

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA.(Studi Pada Laboran Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta Di Kota Bengkulu)**

**Santi Zulmedia<sup>1)</sup>, Lizar Alfansi<sup>2)</sup>, Praningrum<sup>3)</sup>**

**Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu<sup>1)</sup>**

**Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu<sup>2),3)</sup>**

**Corresponding Author lizaralfansi@unib.ac.id**

## **Abstract**

*This study is to analyze how the influence of intrinsic motivation and authentic leadership on the performance (study on state and private university) laboratory assistants in Bengkulu. Motivation is very important in order to improve employee performance, especially intrinsic motivation. In addition to authentic leadership motivation, it is also studied with the results that there is an influence on performance. Methods this study was conducted with descriptive quantitative. As much as 87 respondents from 90 respondents gave a response. The tools used in this study is questionnaires, questionnaires distributed with offline. Sampling was carried out by nonprobability sampling with a total sampling technique or saturated sampling. The objective of this reseach is : (1). Intrinsic motivation has an effect on performance with a value of 0.012% (2). Authentic leadership has an effect on performance with a value of 0.02%. (3) Analyze influence of work, intrinsic motivation and authentic leadership on the performance by partial. The research results were processed with SPSS version 16.0 for windows to test the validity and reliability using the Cronbach Alpha formula. Methods this study using multiple linear regression analysis. The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained 0.186 this shows that the predictor variabels of independent variables have an impact of 18,6% to dependent variable.*

***Keywords:** Intrinsic Motivation, Authentic Leadership and Performance.*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan kepemimpinan autentik terhadap kinerja (studi pada perguruan tinggi negeri dan swasta) asisten laboratorium di Bengkulu. Motivasi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, terutama motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi otonomi, dimensi kompetensi, dan dimensi keterikatan. tiga dimensi tersebut adalah konsep Self Determination Theory (SDT). Tiga kebutuhan psikologis dasar sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi intelektual. Selain motivasi kepemimpinan autentik juga dikaji dengan hasil bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan autentik terdiri dari : empat dimensi, Kesadaran Diri, Transparansi Hubungan, Manajemen Seimbang, Perspektif Moral yang Terinternalisasi. Metode penelitian ini dilakukan dengan deskriptif kuantitatif. Sebanyak 87 responden dari 90 responden memberikan tanggapan. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, penyebaran kuisioner dengan offline. Pengambilan sampel dilakukan secara nonprobability sampling dengan teknik total sampling atau sampling jenuh. Tujuan dari penelitian ini adalah : (1). Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai 0,012% (2). Kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai 0,02%. (3) Menganalisis pengaruh kerja, motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja secara parsial. Hasil penelitian diolah dengan SPSS (Statistical Package for Social Social Science) versi 16.0 for windows untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh 0,186 hal ini menunjukkan bahwa variabel prediktor variabel independen memiliki pengaruh sebesar 18,6% terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja, perlu dipertahankan dan ditingkatkan, dan selain itu pemimpin juga berperan dalam meningkatkan motivasi dalam kinerja.

**Kata kunci:** Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Otentik dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Laboran adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di laboratorium. Laboran merupakan bagian dari suatu perguruan tinggi yang mempunyai peran strategis dalam pengelolaan laboratorium meliputi kegiatan perencanaan, pengoperasian peralatan dan penggunaan bahan, pemeliharaan peralatan dan bahan, pengevaluasian sistem kerja laboratorium dan pengembangan kegiatan laboratorium baik untuk pendidikan, penelitian dan untuk pengabdian kepada masyarakat.

Laboran bekerja di Laboratorium dalam ruangan terbuka dan tertutup, dalam ruangan tertutup adalah ruangan yang padat dengan alat, berbau dan kadang penuh sesak. Dalam ruangan terbuka yaitu bekerja di alam terbuka sehingga dalam melakukan tugas dan kewajiban sebagai laboran sangat diperlukan motivasi dan dukungan pimpinan, Ahmad Faisal (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi ada dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Melalui motivasi membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya. Motivasi pada penelitian ini fokus pada motivasi intrinsik, karena motivasi intrinsik adalah motivasi yang mempunyai dorong dari dalam diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan. Hasil kerja karena kesadaran sendiri akan menciptakan kinerja yang baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja.

Menurut Deci dan Ryan (2005) *Self Determination Theory* mengungkapkan bahwa terdapat tiga kebutuhan dasar psikologis yang harus di penuhi agar dapat meningkatkan motivasi intrinsik tumbuh subur dan berkembang. Tiga kebutuhan dasar psikologis yaitu *autonomy, competence, dan relatedness*. Pemenuhan kebutuhan psikologis dasar adalah terpenuhinya kebutuhan secara otonomi, kompetensi, dan keterikatan, ketiga kebutuhan merupakan kebutuhan yang mendasar dan universal untuk kebahagiaan manusia.

