

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA *TOLLROAD* OPERATOR RUAS  
BALIKPAPAN – SAMARINDA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Hesti Setyaningsih**  
**1911102431102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JUNI 2023**

**Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas  
Balikpapan – Samarinda**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Hesti Setyaningsih  
1911102431102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JUNI 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA *TOLLROAD* OPERATOR RUAS  
BALIKPAPAN - SAMARINDA**

Oleh :

**Hesti Setyaningsih  
1911102431102**

Samarinda, 10 Juni 2023

Telah disetujui oleh:  
Pembimbing,



**Vera Anitra, S.E., M.M  
NIDN. 1104089001**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA *TOLLROAD* OPERATOR RUAS  
BALIKPAPAN - SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hesti Setyaningsih  
NIM : 1911102431102  
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

**Susunan Penguji:**

Penguji I : Askiah, S.E., M.Si  
NIDN. 0028037306

(  )

Penguji II : Vera Anitra, S.E., M.M  
NIDN. 1104089001

(  )

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

  
Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D.  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen

  
Ihwan Susila, S.E., M. Si., Ph. D.  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hesti Setyaningsih  
NIM : 1911102431102  
Program Studi : Manajemen  
Email : 1911102431102@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 27 Juni 2023  
Yang Membuat Pernyataan

  
SEPUILAH RIBU RUPIAH  
TEL. 20  
METERAI  
TEMPEL  
F71C4AKX587203177  
**Hesti Setyaningsih**

# PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BALIKPAPAN – SAMARINDA

Hesti Setyaningsih<sup>1</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>, Askiah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: 1911102431102@umkt.ac.id<sup>1</sup>, va674@umkt.ac.id<sup>2</sup>, ask888@umkt.ac.id<sup>3</sup>

**Abstrak :** Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan agar tercapainya visi, misi dan tata nilai perusahaan dengan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga TollRoad Operator Ruas Balikpapan - Samarinda. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui pemberian kuesioner secara online, lebih spesifiknya menggunakan google forms. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga TollRoad Operator Ruas Balikpapan - Samarinda yang berjumlah 50 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Uji tersebut dilakukan dengan *software* SPSS 26 for windows. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga TollRoad Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract :** *The quality of human resources must be improved in order to achieve the vision, mission and corporate values with optimal employee performance. This study aims to analyze the effect of Intrinsic Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Jasa Marga Toll Road Operator Balikpapan - Samarinda Section. This study uses a method quantitative approach and data collection techniques online questionnaires using the Google form. The population in this study are employees of PT. Jasa Marga Toll Road Operator Section Balikpapan - Samarinda, totaling 50 respondents and the sample used in this study is the entire population of employees. The data analysis technique used is the instrument test (validity test and reliability test), classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination test. The test was carried out with SPSS 26 for windows software. The results of this study indicate that intrinsic motivation ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ) partially have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Jasa Marga Toll Road Operator of the Balikpapan – Samarinda Section.*

*Keywords : Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kebutuhan penggunaan transportasi menjadi semakin meningkat. Dalam kegiatan sehari – hari manusia selalu menggunakan transportasi. Pentingnya transportasi di era globalisasi saat ini tidak dapat diragukan lagi, sebagaimana dibuktikan dengan

meningkatnya populasi individu yang memiliki kendaraan. Pemilik kendaraan berpotensi menimbulkan dampak buruk, yaitu kemacetan lalu lintas dan peningkatan tingkat kecelakaan. Pembangunan jalan tol ialah sebagai satu contoh solusi yang dibuat oleh kementerian PUPR untuk menanggulangi kemacetan arus lalu lintas sebagaimana dikutip langsung dari laman PU-net yang menyebutkan bahwa tujuan pembuatan jalan tol ialah antara lain untuk meningkatkan arus lalu lintas di daerah perkotaan, mengoptimalkan pendistribusian barang dan jasa untuk meningkatkan kemajuan ekonomi, mendorong alokasi hasil pembangunan yang adil dan berkeadilan, serta mengurangi beban keuangan pemerintah melalui keterlibatan pengguna jalan dalam inisiatif pendanaan. Pemerintah Kalimantan Timur saat ini sedang melakukan pembangunan jalan tol Balikpapan - Samarinda. Jalan tol Balikpapan - Samarinda telah terbukti secara signifikan berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan secara efektif mengurangi masalah kemacetan yang dialami di jalan bukit Suharto. Mengelola jalan tol secara efektif membutuhkan lebih dari sekedar sumber daya keuangan yang besar, namun juga memerlukan penerapan metodologi pembinaan yang komprehensif, strategis, dan terukur untuk semua anggota staf. Kondisi tersebut di atas muncul dari berbagai kendala yang dihadapi perusahaan, yang belum dapat diatasi secara memadai. Tantangan-tantangan ini terutama berkaitan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif dan mencapai daya saing di lanskap global serta , yang semuanya selaras dengan pola Visi, Misi, dan Nilai-Nilai dari Perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memiliki karyawan yang berkinerja di level tertinggi.

