

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI

Oleh:

Salma Shafira¹

Zahra Aksell Vahrezy²

Wardah Qoniah Salsabila³

Universitas Negeri Padang

Alamat: JL. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat (25171).

Korespondensi Penulis: salmasavira003@gmail.com, zahraaksell07@gmail.com,
wardahqoniah45@gmail.com.

Abstract. *This study examines the role of motivation as the main driver of performance in an organizational environment. It explores how internal and external motivational factors influence employee behavior, work quality, and overall productivity levels. Motivation is described as the psychological force that drives individuals to initiate action, maintain effort, and achieve organizational goals. The analysis focuses on the key elements that shape employee motivation, including leadership practices, work environment, reward systems, and opportunities for self-development. The findings show that highly motivated employees demonstrate greater productivity, creativity, and commitment than those who are not motivated. This study also found that organizations that implement fair rewards, supportive leadership, and a positive work environment achieve more optimal performance results. In addition, motivation has been proven to reduce absenteeism and turnover by strengthening emotional attachment to work. This study concludes that motivation plays an important role in improving organizational effectiveness and needs to be managed strategically to support continuous performance improvement.*

Keywords: *Motivation, Employee Performance, Organization.*

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI

Abstrak. Penelitian ini mengkaji peran motivasi sebagai penggerak utama kinerja dalam lingkungan organisasi. Penelitian ini menelaah bagaimana faktor-faktor motivasi internal dan eksternal memengaruhi perilaku karyawan, kualitas kerja, dan tingkat produktivitas secara keseluruhan. Motivasi dijelaskan sebagai kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk memulai tindakan, mempertahankan usaha, dan mencapai tujuan organisasi. Analisis pada penelitian ini difokuskan pada elemen-elemen utama yang membentuk motivasi karyawan, termasuk praktik kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi memperlihatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen yang lebih kuat dibandingkan mereka yang tidak termotivasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa organisasi yang menerapkan penghargaan yang adil, kepemimpinan suportif, serta lingkungan kerja positif memperoleh hasil kinerja yang lebih optimal. Selain itu, motivasi terbukti mengurangi absensi dan turnover dengan memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan perlu dikelola secara strategis untuk mendukung peningkatan kinerja berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Organisasi.

LATAR BELAKANG

Motivasi merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja dalam setiap organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Organisasi yang mampu mengelola motivasi dengan baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi menjadi salah satu indikator penting dalam peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Aditya Dharma, 2019).

Secara teoritis, motivasi berkaitan dengan kebutuhan, insentif, dan harapan individu dalam bekerja. Teori-teori seperti kebutuhan Maslow dan teori harapan Vroom menekankan bahwa motivasi terbentuk melalui interaksi antara kebutuhan pribadi,

persepsi terhadap penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Ketika kebutuhan atau harapan tersebut terpenuhi, individu cenderung memperlihatkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan rendahnya loyalitas karyawan (R. N. K. Rambe, 2018).

Permasalahan yang muncul dalam organisasi saat ini adalah belum optimalnya pengelolaan motivasi, baik dari sisi pemberian penghargaan, kepemimpinan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Banyak organisasi hanya fokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi kurang memperhatikan kondisi psikologis yang memengaruhi performa individu. Kondisi ini menghambat pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis bagaimana motivasi berperan sebagai penggerak utama kinerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam peran motivasi dalam mendorong kinerja organisasi, mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi motivasi, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengelola motivasi agar dapat meningkatkan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Motivasi dalam Organisasi

Motivasi dalam organisasi adalah suatu proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi menjadi kekuatan internal maupun eksternal yang membuat karyawan ingin bekerja, berusaha lebih optimal, serta berkomitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks manajemen, motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan kondisi yang mendorong semangat kerja, seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang positif, dan kepemimpinan yang suportif. Menurut Wardan (2020:109), motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Sutrisno

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI

(2016:110) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Dalam organisasi, motivasi dapat berasal dari dua sumber, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kepuasan pribadi, minat, nilai-nilai kehidupan, dan keinginan untuk berkembang. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berpengaruh langsung terhadap semangat kerja serta perilaku karyawan di tempat kerja. Peran motivasi sangat penting dalam menciptakan kinerja yang produktif dan berkelanjutan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, meningkatnya konflik, serta tingginya tingkat absensi atau turnover. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi motivasi yang efektif melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan kepemimpinan yang suportif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang menggerakkan individu untuk bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih cepat, tepat, dan berorientasi hasil. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan, mengurangi waktu menganggur, serta mempercepat pencapaian target organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi berperan sebagai energi internal yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku kerja menuju tujuan tertentu.