Menurut Reeve dan Su (2014) dikutip dari penelitian Hanggara Budi Utomo, *et al.*, (2019) adanya pengalaman terpenuhinya kebutuhan psikologis secara otonomi, kompetensi dan keterikatan dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Misalnya kebutuhan keterikatan adalah ketika terlibat dalam suatu kegiatan atau aktivitas, karena merasa terlibat timbul rasa peduli dan dapat mendorong timbulnya motivasi dari dalam diri laboran itu sendiri.

Motivasi timbul karena ketertarikan dan keinginan dari dalam diri karena merasa terkait dan terlibat dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Hal ini mengacu pada perasaan

aman dan rasa memiliki dalam konteks situasi kerja, dimana hubungan sosial dan keterkaitan sangat penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik (Ryan dan Deci, 2000). Dimana motivasi yang mempunyai ketulusan tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaputra, *et al.*, (2016) yang berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi intrinsik yang akan di teliti mempunyai tiga yaitu dimensi otonomi, kompetensi dan keterikatan berdasarkan konsep dari teori penentuan diri (*Self Determination Theory*).

kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada banyak model gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja. Fokus pada penelitian ini adalah kepemimpinan otentik. Suzanne J. Peterson, *et al.*, (2017) membuktikan bahwa pemimpin otentik mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Avolio, *et al.*, (2005) mengatakan bahwa kesejahteraan dan peningkatan kinerja dapat diperoleh dari pengikut yang otentik yaitu pengikut yang patuh dan setia, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suharto, 2015), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan otentik dengan kinerja.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di laboratorium perguruan tinggi yang ada di Kota Bengkulu, masih adanya laboran yang kompetensinya tidak sesuai bidang ilmunya, ada yang belum mengikuti diklat dan pelatihan, ada beberapa laboran belum mampu menggunakan alat, hal tersebut mengarah pada permasalahan tidak terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar secara kompetensi.

Laboran yang tidak mempunyai kekuasaan yang penuh dalam menjalankan pekerjaannya, perasaan tidak bebas dalam mengelola laboratorium terlalu banyak intervensi sehingga membuat laboran tidak mandiri dan kurang ide hal ini mengarah pada tidak terpenuhinya kebutuhan secara otonomi. Dan pada dimensi keterikatan, masih ada laboran yang mengeluh kurang nyaman dengan kondisi ruangan, sirkulasi udara yang tidak lancar, sarana yang tidak mendukung dan tidak berfungsi dengan baik, membuat suasana ruangan terasa pengap dan panas, alat laboratorium yang kurang tertata dengan baik karena terbatasnya ruangan. Semua permasalahan tersebut akan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan dasar dalam meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian empiris terkait pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dilakukan oleh Pratama (2017) yang memberikan bukti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gagné, *et al.*, (2017) juga membuktikan bahwa bahwa motivasi intrinsik berhubungan secara positif dengan fungsi optimal individu yaitu kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemimpin, pemimpin dilaboratorium adalah kepala laboratorium. Hasil penelitian Ahmad faisal (2016) membuktikan bahwa aktor yang paling terlibat dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja laboran/PLP adalah kepala laboratorium. Kepemimpinan diperlukan untuk mendukung dan memberikan mendorong dalam pengembangan diri bawahannya, pemimpin yang terbuka, pemimpin dengan jujur, memimpin dengan hati dan tulus. Dengan demikian di harapkan tidak timbul krisis kepercayaan, krisis penghormatan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja.

Dari uraian di atas tergambar tentang pentingnya motivasi dan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja khususnya pada laboran, dimana hasil kerja yang baik adalah output dari hasil motivasi kerja dan pemimpin yang baik juga, sehingga dengan kinerja laboran yang baik dapat mempengaruhi kualitas dari pelayanan laboran pada laboratorium. Kualitas pelayanan baik dapat menunjang pencapaian visi dan misi suatu perguruan tinggi dan sebaliknya pelayan yang buruk dapat berpengaruh dari kualitas output peserta didik dari suatu perguruan tinggi. Untuk itu penulis tertarik melakukan pengkajian secara empiris terhadap kinerja pada laboran yang bekerja pada unit pelayanan laboratorium pendidikan yang ada di Kota Bengkulu dengan judul : “Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan otentik terhadap kinerja (Studi Pada Laboran Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Di Kota Bengkulu)”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Laboran**

