variable motivasi eksternal (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar diantara variable bebas lainnya. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga hipotesis diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi eksternal pengujian signifikan uji T (parsial) yang memperoleh nilai $t_{hitung} 3,096 > t_{tabel} 2,012$ dengan taraf signifikan sebesar $0,003 < 0,050$ dinyatakan berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, motivasi internal pengujian signifikan uji T (parsial) yang memperoleh nilai $t_{hitung} 1,821 < t_{tabel} 2,012$ dengan taraf signifikan sebesar $0,075 > 0,050$ sehingga dinyatakan tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi internal dan motivasi eksternal menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $17,203 > 3,19$ dengan nilai signifikan $< 0,001$ lebih kecil dari $0,050$ maka pengaruhnya dinyatakan signifikan. Artinya, berpengaruh signifikan secara simultan.
3. Dalam penelitian ini, diketahui variable motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar X1 (0,245) dan X2 (0,435). Hal ini

menunjukkan bahwa variable motivasi eksternal (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar diantara variable bebas lainnya, motivasi eksternal (X2) menjadi variabel yang lebih dominan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi
Untuk motivasi internal, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, memberikan tantangan yang sesuai, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, untuk motivasi eksternal, penting untuk memastikan bahwa system penghargaan, insentif, dan gaji yang kompetitif diterapkan secara adil. Kombinasi yang tepat antara kedua factor ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.
2. Bagi Pihak Peneliti
1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan berbagai jenis organisasi atau sektor industri untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai. peneliti dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, untuk memperkaya analisis penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hanafie., dkk. (2022). *Motivasi Internal & Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV*. Makassar.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2020). *Panduan Manajemen Kinerja Pegawai*

Negeri Sipil. Jakarta: BKN.

Erry Pratama. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafe Rata Kiri Citra Niaga Di Kota Samarinda.

Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrastuti, S. (2017). Motivasi dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Andi Offset.

Jane Christin., & Djudi Mukzam. (2017). Pengaruh Motivasi Internal & Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan.

Linawati. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani. Semarang).

Mangkunegara, A.P. (2008). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Novia Mei Sandi. (2022). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Arsila Bakery. Banjarmasin.

Nurpaída. (2023). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(2), 45–60.

Pratiwi. (2019). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 25–40.

Roy Kelana. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Bright Gas 12 KG Toko Arif Gumilang. Muara Teweh.

Sari, D. P., & Utomo, H. (2021). Pengaruh Motivasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(2), 45–60.

Siregar, D. (2010). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Situmorang, L., & Luthfi, A. (2014). Analisis

Regresi dalam Penelitian Sosial. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.

Profil Penulis

Dr. Fie Khaeriyah, S.E., M.M., Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: fiekhaeriyah@gmail.com