2. Memperkuat Komitmen terhadap Organisasi

Karyawan yang termotivasi akan memiliki rasa memiliki lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini memunculkan loyalitas dan kemauan untuk tetap bertahan dalam lingkungan kerja. Komitmen ini penting dalam menekan tingkat turnover dan menjaga stabilitas sumber daya manusia.

3. Meningkatkan Kualitas Kinerja dan Kreativitas

Motivasi memengaruhi kualitas hasil kerja karena individu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan standar terbaik. Motivasi intrinsik, seperti kebanggaan dan kepuasan diri, juga memunculkan ide-ide kreatif serta kemampuan menyelesaikan masalah secara inovatif.

4. Mendorong Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan

Karyawan yang termotivasi cenderung ingin belajar hal baru, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan kemampuan diri. Proses peningkatan kapasitas ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung daya saing organisasi.

5. Mengurangi Stres dan Meningkatkan Kepuasan Kerja

Motivasi membantu individu merasa lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga mampu mengurangi tekanan psikologis dan stres kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja positif. Menurut Herzberg (1987), motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab meningkatkan kepuasan sehingga berdampak pada performa kerja.

Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dalam organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, antara lain:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu. Tindakan dilakukan karena adanya kesenangan, minat, kepuasan pribadi, atau nilai-nilai yang melekat pada kegiatan itu sendiri, bukan karena mengharapkan imbalan eksternal atau menghindari hukuman. Motivasi yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, minat pribadi, keinginan berkembang,

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI

dan rasa pencapaian. Individu bekerja karena merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari luar diri individu. Tindakan dilakukan untuk mencapai tujuan eksternal, seperti mendapatkan imbalan (hadiah, pujian, uang) atau menghindari konsekuensi negatif (hukuman, teguran). Motivasi yang timbul akibat faktor dari luar individu, seperti gaji, bonus, penghargaan, promosi, serta lingkungan kerja yang nyaman. Faktor ini sering digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Motivasi Positif

Motivasi yang didasarkan pada adanya penghargaan atau penghormatan atas hasil kerja baik yang dicapai. Hal ini mendorong individu untuk terus memperbaiki kinerja agar memperoleh apresiasi.

4. Motivasi Negatif

Motivasi yang timbul dari rasa takut terhadap hukuman atau konsekuensi akibat kinerja buruk, seperti teguran atau sanksi. Meski dapat mendorong kinerja, namun jika terlalu dominan dapat menurunkan semangat dan kenyamanan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal). Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kebutuhan Individu

Setiap individu memiliki kebutuhan dasar dan sosial yang mendorong mereka bekerja, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Semakin kebutuhan tersebut terpenuhi, semakin tinggi motivasi individu dalam bekerja.

2. Sistem Penghargaan dan Kompensasi

Penghargaan berupa gaji, bonus, promosi, maupun pengakuan berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Sistem yang adil, transparan, dan berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja akan membuat karyawan lebih termotivasi.

3. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, memberi teladan, dan membangun komunikasi efektif dapat meningkatkan motivasi. Leadership yang partisipatif juga membuat karyawan merasa dihargai.

4. Lingkungan dan Budaya Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan harmonis serta budaya organisasi yang positif mendukung kenyamanan karyawan sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

5. Hubungan Interpersonal

Hubungan kerja yang baik, dukungan dari rekan kerja, serta komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi.

Peran Motivasi sebagai Penggerak Kinerja

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, berperilaku, dan berupaya mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi maupun dunia pendidikan, motivasi dianggap sebagai faktor utama yang menentukan seberapa besar usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas, mempertahankan ketekunan, dan mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa motivasi, seseorang cenderung bekerja secara minimal, tidak memiliki arah, dan tidak menunjukkan performa yang maksimal. Sebaliknya, ketika motivasi tinggi, individu dapat bekerja dengan antusias, kreatif, dan disiplin.