Menurut Mangkunegara, (2014) Tingkat kinerja individu atau kelompok dapat digambarkan sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat mereka hasilkan di dalam sebuah organisasi, selaras dan cocok dengan kapasitas dan tugas setiap individu, dengan tujuan guna meraih target dan tujuan bersama.

Karyawan dapat bekerja dan membuktikan loyalitas terhadap perusahaan apabila terdapat dorongan dari diri karyawan untuk memberikan hasil kinerja secara maksimal terhadap perusahaan dengan mendapatkan *reward* oleh perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja, mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Arinda *et al.*, (2016) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Intrinsik atas Kinerja. Hasil penelitian memperlihatkan, Adanya kehidupan kerja yang menyenangkan terbukti memiliki dampak yang penting dan positif terhadap kinerja, sementara motivasi internal atau intristik dari keryawan itu sendiri juga terbukti memiliki dampak yang penting dan bermanfaat terhadap kinerja. Dengan hasil sebesar 84,3% sedangkan 15,7% lagi bisa diterangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini.

Guna mencapai tujuan organisasi melalui pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal, sangat penting untuk menyadari bahwa tingkat kepuasan individu berbeda-beda berdasarkan sistem nilai yang berlaku bagi setiap individu. Terdapat korelasi positif antara evaluasi kegiatan yang selaras dengan keinginan pribadi dan tingkat kepuasan yang

diperoleh dari keterlibatan dalam kegiatan tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang berbeda dapat menghasilkan konsekuensi yang berbeda pula. Sikap mental individu yang bersangkutan memainkan peran penting dalam menentukan hasil.

Wirawan, (2013) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat pemenuhan antara hasil yang diinginkan dengan hasil sebenarnya, atau antara kebutuhan masing-masing individu dengan manfaat yang diterima.

Penelitian oleh Sugiono *et al.*, (2021) Sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tujuan dari penelitian ini adalah guna mengukur sebesar apa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen organisasi, dorongan individu, dan disiplin kerja, dan bagaimana hal ini pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dari 10 hipotesis yang diteliti, 7 hipotesis yang berkaitan dengan variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja menunjukkan dampak positif yang signifikan secara statistik terhadap kinerja. Sebaliknya, 3 hipotesis menunjukkan pengaruh negatif, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak variabel.

PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda berupaya untuk selalu memberikan program terbaik pada sistem kerja setiap karyawannya guna menghindari adanya peristiwa yang bisa menurunkan semangat kerja karyawannya. Adapun fenomena yang terjadi yaitu karyawan operasional jalan tol pada perusahaan tersebut memiliki penurunan semangat yang cukup besar dalam menghadapi bahaya seperti kecelakaan penggunaan jalan dan keadaan cuaca yang tidak dapat diprediksi serta karyawan tersebut mengalami permasalahan kenyamanan seperti kelelahan akibat kerja, penurunan semangat dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawannya. Dilihat dari penjelasan pada latar belakang yang dimaksud, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan kajian yang memiliki tujuan guna memahami dampak dari pelaksanaan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Intrinsik**

Adamy, (2016) Menungkapkan bahwa Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal yang asalnya dari diri seorang pekerja sendiri, yang mana asalnya dari kesadaran mereka akan pentingnya atau keuntungan yang terkait dengan kebermaknaan pekerjaan mereka. Sederhananya, motivasi muncul dari tugas-tugas yang dilakukan, baik karena kapasitasnya untuk memenuhi kebutuhan, memfasilitasi pencapaian tujuan, atau menimbulkan prospek optimis untuk masa depan.

Puspitasari, (2019) Berpendapat tentang definisi motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal dalam diri seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang bagus dan tinggi. Kinerja yang tinggi diperoleh dari usaha karyawan dalam mencapai kinerja tersebut. Kinerja dapat meningkat apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya



dengan bersemangat, aman dan nyaman. Faktor yang dapat menjadi pendorong bagi karyawan agar lebih bersemangat adalah atas adanya pemberian reward atau penghargaan dari perusahaan untuk meningkatkan motivasi intrinsik.

Apabila terjadi penurunan semangat dalam bekerja pada karyawan maka bisa mengakibatkan adanya penurunan hasil produktivitas kerja. Hal ini berpengaruh pada kerugian perusahaan dan juga akan menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus menetapkan kebijakan pada program Kesehatan, Pendidikan serta pemberian reward lainnya. Dengan terjaminnya semangat dan kesehatan kerja maka karyawan bisa memmanifestasikan kinerja yang baik dan tinggi.

Berdasarkan penelitian Arinda *et al.*, (2016) produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebijakan pemberian reward untuk memberikan dorongan motivasi intrinsik. Program bonus memiliki arti penting dalam sistem penghargaan perusahaan karena potensi dampaknya terhadap semangat kerja karyawan.

H1 : Motivasi Intrinsik Studi ini mengungkapkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dan konstruktif dari PT Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan - Samarinda terhadap kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Burso, (2018) Kepuasan dapat didefinisikan sebagai pengalaman subjektif individu mengenai tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang merupakan hasil dari evaluasi kognitif atas kinerja yang dirasakan dari hasil dalam kaitannya atas ekspektasi dari setiap individu. Adanya kepuasan kerja memberikan hasil yang menguntungkan dan berkontribusi positif atas peningkatan semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja yang meningkat telah terbukti berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan produktivitas.