Laboran adalah Tenaga Kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses pembelajaran mahasiswa vokasi dan akademik Strata 0, 1, 2 dan 3, serta penelitian dosen. Keberadaan Laboran di suatu laboratorium sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan akademik dosen dan mahasiswa. Untuk itu, Laboran seyogyanya memiliki *hard skills* dan *soft skills* yang memadai. Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh Laboran, membantu efisiensi dan efektifitas serta produktivitas dari laboratorium yang dikelola oleh perguruan tinggi (Pedoman Umum Pemilihan Laboran Berprestasi, No.03/PP/ DITDIKTENDIK/2011).

Menurut Permenpan dan reformasi Birokrasi No. 7/2019 tentang Laboran, PLP, Teknisi, Instruktur, dan Analis merupakan jabatan tugas, kewajiban dan hak laboran dalam mengelola laboratorium pendidikan dengan kewajiban diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Laboratorium harus dikelola dengan baik agar dapat memberika pelayanan terbaik kepada pengguna yaitu dosen, mahasiswa, masyarakat dan untuk mendapatkan kepuasan dari pengguna.

Tenaga Laboran harus mampu memahami filosofi dan bisnis proses laboratorium untuk dijual kepada pengguna (mahasiswa, dosen dan masyarakat). Laboratorium menginginkan tenaga Laboran yang berkompeten : berkualifikasi, sertifikasi kompetensi, memahami metode kerja alat dan bahan : dikelola sesuai standar, sehingga dapat menghasilkan data prototype yang sesuai standar mutu yaitu data yang valid (akurat, teliti) sehingga dapat memberikan kepuasan kepada penggunanya yaitu mahasiswa, dosen dan masyarakat.

### **Kinerja**

Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kulaitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diperoleh oleh individu yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh pekerja ketika bekerja sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Moeheriono (2004:49) kinerja merupakan gambaran daripada tingkat pencapaian pelaksanaan suatu uraian dari bagaian – bagian kegiatan atau kebijakan dalam menciptakan suatu keinginan, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Jadi dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat diatas kinerja adalah hasil aktivitas kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam berprestasi menyesuaikan dengan beban kerja yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Dubrin, A.J.(2005) kinerja (*performance*) seorang karyawan adalah hasil perkalian antara kemampuan (*ability*) dengan motivasi. Kemampuan ditentukan oleh keahlian (*skill*), teknologi yang tersedia dan pengetahuan tentang kinerja yang diperlukan oleh pekerja (*role clarity*). Motivasi seorang pegawai dapat bertambah atau berkurang tergantung kepada faktor-faktor pendorong motivasi seperti tuntutan kebutuhan, harapan, penghargaan, kepuasan dan kesesuaian antara tugas dan kemampuan. Selain hal tersebut, secara inheren sistem kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hubungan antara kebutuhan (*needs*), dorongan (*drive*), tindakan (*action*) dan kepuasan.

## **Motivasi Intrinsik**

Menurut Deci & Ryan (2000) dalam penelitian Gagne *et al* (200) motivasi intrinsik adalah didefinisikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk kepentingan sendiri, yaitu, karena menarik dan menyenangkan dalam dirinya sendiri. Adanya Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah berkaitan dengan kepuasan kebutuhan. Motivasi didorong melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Menurut Gagne dan Deci (2005), Kepuasan dalam terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar merupakan nutrisi dalam pengembangan motivasi. Kebutuhan psikologis dasar individu yang terdiri dari kompetensi, otonomi dan keterhubungan merupakan kebutuhan yang mendasar dan universal untuk kebahagiaan manusia.

Konsekuensi penting lainnya dari pemenuhan kebutuhan individu adalah motivasi intrinsik (Gagne & Deci, 2005). Pemenuhan kebutuhan berkaitan dengan kebutuhan dasar psikologis *competence* (kompetensi) atau *achievement* (prestasi), *autonomy and control* (otonomi dan kontrol) atau *power* (kekuasaan), dan *relatedness* (hubungan) atau *affiliation* (afiliasi). Ketertarikan dan keinginan serta motivasi untuk bekerja akan muncul bila adanya pengalaman pemenuhan kebutuhan, secara psikologis dalam hal otonomi, kompetensi, dan keterkaitan selama terlibat aktivitas praktik dan berinteraksi dengan orang lain (Reeve & Su, 2014).

