

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMALINDO ALAM LESTARI-I SITE BATU PUTIH
DI KALIMANTAN TIMUR**

¹ Emi Yulistikomah

² Diah Ayu Sanggarwati, ST., MM

³ Rismawati BR. Sitepu, S.Sos, MM

ABSTRACT

This research was conducted aiming to determine the effect of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Sumalindo Alam Lestari-I Batu Putih Site with a quantitative approach and a sample of 104 respondents who are employees at PT. Sumalindo Alam Lestari-I Batu Putih Site. The sampling technique in this study used non-probability sampling with purposive sampling method. The test equipment in this study used multiple linear regression using SPSS Statistics 22. The results of this research obtained the regression coefficient value of the intrinsic motivation variable of 0.333, the extrinsic motivation variable of 1.522 and the interpersonal communication variable of 0.518. This research was conducted with the F test with the result value $F_{hitung} 258.841 > F_{tabel} 3.09$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the variables of intrinsic motivation, extrinsic motivation and interpersonal communication simultaneously affect employee performance. The t-test on the intrinsic motivation variable obtained a value of $t_{count} 4.159 > t_{tabel} 1.987$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, extrinsic motivation $t_{count} 7.806 > t_{tabel} 1.987$ with a significance value of $0.000 < 0.05$ and interpersonal communication $t_{count} 3.646 > t_{tabel} 1.987$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, then it can be concluded that partially intrinsic motivation, extrinsic motivation and interpersonal communication have a significant effect on employee performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Interpersonal Communication, And Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 104 responden yang merupakan karyawan di PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Alat uji pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda menggunakan *SPSS Statistik 22*. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik sebesar 0.333, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 1.522, dan variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.518. Penelitian ini dilakukan dengan uji F dengan nilai hasil $F_{hitung} 258.841 > F_{tabel} 3.09$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t pada variabel motivasi intrinsik memperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 4.159 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, motivasi ekstrinsik $t_{hitung} 7.806 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan komunikasi interpersonal $t_{hitung} 3.646 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal, Dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru sekarang ini. Perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga suatu Perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, sebab meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, kinerja karyawan bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dan komunikasi kerja adalah beberapa metode tersebut (Hartanti, 2016 dalam Kartika Dwi Arisanti, 2019).

Motivasi merupakan yang cukup mempengaruhi kinerja. Sebagai seorang motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2005:81) dalam Anggun Pertiwi Tamrin (2021) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan. Menurut Komarudin (2016) dalam Mohamad Firdaus Ahmad (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat, kemahuan dan pendorong untuk atlet memenuhi prestasi yang pernah dicapainya sendiri atau prestasi yang dicapai oleh atlet lain. Motivasi boleh dibagi menjadi dua kategori utama yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut Sardiman (2014:89) dalam Zet Ena (2020) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status (Wibowo, 2014 dalam Basthoumi Musli, 2017). Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

Permasalahan motivasi yang terjadi dengan karyawan adalah dimana karyawan yang sering datang terlambat saat bekerja. Hal ini di karenakan kurangnya menanamkan

motivasi intrinsik atau motivasi dalam diri. Serta sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang melewati batas waktu yang di tentukan karena hal ini di sebabkan kurangnya motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

Menurut Coover and Murphy (Hargie, 2005:1) dalam Feida Noor Laila Isti'adah (2017) esensi dari komunikasi adalah pembentukan dan ekspresi identitas. Kurangnya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan dapat menyebabkan juga terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang di harapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Permasalahan komunikasi interpersonal yang sering terjadi dengan karyawan adalah sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan satu dengan karyawan lainnya karena kurangnya dalam berkomunikasi (komunikasi interpersonal).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ditentukan. Torang (2012:118) dalam Indra Suryadi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu dan/atau kelompok di organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu ke norma, SOP, kriteria dan indikator dalam organisasi.

PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih adalah perusahaan kayu yang terletak di Kalimantan timur. Dimana para tenaga kerja karyawan memiliki berbagai karakteristik untuk mencapai kinerja yang maksimal. Namun di sisi lain ada saja hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya saja kurangnya motivasi dalam diri (motivasi intrinsik) sehingga tidak memiliki semangat dalam bekerja misalnya saja sering terlambat datang bekerja serta pengaruh kurangnya ketegasan dapat menyebabkan kurangnya motivasi dari luar atau dari lingkungan perusahaan (motivasi ekstrinsik) seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang melewati batas waktu yang di tentukan dan juga sering terjadi kesalahpahaman antara satu karyawan dengan karyawan lain karena kurangnya menjalin komunikasi (komunikasi interpersonal).

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur. Tujuannya di lakukan analisis adalah ingin memahami apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta apakah Komunikasi Interpersonal juga mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.

Menurut latar belakang yang telah diulas di atas, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur".

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Motivasi Intrinsik

Menurut Thornburgh (1989:10) dalam Zet Ena (2020) motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas jika kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu hal ini di sebut dengan motivasi intrinsik. Adapun menurut Darajat (2015:193) dalam Luh Gede Vania Utami (2018) menyebutkan indikator-indikator untuk mengukur motivasi intrinsik yaitu:

1) *Achievement* (Pencapaian)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian prestasinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

2) *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan karyawan, maka seorang pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi karyawannya tersebut.

3) *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

4) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5) *Advancement* (Kemajuan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Sehingga memungkinkan karyawannya untuk maju dalam pekerjaannya.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Singgih D. Gunarsa (2008) dalam Dian Septiani (2019), yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya. Menurut Herzberg dalam Janet Potu (2021). Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah:

1) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2) *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

3) *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

Komunikasi Interpersonal

Dalam perusahaan atau organisasi proses komunikasi antara individu sering terjadi sebagai salah bentuk interaksi antara kedua individu. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pengiriman informasi dari satu orang ke orang lain. Menurut Luthans (2006:380) dalam Yulia Pertiwi (2019) Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pengiriman informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi dilihat sebagai metode dasar yang mempengaruhi perubahan perilaku, dan komunikasi menghubungkan proses psikologi (persepsi, pembelajaran dan motivasi) pada satu sisi dan bahasa pada sisi lainnya.

Menurut Muhammad (2011:43) dalam Rohmat Hidayat (2018) adalah sebagai berikut:

1) Keterbukaan (*Openness*)

Merupakan sikap jujur, endah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.

2) Empati (*Emphaty*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3) Dukungan (*Support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang di terima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4). Rasa positif (*Positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, proses pelaksanaan komunikasi yang mendukung, proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5). Kesamaan (*Equality*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara lega, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Anshori & Indrasari, 2018).

Berdasarkan penjelasan dari Affandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1). Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2). Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4). Disiplin kerja

Taat kepada peraturan yang berlaku.

5). Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6). Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7). Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8). Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9). Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

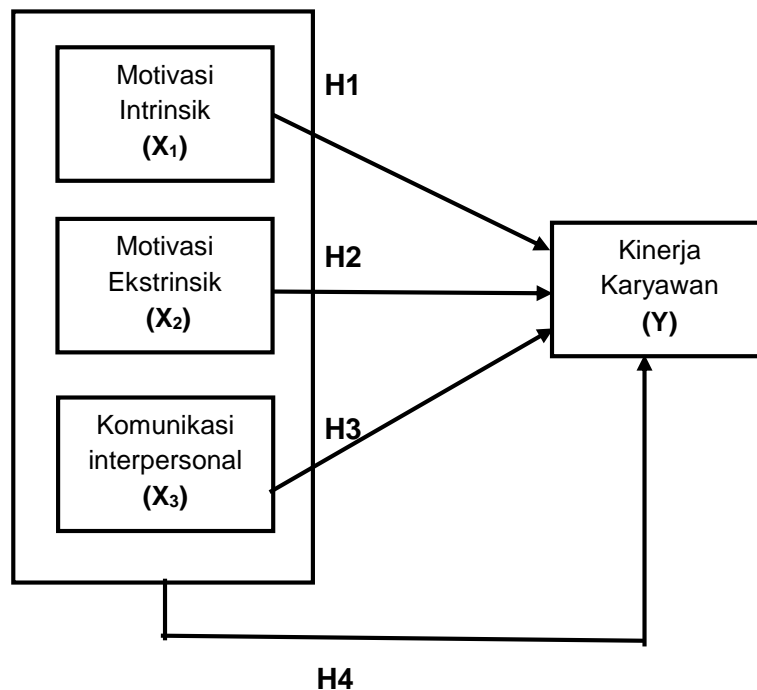
Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari- I Site Batu Putih.