Sinambela, (2016) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi subjektif individu dan respons emosional terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti upaya pribadi, dan faktor eksternal, termasuk kondisi kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subjektif individu atas tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami sehubungan dengan pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh sejauh mana harapan mereka mengenai pekerjaan mereka terpenuhi.

Untuk dapat mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan harus diberikan kenyamanan yang sesuai dengan tugas yang dikerjakannya. Dengan adanya kenyamanan yang memadai, karyawan akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan berhak mendapatkan prasaan yang sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan efisien. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja para karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Sugiono *et al.*, (2021) produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan cukup signifikan atas kepuasan kerja seorang karyawan

terhadap tugasnya, ini berarti bahwa tingginya rasa kepuasan pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja Studi ini mengungkapkan bahwa ditemukan dampak yang positif dan signifikan secara langsung dari PT Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan - Samarinda terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja**

Prasetyo, (2022) kinerja merupakan perolehan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan, meliputi bagaimana proses pekerjaan berlangsung, apa yang dikerjakan dan bagaimana teknik mengerjakannya.

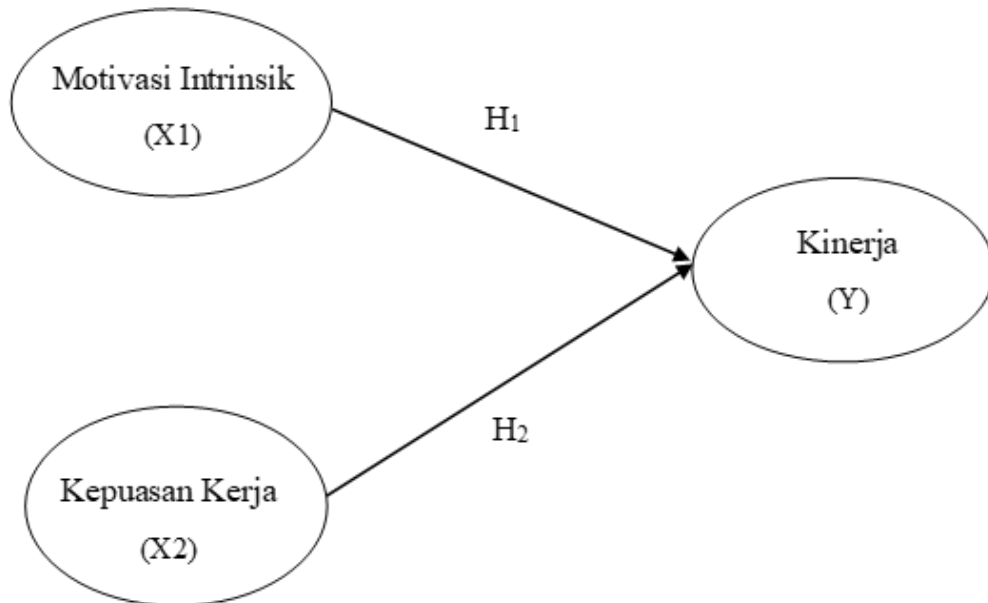
Sinambela, (2016) Mengatakan kinerja mengacu pada kemampuan individu atau entitas kolektif untuk secara efektif melaksanakan tugas atau kegiatan yang diberikan, dengan tetap berpegang pada peran dan tanggung jawab masing-masing, dan mencapai hasil yang diinginkan seperti yang diantisipasi.

Adamy, (2016) Menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, yang mencakup faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas output mereka, ketepatan waktu output mereka, kehadiran mereka di tempat kerja, dan sikap mereka secara keseluruhan dibandingkan dengan orang lain. Kinerja yang dibahas berkaitan dengan pencapaian hasil kerja atau efisiensi kerja, yang mencakup kualitas dan kuantitas output yang di hasilkan. Hal ini mencakup cara bagaimana proses kerja dijalankan, tugas-tugas yang dilakukan, dan pendekatan yang digunakan selama proses tersebut. Selanjutnya, kinerja ini dievaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi yang mempekerjakan, dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan yang telah ada tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya Kinerja ialah hasil pencapaian atau prestasi kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas, melibatkan proses kerja, tugas yang dilaksanakan, dan cara pelaksanaannya. Selanjutnya, hal tersebut akan dibandingkan dengan standar atau kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi di mana karyawan bekerja selama periode waktu tertentu.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yang dipakai dalam penelitian ini bisa diuraikan dengan merujuk pada penjelasan dan teori yang telah ditinjau dalam literatur sebelumnya. Dalam kerangka ini, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja merupakan variabel independent (bebas) dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (terikat), maka skema kerangka pikir pada penelitian ini dapat dijelaskan seperti dibawah ini:



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Survei dilaksanakan secara *online* dengan memakai *google form* untuk menyebarkan pertanyaan kepada responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan - Samarinda yang terletak di Jl. Pramuka RT.01 Kelurahan Simpang Pasir, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan operator tol yang totalnya 50 orang. Sampling jenuh ialah yang digunakan dalam penelitian ini, yang mana merupakan metode *non probability sampling*. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 50 karyawan operator tol. Penelitian ini memakai data primer sebagai sumber data utama. Data asli yang diambil dari informan atau responden melalui kuesioner dikenal sebagai data primer (Hardani *et al.*, 2020).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian ini, kami memilih menggunakan metode pengumpulan data yang melibatkan penggunaan kuesioner atau angket. Pada penelitian ini, peneliti melakukan survei kepada karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda dengan menyebarkan kuesioner (angket) secara online kepada responden dalam bentuk *google form* yang bisa langsung diakses melalui link pada perangkat gadget atau komputer masing-masing karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metodologi analisis data yang meliputi analisis deskriptif, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Analisa tersebut menggunakan bantuan software SPSS 21 for windows. Analisa data yang dilaksanakan pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian angka yang dipakai untuk menjawab item pernyataan penelitian dengan empat kategori sebagai berikut :

**Tabel 1. Skala Likert**

| No. | Skor | Keterangan          | Singkatan |
|-----|------|---------------------|-----------|
| 1.  | 4    | Sangat Setuju       | SS        |
| 2.  | 3    | Setuju              | S         |
| 3.  | 2    | Tidak Setuju        | TS        |
| 4.  | 1    | Sangat Tidak Setuju | STS       |

Sumber : (Sugiyono, 2015)

### **Uji Instrumen**

Pengukuran instrumen dapat dilakukan pada variabel penelitian apabila telah diuji validitas dan realibilitasnya. Hardani *et al.*, (2020) Validitas mengacu pada sejauh mana data yang dikumpulkan dalam penelitian mencerminkan objek penelitian yang sebenarnya, dibandingkan dengan data yang mana sudah dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana informasi yang dikumpulkan telah dianggap valid. Uji validitas data dilakukan menggunakan program SPSS. Item kuesioner memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total (valid) apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel positif. Item-item kuesioner menunjukkan korelasi yang substansial dengan skor keseluruhan ketika koefisien korelasi ( $r$ ) dihitung dalam tabel (yang dianggap tidak valid). Uji reliabilitas metode yang diterapkan guna mengevaluasi kuesioner yang diturunkan dari indikator-indikator variabel penelitian. Apabila individu secara konsisten menjawab pertanyaan, maka bisa dinyatakan bahwasannya kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Sebuah variabel dianggap memiliki kualitas yang memadai jika koefisien Cronbach's Alpha melebihi ambang batas 0,6.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk melanjutkan analisis data tanpa menerima hasil yang menyimpang dengan cara apa pun, uji asumsi klasik dapat digunakan. Uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji multikolinieritas adalah tiga komponen yang membentuk uji asumsi klasik.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Kumba, (2017) Tujuan melakukan analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji adanya hubungan linier antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Fokus dari analisis ini ialah menentukan apakah adanya pengaruh atau korelasi yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

### **Uji Hipotesis**

Kurniawan, (2016) Uji  $t$  (parsial) digunakan untuk mengevaluasi atau menguji perbedaan antara dua rata-rata, yaitu untuk mengidentifikasi apakah ada perbedaan yang signifikan. Hal tersebut bisa berasal dari distribusi sampel yang berbeda atau dari sampel terkait. Uji- $t$  diaplikasikan guna menilai seberapa besar dampak variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabilitas yang diamati dalam variabel dependen secara parsial. Dengan variabel konstan, uji secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji  $t$  adalah :

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel berarti hipotesis terbukti maka hipotesis ditolak.
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel berarti hipotesis terbukti maka hipotesis diterima.

### **Koefisien Determinasi**

Ghozali, (2016) Koefisien determinasi adalah alat statistik yang mengukur seberapa jauh suatu variabel dapat menjelaskan perubahan dalam variabel lain. Dalam hal ini, variabel independen (X) digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel dependen (Y). Persentase perubahan variabel dependen (Y) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (X) dihitung menggunakan koefisien determinasi. Nilai R<sup>2</sup> yang lebih tinggi menunjukkan proporsi yang lebih besar dari varians dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Sebaliknya, ketika nilai R<sup>2</sup> menurun, proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) berkurang.