## **Kepemimpinan Otentik**

Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai sebuah metode yang menarik baik dari psikologis yang positif dan konteks organisasi yang sangat maju yang menghasilkan perilaku positif yang lebih besar dan baik. Hal ini dapat berwujud kesadaran diri dan pengendalian diri sebagai pemimpin maupun karyawan, dan juga dapat mendorong pengembangan yang positif dari dirinya maupun orang lain. Kepemimpinan otentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada dan mempromosikan baik kapasitas psikologi yang positif, untuk mendorong kepekaan diri yang kuat, persepektif moral yang diinternalisasi, pengolahan informasi seimbang dan transparansi relasional pada bagian dari pemimpin dalam bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri Walumbwa *et al* (2008). Kepemimpinan otentik diibaratkan sebagai sumber utama yang dapat menciptakan kondisi dimana anggota organisasi memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, serta masing – masing dapat membantu orang lain untuk membangun kekuatan mereka serta menjadi lebih positif, untuk memperluas pemikiran mereka, untuk menambah nilai akan keputusan mereka, dan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi mereka dari waktu ke waktu Avolio *et al* (2004). Oleh karena pemimpin yang

menampilkan kepemimpinan otentik tersebut dapat siap untuk menghadapi tantangan yang biasanya selalu dialami oleh organisasi baru. Pemimpin otentik dapat mengubah tantangan tersebut menjadi hal yang memiliki dampak positif pada karyawan melakukan pekerjaan, dan menyadari potensi penuh dari visi mereka. Pemimpin otentik juga memimpin dari depan, serta turut melayani. Hal ini bisa dijadikan contoh perilaku yang bisa menginspirasi karyawan mereka, dan mendorong karyawan untuk berprestasi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Dimensi kepemimpinan Otentik, Dimensi daripada kepemimpinan otentik menurut Walumbwa *et al.* (2008) adalah sebagai berikut: Dimensi Kesadaran diri, Dimensi Transparansi Hubungan, Dimensi Proses Berimbang, Dimensi Perspektif Moral Terinternalisasi.

### **Kerangka Analisis**

Penelitian ini bertujuan mencari tahu bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja laboran yang ada di perguruan tinggi swasta dan negeri sekota Bengkulu. Ada batasan dalam variabel yang akan diteliti dalam penelitian, berikut definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini, Stoner (1996) adalah :

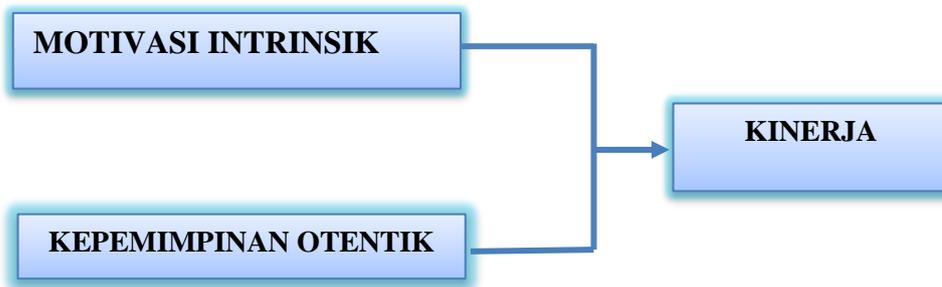
#### **Motivasi Intrinsik**

Menurut Deci & Ryan (2000) dalam work motivasi, motivasi intrinsik adalah didefinisikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk kepentingan sendiri, yaitu, karena menarik dan menyenangkan dalam dirinya sendiri. Adanya Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah berkaitan dengan kepuasan kebutuhan. Motivasi didorong melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Menurut Gagne dan Deci (2005), Kepuasan dalam terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar merupakan nutrisi dalam pengembangan motivasi. Kebutuhan psikologis dasar individu yang terdiri dari kompetensi, otonomi dan keterhubungan merupakan kebutuhan yang mendasar dan universal untuk kebahagiaan manusia.

#### **Kepemimpinan Otentik**

Menurut Walumbwa *et al* (2008) pola perilaku pemimpin yang mengacu pada dan mempromosikan baik kapasitas psikologi yang positif, untuk mendorong kepekaan diri yang kuat, persepektif moral yang diinternalisasi, pengolahan informasi seimbang dan transparansi relasional pada bagian dari pemimpin dalam bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri maka secara skematis, kerangka analisis dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Analisis**



### **Hipotesis**

Menurut Sekaran (2006:135), hipotesis adalah perkiraan antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan untuk diuji disajikan dalam bentuk kerangka teoritis dirumuskan berdasarkan studi penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha1 : Terdapat pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja tenaga Laboran pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Bengkulu.
- Ha2 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap kinerja tenaga laboran pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Bengkulu
- Ha3 : Pengaruh secara bersamaan motivasi dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja laboran pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Bengkulu

### **METODE PENELITIAN**

Desain Penelitian Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, ialah metode ilmiah yang datanya berupa angka dan bilangan yang di olah atau di analisis secara matematika dan statistikika Uma Sakaran dan Roger Bougie (2017:76). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian disebarkan kepada Laboran yang ada di Kota Bengkulu untuk mendukung peneliti dalam pengumpulan data.

