

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur

Dede Jaelani

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, 40613, Indonesia
dedejaelani@stemb.ac.id

Abstract

Human resources are a key element that drives and is used by an organization or company as a driver, thinker, and planner to achieve its goals. The problem formulated in this research is how is the motivation, competency, integrity and performance of auditors described, and how much influence does it have. Independent variables on intervening variables and dependent variables partially or simultaneously. The results of the research are the intrinsic motivation, supervision, and performance of PT PLN's outsourced workforce at the Mande Cianjur service unit is high. The research results show that there is a significant influence of intrinsic motivation and supervision on the performance of the PT PLN Mande Cianjur service unit outsourcing workforce, both simultaneously and partially.

Keywords: *intrinsic motivation, performance, supervision*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang mendorong dan digunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuannya, masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran motivasi, kompetensi, integritas dan kinerja auditor, serta seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening dan terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan. Adapun hasil penelitian diketahui bahwa motivasi intrinsik, supervisi dan kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT PLN unit layanan Mande Cianjur sudah tinggi. Hasil Penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik dan supervisi terhadap kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT PLN unit layanan Mande Cianjur baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: motivasi intrinsik, kinerja, supervise

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang mendorong dan digunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuannya (Elbadiansyah, 2019). SDM adalah aset berharga dalam konteks organisasi karena berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Peran organisasi sangat tergantung pada kinerja individu-individu yang ada di dalamnya. Manusia senantiasa memegang peran yang aktif dalam setiap organisasi, berfungsi sebagai perencana, pelaku, penentu, dan pengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam era persaingan global, setiap perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif yang membedakannya dari pesaingnya. Perusahaan yang berhasil mencapai keunggulan kompetitif biasanya mengandalkan sumber-sumber yang dapat diandalkan untuk meraih kemenangan dalam persaingan tersebut, dan salah satu sumber daya yang krusial adalah sumber daya manusia. Maka, optimalisasi sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Manrang et al., 2022). Tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal (Maulana, 2015)

Kinerja pegawai sangat terkait dengan evaluasi kinerja, yang perlu dilakukan oleh organisasi atau individu. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya secara efektif dan mendorong tingkat motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan hasil kinerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja itu sendiri merupakan tindakan, bukan sekadar peristiwa. Tindakan kinerja melibatkan berbagai komponen dan tidak selalu menghasilkan hasil yang dapat terlihat segera, dimana tugas supervisi sangat bergantung pada keberhasilan kinerja dan perusahaan

Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. Kinerja dipengaruhi oleh gabungan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diberikan, dan karakteristik kinerja individu dapat berbeda-beda.

Manullang (2000), berpendapat bahwa jika organisasi tidak dapat memenuhi kebutuhan dan kondisi kerja pegawainya, termasuk upah, tunjangan, dan keselamatan kerja, maka organisasi akan menghadapi kesulitan dalam menarik tenaga kerja berkualitas. Ini juga dapat meningkatkan perputaran pegawai dan pengunduran diri, sehingga mencapai tujuan organisasi akan menjadi tugas yang lebih sulit (Sayudi, 2021a)

Penelitian dilakukan pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan harapan agar Kinerja Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dapat meningkat salah satunya dengan meningkatkan motivasi intrinsik diharapkan akan membangun dorongan untuk bekerja lebih baik lagi

Berdasarkan Latar belakang Penelitian penulis tertarik untuk meneliti tentang : (1) Bagaimana Gambaran Motivasi, Kompetensi, Integritas dan Kinerja Auditor, serta (2) seberapa besar Pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening dan terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Robbins & Coulter, 2015). Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi kerja adalah suatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang (Notoatmodjo, 2010).

Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya (Byars & Rue, 2006). Motivasi intrinsik diperlukan oleh karyawan untuk menampilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Benware & Deci, 1984) bahwa motivasi intrinsik terkait dengan pembelajaran yang lebih baik, kinerja serta kesejahteraan. Karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya (Emiyanti et al., 2020).

Motivasi intrinsik sangat penting karena motivasi ini timbul dari diri pegawai dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang buruk apabila lebih mementingkan hak dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja ditempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja yang lebih tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan (Sucipto & Rauf, 2021).