1. 0,00 – 0,20 tingkat koefisien sangat rendah.
2. 0,20 – 0,40 tingkat koefisien rendah.
3. 0,40 – 0,60 tingkat koefisien sedang.
4. 0,60 – 0,80 tingkat koefisien kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel 2 menampilkan hasil penilaian validitas dan reliabilitas:

| Variabel                             | Indikator | Koefisien Korelasi | r - tabel | Status |
|--------------------------------------|-----------|--------------------|-----------|--------|
| Motivasi Intrinsik (X <sub>1</sub> ) | X1.1      | 0,871              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.2      | 0,738              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.3      | 0,778              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.4      | 0,871              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.5      | 0,856              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.6      | 0,841              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.7      | 0,892              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.8      | 0,892              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.9      | 0,872              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X1.10     | 0,824              | 0,361     | Valid  |
| Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )     | X2.1      | 0,747              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.2      | 0,641              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.3      | 0,869              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.4      | 0,864              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.5      | 0,760              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.6      | 0,765              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.7      | 0,829              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.8      | 0,776              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.9      | 0,547              | 0,361     | Valid  |
|                                      | X2.10     | 0,562              | 0,361     | Valid  |
| Kinerja Karyawan (Y)                 | Y1.1      | 0,594              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.2      | 0,704              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.3      | 0,720              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.4      | 0,688              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.4      | 0,750              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.5      | 0,784              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.6      | 0,723              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.7      | 0,812              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.8      | 0,841              | 0,361     | Valid  |
|                                      | Y1.9      | 0,806              | 0,361     | Valid  |
| Y1.10                                | 0,594     | 0,361              | Valid     |        |

Sumber: Data di olah peneliti 2023

Berlandaskan tabel 2, bisa disimpulkan bahwasannya nilai koefisien korelasi (r) untuk semua indikator pada variabel melebihi nilai r tabel yaitu 0,361 (dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 30 - 2 = 28$  dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ ). Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya semua item dalam instrumen tersebut valid. Oleh karena itu, pernyataan dalam instrumen tersebut dapat diterapkan pada penelitian kali ini.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditemukan nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka item pernyataan dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Uji Reliabelitas**

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Motivasi Intrinsik (X1) | 0,943            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X2)     | 0,908            | Reliabel   |
| Kinerja (Y)             | 0,909            | Reliabel   |

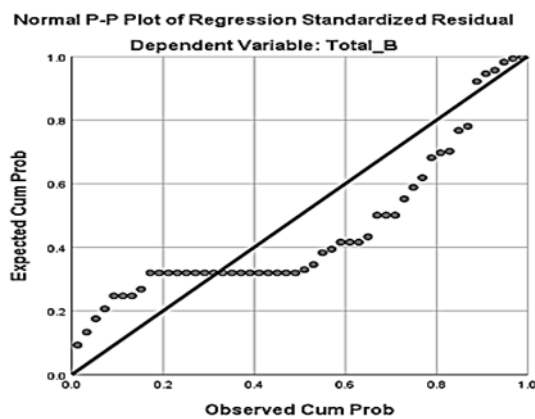
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil *output* SPSS menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan kinerja yang melebihi nilai batas 0,6. Dengan ini, bisa ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dianggap reliabel.

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji normalitas yang telah dilakukan, maka dilakukan pengamatan sebagai berikut:



**Gambar 2. Grafik P- Plot**

Gambar 2 mengilustrasikan bahwa data menunjukkan pola penyebaran yang sejajar dengan garis diagonal, yang menunjukkan kesesuaian dengan distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan memberikan hasil yang ditunjukkan dibawah ini:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

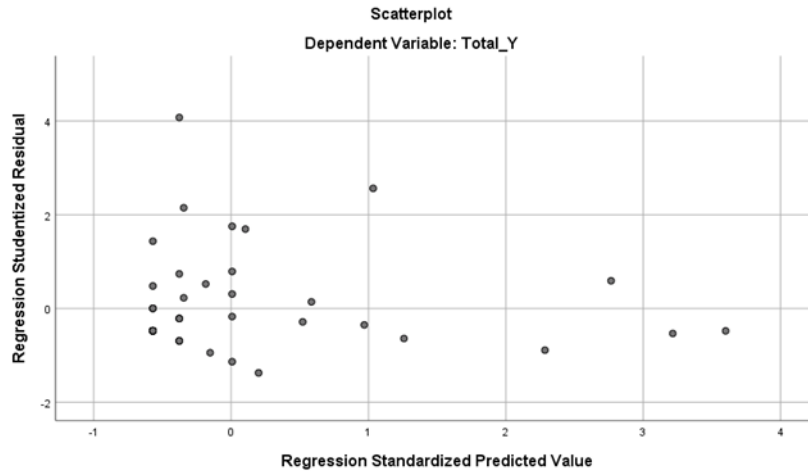
| Variabel       | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| X <sub>1</sub> | .494      | 2.024 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| X <sub>2</sub> | .494      | 2.024 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwasannya variabel Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai Toleransi sebesar  $0.494 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.024 < 10$ . Maka, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apa terdapat perbedaan dalam varians residual antara satu observasi dengan observasi lain dalam model regresi. Simpulan dibawah ini dapat diambil berdasarkan hasil temuan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:



**Gambar 1. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Gambar 3, hal ini menerangkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, yang ditunjukkan dengan tidak adanya pola yang jelas serta penyebaran titik-titik data yang berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y. Pengamatan ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel           | B     | T       | Sig.  | Keterangan |
|--------------------|-------|---------|-------|------------|
| Konstanta          | 1.451 |         |       |            |
| X <sub>1</sub>     | 0,530 | 2.959   | 0,005 | Signifikan |
| X <sub>2</sub>     | 0,454 | 2.958   | 0,005 | Signifikan |
| R Square           |       | : 0,563 |       |            |
| T <sub>table</sub> |       | : 2,012 |       |            |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Menurut data pada tabel 5 di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) dengan nilai hitung 2,959 > t tabel 2,012 dan nilai signifikansi adalah 0,005 < 0,05 dan sehingga H1 diterima, motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas Balikpapan – Samarinda. Nilai variabel Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai t hitung 2,958 > t tabel 2,012 dan



nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan sehingga H2 diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas Balikpapan – Samarinda.