Pengujian instrument penelitian dilakukan secara Uji Validitas instrument penelitian masing-masing variabel motivasi intrinsik, kepemimpinan otentik dan kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu dikatakan valid.adalah valid karena semua nilai  $r$  hitung  $> 0,30$  Dan Uji Reliabilitas : instrument Motivasi Intrinsik, kepemimpinan otentik dan Kinerja. dengan menggunakan Uji *Cronbach's Alpha* masing-masing motivasi intrinsik, kepemimpinan otentik dan kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.

Karena semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka semua item pertanyaan masing-masing motivasi intrinsik, kepemimpinan otentik dan kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu dikatakan reliabel.

### Metode Analisis

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap kinerja laboran pada laboratorium perguruan tinggi negeri dan swasta di kota Bengkulu digunakan skala likert dan Analisis bivariat yang di ukur dengan regresi linier berganda (*multiple linier regresion*). dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y_i$  : Kinerja Pegawai

$\beta_1$ : koefinsien regresi Motivasi Intrinsik

$\beta_2$ : koefisiensi regresi Kepemimpinan Otentik

$X_1$ : Motivasi Intrinsik

$X_2$ : kepemimpinan Otentik

$e$  : Kesalahan Estimasi

### Uji signifikan Hipotesis

#### Uji Statistik F

Menguji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini adakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen :

- Jika probilitas ( $sig$ ) >  $\alpha$  (alpha) 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Laboran pada Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.
- Jika probilitas( $sig$ ) <  $\alpha$  (alpha) 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Laboran pada Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.

#### Uji Parsial (Uji t)

Adalah mencari tahu apakah terdapat perbedaan mean yang signifikan antara dua kelompok dalam variable ketertarikan yaitu variable nominal yang dibagi menjadi 2 sub kelompok diuji untuk mengetahui terdapat perbedaan mean yang signifikan antara dua bagian kelompok pada variable terikat yang diukur pada skala interval atau rasio (Uma Sakaran,

2017.) Maksudnya adalah menguji sejauh mana variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel dependen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan pengujian

- Jika probabilitas ( $sig$ )  $> \alpha$  (alpha) 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Laboran pada Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.
- Jika probabilitas( $sig$ )  $< \alpha$  (alpha) 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Laboran pada Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.

### **Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian yang dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Otentik ( $X_2$ ) terhadap terhadap variabel dependen kinerja ( $Y$ ) Laboran pada perguruan tinggi di kota Bengkulu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis data**

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dan diduga sebelumnya. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi perhitungan koefisien regresi dan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil - hasil tersebut selanjutnya diuraikan dalam rincian sebagai berikut :

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4.22.**

**Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Beta</b>	<b>t-hitung</b>	<b>Nilai p</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Intrinsik	0,272	2,573	0,012	Signifikan
Kepemimpinan Otentik	0,250	2,366	0,020	Signifikan
R = 0,432; R-Square = 0,186; F-Statistic = 9,617 (Nilai p = 0,000)				

*signifikan Sumber : Hasil penelitian 2020, Data Diolah*

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.22. diketahui hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja sebesar 0,186 yang menunjukkan bahwa kontribusi atau kemampuan variabel independen (motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik) dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 0,186 atau 18,6% dan terdapat  $100\% - 18,6\% = 81,4\%$  variabel lain di luar model yang menjelaskan variabel dependen yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Menguji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini adakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.22 diketahui hasil uji secara simultan berpengaruh motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,617 dengan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai  $p < 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja artinya kedua variabel independen (motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja).

### **Uji Parsial (Uji t)**

Menguji sejauh mana variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel dependen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.22. diketahui hasil uji t masing-masing variabel independen (motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik) terhadap variabel dependen (kinerja) secara parsial atau sendiri-sendiri. Pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,573 dengan nilai p sebesar 0,012. Karena nilai  $p < 0,05$  maka secara parsial dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.

Pengaruh variabel kepemimpinan otentik terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,366 dengan nilai p sebesar 0,020. Karena nilai  $p < 0,05$  maka secara parsial dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan otentik terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu.