H2 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari- I Site Batu Putih.

H3 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari- I Site Batu Putih

H4 : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sumalindo Alam Lestari- I Site Batu Putih



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada analisis ini ialah metode kuantitatif, guna mempelajari populasi dan sampel yang pengumpulan datanya bersifat kuantitatif atau statistik ketika menguji hipotesis analisis (Sugiyono, 2019:16). Metode kuantitatif bertujuan untuk memeriksa hipotesis yang sudah diselesaikan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dari pengukuran melalui skala variabel yang ada menurut analisis. Skripsi ini mengkaji Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.

Menurut Sugiono (2017:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih termasuk staf yang semuanya berjumlah 141 orang.

Sugiono (2017:137) berpendapat, "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk penentuan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e)^2}$$

Dimana

- n : Jumlah sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Standar error

Standar error ditentukan sebesar 5%. Dari rumus di atas maka dapat dihitung jumlah sampel, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{141}{1 + (141 \times 0,05)^2} \\ &= 104,25 \end{aligned}$$

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* ialah salah satu metode pengambilan sampel non-acak di mana peneliti menetapkan sampel dengan mengidentifikasi karakteristik tertentu yang konsisten dengan tujuan analisis. Jadi peneliti mengambil sampel sebanyak 104 orang yang terdiri dari staf, karyawan kontrak dan karyawan harian. Pada riset ini sampel yang hendak dipakai yakni karyawan yang bekerja di PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu putih. Dari penjelasan tersebut penulis mempertimbangkan karakteristik berdasarkan :

1. Responden merupakan karyawan di PT. Sumalindo Alam Lestari-I berdasarkan masa kerja.
2. Responden berdasarkan jabatan.

3. Usia responden berkisar 20-50 Tahun.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 3 Tahun	47	45%
2.	4 – 6 Tahun	51	49%
3.	> 7 Tahun	6	6%
Total		104	100%

Sumber: Data diolah Peneliti

Diketahui dari tabel di atas, mayoritas responden ialah karyawan dengan masa kerja 4-6 Tahun berjumlah 51 responden dengan persentase 49%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Karyawan Harian	37	36%
2.	Karyawan Kontrak	48	46%
3.	Staff	19	18%
Total		104	100%

Sumber: Data diolah Peneliti

Diketahui dari tabel di atas, mayoritas responden ialah karyawan kontrak yakni 48 responden dengan persentase 46%.

Tabel 3. Karakter Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	20-25 Tahun	17	16%
2.	26-35 Tahun	31	30%
3.	36-50 Tahun	48	46%
4.	>50 Tahun	8	8%
Total		104	100%

Sumber: Data diolah Peneliti

Diketahui dari tabel diatas, mayoritas responden ialah berusia 36-50 tahun yaitu 48 dengan persentase 46%.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X₁)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.739	0.195	Valid
X1.2	0.722	0.195	Valid
X1.3	0.698	0.195	Valid
X1.4	0.760	0.195	Valid
X1.5	0.768	0.195	Valid

Sumber: output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil diatas dapat di ketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.195), semua variabel dalam analisis ini dianggap valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.757	0.195	Valid
X2.2	0.810	0.195	Valid
X2.3	0.858	0.195	Valid

Sumber: output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil diatas dapat di ketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.195), semua variabel dalam analisis ini dianggap valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X₃)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.715	0.195	Valid
X3.2	0.725	0.195	Valid
X3.3	0.756	0.195	Valid
X3.4	0.788	0.195	Valid
X3.5	0.772	0.195	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil diatas dapat di ketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.195), semua variabel dalam analisis ini dianggap valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.621	0.195	Valid
Y2	0.834	0.195	Valid
Y3	0.665	0.195	Valid
Y4	0.713	0.195	Valid
Y5	0.628	0.195	Valid
Y6	0.837	0.195	Valid
Y7	0.661	0.195	Valid
Y8	0.647	0.195	Valid
Y9	0.832	0.195	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil diatas dapat di ketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.195), semua variabel dalam analisis ini dianggap valid.