Dengan tingkat koefisien sedang, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,563. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja (Y) sebesar 56,3% sama-sama dipengaruhi oleh variabel independen yaitu motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Sisanya, 43,7% di akibatkan oleh berbagai aspek yang tak diperhitungkan dalam penelitian ini.

### **Interpretasi Hasil**

#### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Marga TollRoad Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.**

Berdasarkan penelitian ini, menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh atas Kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik yang diukur melalui indikator kerberhasilan dan penghargaan menggunakan analisis data diperoleh nilai t hitung 2,959 dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ . Sehingga H<sub>1</sub> dapat diterima, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda.

Indikator yang dipakai pada penelitian ini yaitu keberhasilan, pengembangan diri, pekerjaan, penghargaan dan tanggung jawab. Hasil analisis deskriptif yang didapatkan dari tanggapan responden dan penilaian responden yang menyatakan sebagian besar responden memberikan penilaian rata – rata sebesar 3,18 berdasarkan hasil jawaban pada masing – masing pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi mengenai motivasi intrinsik. Variabel Motivasi Intrinsik mempunyai rata – rata tertinggi pada indikator keberhasilan dengan pernyataan “Karyawan ingin memiliki prestasi baik dalam berkerja” sebesar 3,34. Sedangkan rata – rata paling rendah yaitu pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “karyawan merasa bersemangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi supervisor” sebesar 3,1. Dari penjelasan yang ada, dapat disimpulkan bahwasannya dengan adanya prestasi baik yang diinginkan seorang karyawan dengan adanya penghargaan yang diberi dari perusahaan kepada karyawan dengan adil dan dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk meningkatkan prestasi diri yang akan terjamin. Maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan meminimalisir terjadinya penurunan kerja. Sehingga, kinerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut menunjukkan keberhasilan dalam penghargaan yaitu *reward* yang dibagikan oleh perusahaan memotivasi karyawan dengan tujuan yakni berkerja dengan giat. Adapun penghargaan yang diberikan oleh PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda ialah pemberian bonus dalam setahun sekali dan bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan berupa upah lembur akan membentuk semangat dalam diri karyawan karena dorongan perkerjaan yang memiliki *benefit* atas hasil kinerja yang lebih. Dorongan seorang karyawan dapat ditingkatkan jika mereka memiliki antusiasme yang

tinggi, menyukai tantangan, tidak takut mengambil risiko, bersedia menerima tanggung jawab, dan senang bila bekerja lebih giat. Motivasi Intrinsik suatu faktor yang mendorong karyawan melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu sehingga meningkatkan semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas. Pemberian tunjangan kesehatan seperti BPJS, tunjangan transportasi, dan tunjangan hari raya program yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan juga mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, karyawan akan nyaman dalam bekerja jika tidak terlalu diawasi oleh atasan. Mengadakan pelatihan atau praktek untuk memperluas wawasan karyawan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengembangan diri. Karyawan akan membuktikan loyalitas terhadap perusahaan apabila terdapat dorongan diri karyawan sehingga memberikan hasil kerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Arinda et al., (2016) Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Pentingnya program bonus dalam sistem penghargaan perusahaan terletak pada potensi dampaknya terhadap semangat kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa alokasi *reward* sepadan dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi. Namun, hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian Ningsih et al., 2020 memiliki hasil penelitian bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan signifikan secara statistik. Variabel motivasi intrinsik menunjukkan arah positif sebesar 2,598 dengan tingkat signifikansi 0,15, lebih besar dari ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05 ( $0,15 > 0,05$ ). Berdasarkan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga TollRoad Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.**

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Ruas Balikpapan – Samarinda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang diukur melalui indikator promosi jabatan dan rekan kerja di peroleh dengan nilai t hitung 2,958 dengan nilai signifikan 0,005 > 0,05. Sehingga  $H_2$  dapat diterima, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda.