Berdasarkan Tabel 4.22. diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu karena motivasi intrinsik mempunyai nilai p yang paling kecil ( $p=0,012$ ) dibandingkan dengan variabel kepemimpinan otentik ( $p=0,020$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan Penelitian sudah terjawab berdasarkan hasil analisa data dalam penelitian ini. Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan atas hasil olah data dan analisa data yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu pada BAB 4 ini. Uraian pembahasan pada bagian ini dilakukan sejalan dengan masalah penelitian yang dikemukakan pada BAB I.

### **Pengaruh Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja**

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Laboran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi intrinsik laboran maka kinerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaputra *et.al.*, (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi intrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2018) diperoleh hasil bahwa kinerja laboran dipengaruhi oleh adanya motivasi intrinsik.

Dimana di jelaskan pada BAB I adanya motivasi intrinsik dalam penelitian ini karena ada kerena terpenuhinya 3 kebutuhan psikologis dasar dimana menurut Gagne & Ryan (2005) menjelaskan motivasi intrinsik dan internalisasi sebagai proses alami dan membuat sejajar dengan fakta bahwa proses alam yang perlu makanan bergizi untuk fungsi optimal. Dalam SDT, tiga kebutuhan psikologi dasar yang penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik adalah terpenuhinya kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Ketiga kebutuhan berhubungan positif dengan peningkatan motivasi intrinsik dan sarana yang kuat untuk memberi energi dan memotivasi (Gagne' & Ryan, 2005; Ryan & Deci, 2008; Vallerand et al, 2008.).

Masalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kebutuhan dan karakteristik yang kompleks, tidak dapat di abaikan begitu saja. Perguruan Tinggi harus dapat memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dasar ini karena apabila diabaikan akan menjadi permasalahan terhadap kualitas luaran dari perguruan tinggi itu sendiri. .

Motivasi intrinsik timbul dalam diri laboran yang terpenuhi kebutuhannya otonomy adalah merasa nyaman tidak tertekan dalam bekerja, bebas terkontrol dalam menjalankan aktivitasnya di laboratorium sehingga dalam bekerja lebih mandiri. Jika dikaitkan dengan pengambilan keputusan, individu mampu mengambil keputusan sendiri bagi dirinya dan mampu menjadi dirinya sendiri.

Motivasi intrinsik dalam diri laboran yang terpenuhi kebutuhan kompetensi adalah ketika laboran termotivasi bekerja karena memiliki pengetahuan, adanya kesempatan dalam meningkatkan kompetensi seperti mengikuti acara workshop atau seminar yang berhubungan dengan pengelolaan laboratorium, sehingga laboran mampu dan *update* mengelola dan mengoperasikan alat yang ada di laboratorium. Motivasi intrinsik timbul dalam diri laboran yang terpenuhi kebutuhan keterikatan, adalah adanya hubungan baik antar sesama laboran, terlibat dalam kegiatan di laboratorium, mengacu pada kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok, atau kadang kadang dinamakan kebutuhan kecocokan sosial (*belongingness*)

### **Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap kinerja**

Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja yang merupakan perolehan hasil penelitian dalam penelitian ini. Hasil tersebut menggambarkan semakin baik kepemimpinan otentik maka mampu meningkatkan kinerja dari pada laboran yang bersangkutan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avolio & Gardne (2005) bahwa pemimpin otentik mampu meningkatkan motivasi bawahannya serta menguatkan status yang ada pada bawahan secara positif terhadap organisasi termasuk dalam meningkatkan kinerja dan didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suharto, 2015), hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan otentik yang berpengaruh dengan kinerja.

Dimana seperti dijelaskan pada BAB I pemimpin yang otentik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhinya bawahannya secara otentik (pengikut yang patuh dan setia) karena pemimpin otentik mampu menunjukkan keyakinan yang konsisten dengan tindakan yang dilakukan, membuat keputusan berdasarkan keyakinan utamanya dan mendengarkan dengan cermat terhadap pandangan yang berbeda sebelum sampai pada kesimpulan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja tenaga Laboran maka pimpinan juga diharapkan bisa mendorong setiap tenaga Laboran agar berani mengeluarkan pendapat sesuai dengan apa adanya khususnya tentang kebenaran walaupun akan menyakitkan bagi beberapa pihak, pimpinan menggambarkan dengan akurat bagaimana orang lain melihat kemampuannya,