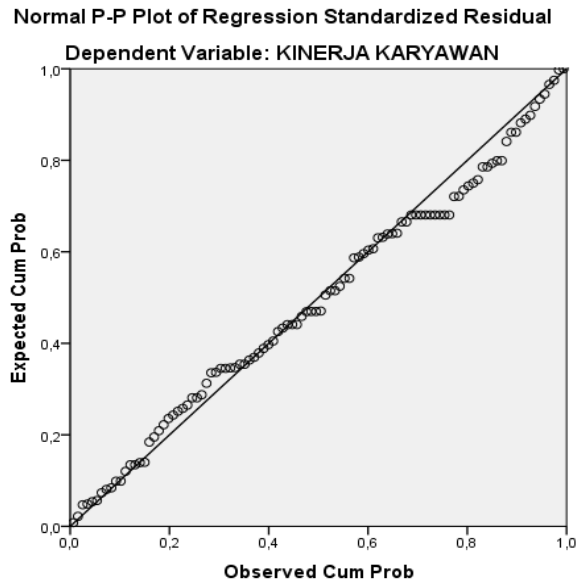
Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.782	>0.60	Reliabel
X2	0.807		Reliabel
X3	0.734		Reliabel
Y	0.876		Reliabel

Sumber: Output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil di atas, terlihat nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60, jadi variabel yang digunakan pada analisis ini dianggap reliabel.

Grafik 1. Normal P-P Plot



Dari grafik 1 normal P-P lot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

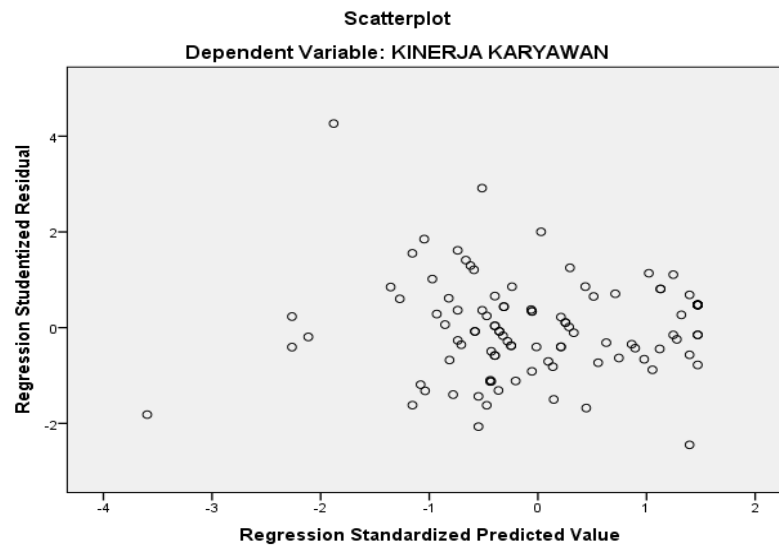
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI INTRINSIK	.468	2.135
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.222	4.507
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.252	3.969

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil tersebut, didapati nilai *tolerance* >0.10 serta nilai *VIF* <10, kemudian dianggap tidak terdapat kasus multikolinieritas.

Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menurut gambar di atas, diketahui titik-titik menebar luas serta tidak membentuk pola tertentu, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.146	1.646		.089	.930
	MOTIVASI INTRINSIK	.333	.080	.205	4.159	.000
	MOTIVASI EKSTRINSIK	1.522	.195	.560	7.806	.000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.518	.142	.245	3.646	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah Peneliti

Menurut hasil diatas, memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.146 + 0.333 X_1 + 1.522 X_2 + 0.518 X_3 + e$$

Menurut persamaan regresi di atas, memperoleh regresi sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta positif sejumlah 0.146, berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 0.146.

2. Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik (X_1) sebanyak 0.333. Berarti Motivasi Intrinsik (X_1) meningkat sebanyak 1, sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebanyak 0.333 ataupun 33.3%.

3. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) sebanyak 1.522. Berarti Motivasi Ekstrinsik (X_2) meningkat sebanyak 1, sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebanyak 1.522 ataupun 152.2%.

4. Variabel Komunikasi Interpersonal (X_3)

Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal (X_3) sebanyak 0.518. Berarti Komunikasi Interpersonal (X_3) meningkat sebanyak 1, sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebanyak 0.518 ataupun 51.8%.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.882	1.619
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil tersebut, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) berjumlah 0.882 ataupun 88.2%, maka Kinerja Karyawan mampu diterangkan oleh variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal berjumlah 88.2% dan sisanya mampu diterangkan variabel lain diluar riset ini.

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.146	1.646		.089	.930
	MOTIVASI INTRINSIK	.333	.080	.205	4.159	.000
	MOTIVASI EKSTRINSIK	1.522	.195	.560	7.806	.000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.518	.142	.245	3.646	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS, Data diolah Peneliti

Menurut tabel koefisien di atas, jadi kesimpulannya ialah sebagai berikut:

- Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung 4.159 > t tabel 1.987, nilai sig 0.000 < 0.05, kemudian kesimpulannya variabel Motivasi

Intrinsik (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 7.806 > t tabel 1.987, nilai sig 0.000 < 0.05, kemudian kesimpulannya variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 3.646 > t tabel 1.987, nilai sig 0.000 < 0.05, kemudian kesimpulannya variabel Komunikasi Interpersonal (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2035.615	3	678.538	258.841	.000 ^b
	Residual	262.145	100	2.621		
	Total	2297.760	103			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK						

Sumber: Output SPSS, data diolah Peneliti

Menurut hasil di atas, nilai F hitung 258.841 > F tabel 3.09 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05, mampu diterangkan variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Eksternal (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik dari ketiga hipotesis yang diajukan ketiga variabelnya mendukung berdasarkan teori sebelumnya, hal ini berarti Motivasi Intrinsik mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian mengenai hipotesis pertama yaitu pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.159 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena t hitung > t tabel atau 4.159 > 1.987 dan tingkat signifikansi < taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima dan didukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh Motivasi Ekstrinsik. Hasil pengujian mengenai pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.806 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena t hitung > t tabel atau 7.806 > 1.987 dan tingkat signifikansi < taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05.

Kemudian Hasil pengujian hipotesis ketiga juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima dan didukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti kinerja di perngaruhi oleh Komunikasi Interpersenonal. Hasil pengujian mengenai

pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar 3.646 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena thitung > ttabel atau $3.646 > 1.987$ dan tingkat signifikansi < taraf signifikansi atau $0,000 < 0,05$.

Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2), Komunikasi Interpersonal (X_3) dinyatakan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan dengan nilai regresi dengan nilai Fhitung 258.841 lebih besar dari Ftabel 3.09 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel bebas Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ektrinsik (X_2), dan Komunikasi Interpersonal (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih sehingga dapat disimpulkan ialah:

1. Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih.
2. Motivasi Ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih.
3. Komunikasi Interpersonal (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih.
4. Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2), dan Komunikasi Interpersonal (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih.

Saran

Dengan adanya keterbatasan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Menurut hasil analisis, variabel Motivasi Intrinsik dalam pernyataan "Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang" mendapat skor terendah yaitu dengan rata-rata 3.79. Oleh karena itu karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I di sarankan untuk lebih meningkatkan motivasi dari dalam diri (motivasi intrinsik) dengan datang bekerja tepat waktu agar bisa bersemangat dalam bekerja dan mengikuti pelatihan kemampuan karyawan seperti seminar ataupun pelatihan jenis lainnya untuk meningkatkan kemampuan maupun keterampilan.
2. Menurut hasil analisis, variabel Motivasi Ekstrinsik dalam pernyataan "Hubungan antar pribadi yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja" mendapat skor terendah yaitu dengan rata-rata 4.05. Oleh karena itu karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I di sarankan untuk lebih membangun dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan baik antara satu sama lain dengan cara sering berinteraksi