Indikator yang ada dalam penelitian ini yakni pekerjaan, gaji / upah, promosi, supervisi dan rekan kerja. Hasil analisis deskriptif yang didapatkan dari tanggapan responden dan penilaian responden yang menyatakan sebagian besar responden memberikan penilaian rata – rata sebesar 3,19 berdasarkan hasil jawaban pada setiap pernyataan. Hal ini memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi mengenai kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menyimpan rata – rata tertinggi pada indikator promosi dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan secara adil” sebesar 3,12. Sedangkan rata – rata terendah yaitu pada indikator supervisi dengan pernyataan “supervise telah memberikan dukungan yang membuat karyawan bersemangat dan nyaman dalam bekerja” sebesar 3,06. Dari

penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian promosi jabatan yang layak dan sesuai dengan pekerjaan karyawan, serta komunikasi yang bagus terhadap karyawan dan atasan dapat memotivasi dan memberikan semangat kerja karyawan. Maka, perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar dapat memberikan kesempatan promosi jabatan yang sesuai agar karyawan lebih semangat dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan menyatakan kepuasannya terhadap promosi yang diberikan oleh organisasi. Kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kesempatan yang ditawarkan oleh perusahaan, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan, yang dianggap sebagai hak yang diperoleh melalui usaha yang tekun dan pencapaian kualifikasi. Peningkatan kinerja dapat difasilitasi melalui perolehan kesempatan promosi, serta pemberian dukungan dari atasan atau pembinaan hubungan positif dengan rekan kerja.

Temuan-temuan dari penelitian ini telah dibandingkan dan sesuai dengan temuan-temuan dari penelitian oleh Sugiono *et al.*, (2021) penelitian mereka mengunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Namun, penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Darmansyah, (2020) terdapat hubungan yang kurang substansial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik menunjukkan arah positif dengan nilai 1,509, meskipun tingkat signifikansi 0,135 lebih besar dari ambang batas konvensional 0,05 ( $0.135 > 0.05$ ). Setelah melakukan analisis statistik terhadap data yang dikumpulkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang mendukung adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dengan tingkat kebahagiaan atau motivasi kerja di tempat kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilaksanakan oleh peneliti beserta interpretasi hasil maka bisa disimpulkan bahwasannya penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga TollRoad Operator Ruas Balikpapan – Samarinda” menjelaskan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda adalah positif dan signifikan, maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima dikarenakan penghargaan yang diberikan perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda adalah positif dan signifikan, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dan memiliki dampak secara langsung atau keterkaitan atas kinerja karyawan, maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima.

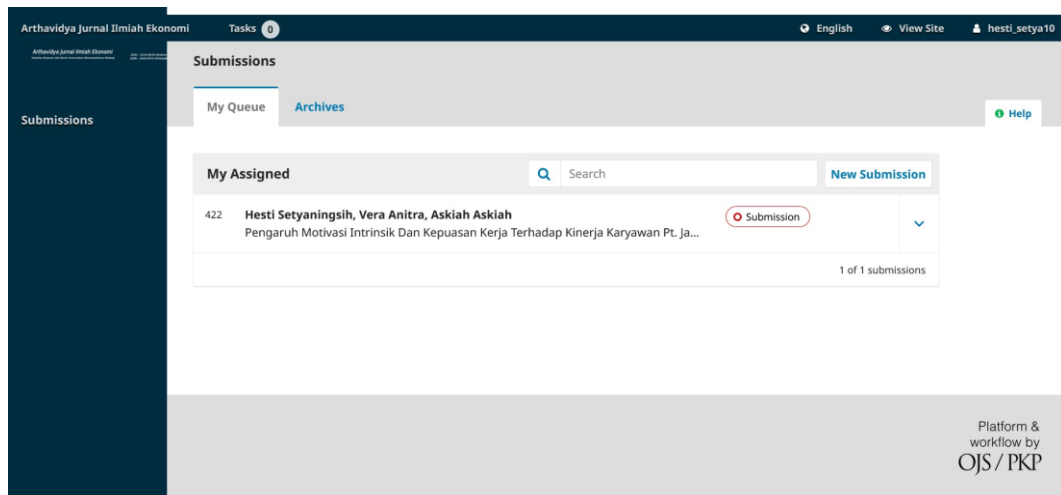
## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2017). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep, dan indikator)*.
- Agung W Kurniawan. (2016). *metode-penelitian-kuantitatif*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program (Cetakan I)*. Pustaka Pelajar.
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & As, D. L. (2016a). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD A.M. PARIKESIT TENGGARONG SEBERANG. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & As, D. L. (2016b). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD A.M. PARIKESIT TENGGARONG SEBERANG. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021a). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Bangun. (2012). *Sumber Daya Manusia*.
- Burso Muhammad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Darmansyah, armanda. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG BERSINAR (BABOON T-SHIRT) MALANG ARMANDA DARMANSYAH*.
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *J A*, 16(2), 2019–2166. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial*. Yoga Pratama.
- Hardani, Juliana Sukmana, D., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, D. (2021). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BERKAH

ANUGERAH ABADI KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33.