mengatakan apa yang dia maksud dan mengakui kesalahannya jika melakukan kesalahan serta mencari umpan balik untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain. Dari perspektif moral terinternalisasi, maka untuk meningkatkan kinerja tenaga Laboran seorang pimpinan harus menganalisis data yang relevan sebelum sampai pada suatu keputusan, membuat keputusan yang sulit berdasarkan standar tinggi dan beretika dan mengetahui kapan saatnya untuk mengevaluasi kembali posisinya atas isue penting dan menunjukkan kalau seorang pimpinan mengerti bagaimana tindakan khusus berdampak pada lainnya.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Otentik terhadap kinerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu. Berdasarkan Hasil uji korelasi Berganda motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja sebesar 0,432 artinya pengaruh antara variabel independen (motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik) terhadap variabel dependen (kinerja) dengan kategori sedang karena nilai korelasi berganda berada antara 0,4–0,6.

Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik akan meningkatkan kinerja laboran. Dengan kata lain laboran dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik dimana motivasi intrinsik meningkat karena terpenuhi kebutuhan psikologis dasar ketika laboran mempunyai otonomi penuh dalam mengelola laboratorium, adanya dukungan untuk peningkatan kompetensi untuk pengembangan dan metode baru dalam mengelola laboratorium sehingga laboran menjadi lebih peduli dan merasa memiliki peran di laboratorium, sangat diperlukan peran pemimpin yang mempunyai kesadaran yang tinggi dalam memberikan dan mencurahkan pikiran dalam mendorong laboran menjadi laboran yang berkompeten, pemimpin yang bersikap transparan sehingga laboran bebas memberikan idenya untuk pengembangan laboratorium yang akan dimanfaatkan oleh pengguna, pemimpin dengan berimbang dimana tidak ada perbedaan semua sama mengikuti aturan yang sudah disepakati di laboratorium, serta pemimpin yang mempunyai moral baik yang dapat jujur apa adanya, membimbing dengan memberikan kekuatan untuk mewujudkan atau membuat laboratorium yang mempunyai pelayanan yang baik dengan kinerja yang tinggi.

## **Implikasi Strategis**

Upaya yang dapat dilakukan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja di masa mendatang dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan motivasi intrinsik dan kepemimpinan. memperhatikan terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik bawahannya serta mempertahankan serta mempertahankan kepemimpinan secara otentik yang berkesinambungan,

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja yang berimplikasi bahwa laboran dapat memotivasi diri sendiri dalam meningkatkan kinerjanya apabila organisasi memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar yang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik dari karyawan. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya di laboratorium secara mandiri tanpa pengawasan, laboran di berikan kesempatan mengelola laboratorium selagi kinerja para laboran dapat dipertanggung jawabkan. Jadi pihak perguruan tinggi terus memberikan kewenangan secara otonomi, kompetensi dan keterikatan kepada laboran dalam mengelola laboratorium. Begitu juga dengan pemimpin hendaknya dapat mempertahankan kepemimpinannya yang dapat meningkatkan kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dan pembahasan tentang analisis pengaruh motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu yang telah diuraikan di atas maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi intrinsik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu yang di . Hal ini menjawab rumusan masalah pada bab 1, bahwa motivasi intrinsik yang memiliki 3 dimensi yaitu dimensi otonomy, kompetensi dan keterikatan ini meningkat menunjukkan bahwa semakin baik kinerja tenaga laboran.

Kepemimpinan otentik juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan otentik pada perguruan tinggi dikota Bengkulu maka semakin baik juga kinerja tenaga laboran.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga Laboran Perguruan Tinggi di Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan ada peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi intrinsik, bahwa semakin baik motivasi intrinsik dan kepemimpinan otentik maka semakin baik kinerja tenaga laboran.

## **Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Perguruan Tinggi berkenaan dengan kinerja laborannya adalah sebagai berikut :

Dalam rangka meningkatkan motivasi intrinsik tenaga laboran yang ada pada perguruan tinggi di Kota Bengkulu, maka diperlukan peningkatan pada pemenuhan kebutuhan otonomi, yaitu memberikan kebebasan terkontrol kepada laboran dalam mengelola laboratorium, sehingga laboran dapat bekerja secara mandiri tidak memerlukan pengawasan, dapat menciptakan ide kreatif, dan mampu mengelola laboratorium secara mandiri.

Pemimpin otentik berpengaruh terhadap kinerja setelah motivasi intrinsik. Pemimpin berperan langsung kepada laboran adalah kepala laboratorium, seorang pemimpin yang langsung bekerja bersama dengan laborannya dalam mengelola dan memajukan laboratorium, diperlukan tanggung jawab moral atas kepemimpinannya untuk itu kepala laboratorium yang ada di perguruan tinggi dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja laborannya.