- seperti saling sapa, bertukar pikiran satu sama lain serta selalu saling menerima saran dan masukan agar selalu kompak dan solid demi kemajuan perusahaan.
3. Menurut hasil analisis, variabel Komunikasi Interpersonal dalam pernyataan “Tidak membedakan berkomunikasi dengan siapa saja” mendapat skor terendah dengan nilai rata-rata 4.17. Oleh karena itu meski komunikasi yang dilakukan tidak membedakan-bedakan untuk berkomunikasi dengan siapa saja disarankan PT. Sumalindo Alam Lestari-I agar tetap menjaga komunikasi yang satu sama lain baik antara atasan maupun bawahan agar tetap terhindar dari gangguan komunikasi.
 4. Hasil penelitian ini di harapkan menjadi acuan dalam rangka mengetahui Kinerja dari Sumber Daya Manusia. Perusahaan juga harus dapat meningkatkan kemampuan diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan dapat memberikan pembinaan misalnya seperti sering mengadakan pelatihan seperti *Skill Training* yaitu melatih keahlian karyawan dan *Team Training* yaitu untuk melatih kekompakan antar karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan meningkatkan kualitas diri baik dari dalam motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik serta menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, N. H. (2018). *The effect of interpersonal communication skills and work motivation on performance of marketing employee. International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 190–195. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13314>
- Ahmad, M. F., Lamat, S. A., Maimunah, S. M. P. S., Wafi, M., Rahman, A., Dahlan, N. D., Tumijan, W., Kalthum, U., Mokhtar, M., & Sains. (2020). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam kalangan atlet Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Sains Sukan Dan Pendidikan Jasmani*, 9(1), 33–41.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (n.d.). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13.
- Ermiyanto, A., Taman, P. T., & Candi, W. (2017). *Analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. VII(1)*, 18–30.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Isti'adah, F. N. L. (2017). Profil Komunikasi Interpersonal Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 1(1), 40–49. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- K. Arisanti, A. Santoso, S. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 101–118.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). *Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Task Performance Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Task Performance. January*. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>

- Munandar, S. A., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56.
- Nisa, I., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin. 5(2), 198–203.
- Novianti, R. D., Sondakh, M., & Rembang, M. (2017). Komunikasi Antarpribadi Dalam Menciptakan Harmonisasi (Suami Dan Istri) Keluarga Di Desa Sagea Kabupaten Halmahera Tengah. *Acta Diurna*, 6(2), 1–15.
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Bandung*, 30–32. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/842/>
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73. <https://doi.org/10.30659/ekobis.20.1.73-84>
- Rachmawati, R. P. (2019). Pengaruh Profitabilitas (EPS), Ukuran Perusahaan (Size) dan Leverage (DAR) Terhadap Nilai Perusahaan (Tobin's Q) pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Unikom*, 19–50. <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1789>
- Makki, A., & Abid, M. (2017). *Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Task Performance Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee ' s Task Performance*. *January*. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Riyadi, S., Mulyapradana, A., & Pekalongan, P. P. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*. 13, 106–117.
- Rosidi, A., Putra, B. A., & Arif, M. (2019). the Effect of Intrinsic Motivation and Communication on Employee Cashier Performance in Transmart Ngagel Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 224–231. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i2.144>
- Saraih, U. N., Azmi, A. H., Sakdan, M. F., Mohd Karim, K., & Amlus, M. H. (2019). Understanding the effects of interpersonal communication and task design on job performance among employees in the manufacturing company. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 448–453. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7550>
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). *Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet , Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang*. 10(02), 130–138.
- Sugiartha, I. P. D. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Krida Mandiri di Darmasaba-Badung. Universitas Warmadewa, Denpasar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124.

<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>

- Susanti, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Studi Kasus BTN Syariah Kc Solo. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT . Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 47–54.
- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 100–109. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.100-109>
- Yulianti, yuyum dan suriyanti. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi. *Jurnal Media Ekonomi*, 3.