1. Peran Motivasi sebagai Penggerak Kinerja

a. Mengarahkan Perilaku Kerja

Motivasi berfungsi sebagai kompas yang memberikan arah pada perilaku kerja. Individu yang termotivasi mengetahui apa yang ingin dicapai dan berusaha menyesuaikan tindakannya dengan tujuan tersebut. Dengan adanya motivasi, tugas-tugas yang dilakukan menjadi lebih terstruktur dan terarah, sehingga meningkatkan efektivitas kerja.

b. Meningkatkan Intensitas dan Tekad Kerja

Motivasi menentukan seberapa besar energi yang dikeluarkan seseorang dalam melaksanakan tugas. Ketika motivasi kuat, individu akan bekerja lebih keras, lebih antusias, dan lebih tekun dibandingkan ketika motivasinya rendah. Ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

c. Menumbuhkan Ketekunan dan Konsistensi

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI

Motivasi membantu seseorang bertahan dalam menghadapi tantangan atau hambatan pekerjaan. Individu yang termotivasi cenderung tidak mudah menyerah dan lebih mampu mempertahankan performa dalam jangka panjang. Hal ini penting terutama dalam tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan waktu panjang.

2. Sumber-Sumber Motivasi

Sumber motivasi dapat digolongkan menjadi dua kelompok besar, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua sumber ini penting karena saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan kinerja individu.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, muncul karena adanya dorongan internal berupa minat, kebutuhan psikologis, atau nilai pribadi. Beberapa sumber motivasi intrinsik antara lain: minat dan kesukaan, kebutuhan akan pencapaian, kepuasan diri, nilai dan prinsip hidup.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu, seperti imbalan, lingkungan kerja, atau dukungan sosial. Sumber-sumbernya meliputi: gaji, upah, dan insentif, pengakuan dan apresiasi, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk berkembang, keamanan dan stabilitas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review sebagai metode utama untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai konsep motivasi dan kaitannya dengan kinerja organisasi melalui analisis kritis terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan. Synder (2019:333) menjelaskan bahwa literature review merupakan suatu metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan, menelaah, dan merangkum inti sari dari penelitian-penelitian terdahulu, serta mengevaluasi berbagai pandangan ahli yang tertuang dalam teks ilmiah. Metode ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya, sehingga memperkuat dasar teoretis dan pengembangan argumen penelitian. Penggunaan metode literature review adalah karena topik motivasi dan kinerja organisasi telah dibahas luas dalam berbagai studi empiris maupun teoretis. Dengan demikian, pendekatan ini

dianggap paling tepat untuk merangkum, membandingkan, dan menganalisis pola temuan yang telah ada sehingga menghasilkan pemahaman yang terstruktur dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi literatur dari berbagai artikel ilmiah, motivasi terbukti memiliki peran yang sangat signifikan sebagai penggerak utama kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan, intensitas, serta ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja, dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya rendah.

Hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berkembang, terbukti memberikan pengaruh yang lebih berkelanjutan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik, seperti pemberian gaji, insentif, penghargaan, dan promosi jabatan, berperan sebagai pemicu awal yang efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Kombinasi antara kedua jenis motivasi ini menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul.

Selain itu, literatur yang dianalisis menegaskan bahwa peran pimpinan sangat menentukan dalam membangun dan menjaga motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikasi yang terbuka, serta pemberian apresiasi terhadap prestasi kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang mendukung juga menjadi faktor pendukung yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Studi literatur menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan elemen kunci dalam peningkatan kinerja organisasi. Organisasi perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja, baik melalui pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan, pemberian penghargaan yang adil, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya tersebut diharapkan mampu mendorong kinerja yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing organisasi.

KESIMPULAN

Motivasi memiliki peran strategis sebagai penggerak utama kinerja dalam organisasi. Motivasi menjadi faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja, semangat, serta kesediaan individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, kreativitas, kepuasan kerja, dan komitmen yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan, minat, dan nilai pribadi, serta faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola motivasi secara komprehensif melalui perencanaan program yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan, menyediakan sistem penghargaan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan pengembangan diri.

Dengan penerapan strategi motivasi yang tepat, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mampu menekan tingkat absensi dan turnover, serta memperkuat loyalitas dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi terus mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka. *BALANCA*, 45-54.
- Aditya, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F.H. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang. *Jurnal administrasi bisnis*, vol. 22, no. 1, hh. 1- 8.
- Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, Volume 8, Nomor 3.
- Putra, A.K & Frianto,A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 1, hh. 59-66.
- Rambe, R. N. K. (2018). *Motivasi kerja dan pengembangan kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Synder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe: Intrinsic motivation on employee performance in the organization and personnel section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63-73.