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis terhadap variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti variabel fasilitas, pengalaman dan minat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andika Widyaputra, Ketut.(2019).*Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Diakses Pada 10 November 2019 Pukul Terhadap KinerjaKaryawan Pt. Permata Finance Banjarmasin*. 10.45.

As'ad M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta (ID): Liberty.

Avolio, B.J., Gardner, W.L., Luthans, F & May, D.R (2004). *Unlocking the mask : A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behavior*. The Leadership Quarterly, & Bougi Vol. 15, No.6, hal. 801-823.

B.Uno, Hamzah. (2007). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Bidang Pendidikan)*. Jakarta

- Baswedan, (2014). *Gawat darurat pendidikan di Indonesia. Makalah dipresentasikan dalam acara Silaturahmi Kementrian dengan Kepala Dinas*. Jakarta: Kemendikbud
- Cooper, D.R., & Emory, C.W. (1996). *Metode Penelitian bisnis (Jilid 1)*. Daryanto. (2018). *Manajemen Laboratorium Sekolah*, cetakan 1. Jakarta
- Dharmayati, Agustina Siwi.(2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*”, [Http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Mb/Article/View/3741](http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Mb/Article/View/3741), Diakses Pada 11 November 2019 Pukul 10.27.
- Dubrin A.J. (2005). *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua, Jakarta, Prenada Media
- Faisal A, Ahmad, (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor*”, <https://Mix.Mercubuana.Ac.Id/Id/Publications/156146/Strategi-Peningkatan-Kinerja-Pranata-Laboratorium-Pendidikan-Di-Institut-Pertani>, Diakses Pada 10 November 2019 Pukul 10.27.
- Gagné, Marylène. (2010). "The motivation at work scale: Validation evidence in two languages." *Educational and psychological measurement*.
- Gagné, Marylène. (2015). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*." *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hayuningtyas Dyah Ratri I, Avin Fadilla Helmi (2015). *Gajah Mada Journal Of Psychology* Volume 1, No. 3, 167 – 179 Issn: 2407-7798 E-Jurnal Gama Jop 167 *Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*
- Irawan, M. Sulisto. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sukses Bersama Yatfuari Gresik–Surabaya*. Diakses dari <http://Simki.Unpkediri.Ac.Id/Detail/12.1.02.02.0373>.
- James, A.F Stoner. (2019). *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Penerbit Pt. Prenhallindo, Jaka
- Kahya, Emin. (2007). *Efek dari karakteristik pekerjaan dan kerja kondisi pada kinerja pekerjaan*”. *International Journal of Ergonomi Industri* 37 (2007) 515-523.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta

- Luthans, (2006). *Prilaku Organisasi*,(Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Pt. Rusdakarya.
- Maulana, Fakhrian Harza.(2015).*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang*. Diakses dari <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/85893-Id-Pengaruh-Motivasi-Intrinsik>.
- Munir, Ningky Susanti.(2018). *Pemimpin Otentik Dibangun Melalui Pengalaman*. Diakses dari <https://Swa.Co.Id/Swa/My-Article/Pemimpin-Otentik-Dibangun-Melalui-Pengalaman>
- Pratama, Mohammad Rifky Bagus, Mochammad Al Musadieq, and Gunawan Eko Nurtjahjono. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Reeve, J., & Su, Y. L. (2014). *Teacher motivation*. In M. Gagne' (Ed.), *The Oxford handbook of workplace motivation* (Chpt. 21, pp. 349-362). New York: Oxford University Press.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P., (2004) *Teori dan Praktek Kepemimpinan (Cetakan ke enam)*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sibagariang, Elliya Eva. (2010). *Metodelogi Penelitian Untuk Mahasiswa Diploma Kesehatan*. Jakarta.
- Stoner, James A.F., (1996). *Manajemen Edisi Kedua*, Jakarta: Penerbit Erlangga. Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Sunardiyo, Said. (2014). *Kinerja Tenaga laboran dan Teknisi laboratorium Rekayasa di Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*
- Tremblay, Maxime A., (2009) *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research*." *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*.
- Wallander, Björn.(2016). *Work motivation in the health care sector*.
- Walumbwa, F., & Avolio. (2008). *Kepemimpinan Otentik : Development and Validation of a theory-based measure*. *Journal of manajemen*, vol.34, No.1, hal. 89-126.

Waruwu, Fotuho. (2017). *Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung*. Diakses dari <https://Doi.Org/10.28932/Jmm.V16i2.390>.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta (ID): Salemba Empat.