- Kumba. (2017). *Metodelogi Penelitian Ekonomik dan Bisnis*. Universitas Nasional (LPU- UNAS).
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (z-lib.org)*.
- Liu, I. F. (2020). The impact of extrinsic motivation, intrinsic motivation, and social self-efficacy on English competition participation intentions of pre-college learners: Differences between high school and vocational students in Taiwan. *Learning and Motivation*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101675>
- Mangkunegara, P. A. A. A. (2013). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academi Publishing Service).
- Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión, R., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Nawawi Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Ningsih, S., Wediawati, T., Noor Andriana, A., Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Mulawarman, P., & Kuro Kampus Gunung Kelua Samarinda, J. (2020). FINANCE & COLLECTOR PT TEPIAN MULTIMEDIA DI SAMARINDA. In *Research Journal of Accounting and Business Management*.
- Prasetyo, G. E. (2022). PENGARUH MOTIVASI, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOS NI ROHA KEDIRI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3).
- Puspitasari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manusia, Data dan Analisis*.
- Sardiman. (2018). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA PT. WIBEE INDOEDU NUSANTARA (PUSTAKA LEBAH) DI JAKARTA. 5(1), 2021.
- Sugiono, E., Effendi, S., Alwan, B., & Nasional Jakarta, U. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DISIPLIN, TERHADAP KEPUASAAN KERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAKOAKUINA. 5(1), 2021.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (1st ed.). IKAPI.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. CV. ALFABETA.
- suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.








- Torbergsen, H., Utvær, B. K., & Haugan, G. (2023). Nursing students' perceived autonomy-support by teachers affects their intrinsic motivation, study effort, and perceived learning outcomes. In *Learning and Motivation* (Vol. 81). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2022.101856>
- Wan Dedi Wahyudi. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN(1)*.
- Warbawi adamy. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUSSAN AUTO FINANCE. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>
- wirawan. (2013). *Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*.
- Xu, J., Du, J., Wang, C., Liu, F., Huang, B., Zhang, M., & Xie, J. (2020). Intrinsic motivation, favorability, time management, and achievement: A cross-lagged panel analysis. *Learning and Motivation*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101677>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. W Erma, Ed.). UBHARA Manajemen Press.



Link Submit Jurnal : <http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/index>

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : HESTI SETYANINGSIH  
 NIM : 1911102431102  
 Program Studi : Manajemen  
 Bimbingan Mulai : 06 Februari 2023  
 Judul Skripsi : Pengaruh motivasi intrinsik dan kepuaran kerja terhadap  
 Kinerja Karyawan PT. Jaramarga Tol Road Operator  
 Ruar Balikpapan - Samarinda.


| No | Tanggal                 | Permasalahan                                       | Paraf Pembimbing  |
|----|-------------------------|--|---|
| 1. | Senin<br>06/02<br>2023  | Mencari Referensi tugas akhir (skripsi)            |    |
| 2. | Senin<br>20/02<br>2023  | Penentuan Variabel Penelitian dan objek penelitian |  |
| 3. | Selasa<br>28/02<br>2023 | perbaikan BAB I                                    |  |
| 4. | sabtu<br>11/03<br>2023  | perbaikan BAB II                                   |  |
| 5. | Senin<br>27/03<br>2023  | Perbaikan Bab I - III                              |  |
| 6. | Sabtu<br>1/04<br>2023   | Acc usulan Proposal                                |  |
| 7. | 11/05<br>2023           | konultasi kurisioner                               |  |



|    |                        |                           |   |
|----|------------------------|---------------------------|---|
| 8  | Kamis<br>08/06<br>2023 | Bimbingan BAB IV dan BABU | 2 |
| 9  | Kamis<br>08/06<br>2023 | REVISI BAB IV dan BAB V   | 2 |
| 10 | sabtu<br>10/06<br>2023 | ACC SKRIPSI               | 2 |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |
|    |                        |                           |   |

Samarinda, 10 JUNI ..... 2023

Pembimbing,

  
 (... Vera Antra, S.E., M.M. ....)

# jurnal hesti setyaningsih

*by* Cek turnitin

---

**Submission date:** 08-Jul-2023 03:51AM (UTC+0900)

**Submission ID:** 2127804774

**File name:** JURNAL\_HESTI\_SETYANINGSIH\_1911102431102.docx (1.94M)

**Word count:** 4199

**Character count:** 28314

## jurnal hesti setyaningsih

### ORIGINALITY REPORT

**25%**

SIMILARITY INDEX

**24%**

INTERNET SOURCES

**17%**

PUBLICATIONS

**9%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="#">adoc.pub</a><br>Internet Source                   | 1% |
| 2 | <a href="#">repository.uinsu.ac.id</a><br>Internet Source     | 1% |
| 3 | <a href="#">pdfcoffee.com</a><br>Internet Source              | 1% |
| 4 | Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta<br>Student Paper | 1% |
| 5 | <a href="#">id.scribd.com</a><br>Internet Source              | 1% |
| 6 | <a href="#">repository.umsu.ac.id</a><br>Internet Source      | 1% |
| 7 | Submitted to Universitas Putera Batam<br>Student Paper        | 1% |
| 8 | <a href="#">www.researchgate.net</a><br>Internet Source       | 1% |
| 9 | <a href="#">docplayer.info</a><br>Internet Source             | 1% |

|    |  |    |
|----|--|----|
| 10 | <a href="#">repository.univ-tridianti.ac.id</a><br>Internet Source | 1% |
| 11 | <a href="#">openjournal.unpam.ac.id</a><br>Internet Source         | 1% |
| 12 | <a href="#">journal.stiemb.ac.id</a><br>Internet Source            | 1% |