Motivasi intrinsik muncul karena adanya panggilan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Panggilan memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Motivasi intrinsik, yang memainkan peran krusial dalam meningkatkan kreativitas dan kinerja dalam organisasi, diklaim terpengaruh secara merugikan oleh pelecehan supervise. Oleh karena itu, menjadi penting untuk menyelidiki rute psikologis melalui mana pelecehan supervisi memengaruhi motivasi intrinsik, dengan demikian meluaskan cakupan di luar sekadar melihat pelecehan

supervisi sebagai pendahulu hasil negatif, untuk mempertimbangkannya sebagai pendorong motivasi intrinsik (Jun & Lee, 2013).

Salah satu tanggung jawab paling penting dari seorang administrator sekolah adalah menjaga semangat para guru. Menjaga motivasi para guru mungkin menjadi hal yang sulit. Guru-guru yang luar biasa didorong untuk berhasil dan melakukan tugas-tugas mereka, apakah dorongan tersebut bersumber dari internal atau eksternal. Dalam konteks pendidikan, kebanyakan orang percaya bahwa guru adalah aset terbesar bagi masyarakat dan komunitas mereka. Karena guru-guru siswa usia dini memiliki pengaruh terbesar pada mereka, motivasi seorang guru, baik dari dalam maupun luar, dapat memengaruhi masa depan seorang anak (Buday & Lumapenet, 2023).

Motivasi intrinsik adalah kekuatan dari dalam yang mendorong siswa untuk terlibat dalam kegiatan akademis karena mereka tertarik pada pembelajaran dan mereka menikmati proses belajar juga. Motivasi intrinsik adalah dorongan sejati dalam sifat manusia, yang mendorong individu untuk mencari dan menghadapi tantangan baru. Kemampuan mereka diuji dan mereka bersemangat untuk belajar bahkan ketika tidak ada hadiah eksternal yang bisa dimenangkan (Calorina & Hasbullah, 2016).

Terdapat beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Motivasi kerja dapat dilihat dari faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi tekun menghadapi tugas; ulet menghadapi kesulitan; tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi; ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya; selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin; menunjukkan minat yang positif; lebih senang bekerja mandiri; bosan terhadap tugas-tugas rutin; dan senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja (Calorina & Hasbullah, 2016)

Supervisi

Supervisi sebagai serangkaian usaha pada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Calorina & Hasbullah, 2016).

Rismawan (2015) menyatakan supervisi kepala sekolah adalah bentuk layanan, bimbingan, bantuan dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas belajar (Hasanah et al., 2019)

Supervisi sering juga diterjemahkan sebagai pengawasan. Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Supervisi mempunyai beberapa fungsi pokok yaitu:

1. Mencegah berbagai penyimpangan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah pengawasan yang mampu mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan, maupun penyelewengan. Oleh karena itu, di butuhkan pengawasan yang rutin disertai dengan ketegasan dalam pengawasan.

2. Memperbaiki penyimpangan yang terjadi, artinya bahwa dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi.
3. Membuat organisasi dan kegiatan manajemen menjadi dinamis. Dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat dicegah terjadinya penyimpangan.
4. Mempertebal rasa tanggung jawab. Pengawasan yang rutin dilakukan mengakibatkan disetiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

Indikator Supervisi

Kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan tujuan mengawasi kinerja bawahan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. indikator supervisi meliputi tujuan, edukatif, berkala, pelaksanaan, dan sesuai kebutuhan. Secara konsep supervisi (pengawasan) memiliki beberapa tipe (Hasanah et al., 2019) yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut steering controls dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
2. Pengawasan concurrent, merupakan tipe pengawasan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan double check yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan.
3. Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai past-action controls adalah mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

1. Pengawasan langsung, yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, on the spot observation, dan on the spot report.
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

Kinerja

Definisi kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih

difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja (Emiyanti et al., 2020)

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan seringkali dikaitkan dengan output, efisiensi, dan efektivitas yang terkait dengan produktivitas.

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

1. Kualitas Kerja: Menunjukkan kecermatan, ketelitian, dan hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan tanpa mengabaikan kualitasnya.
2. Kuantitas Kerja: Menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga mencapai efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Kerjasama: Menggambarkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi secara vertikal dan horizontal dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas kerja.
4. Tanggung Jawab: Menunjukkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan tanggung jawabnya, bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.
5. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan sebagai penggerak aktivitas kerja di dalamnya. Kualitas produk yang dimiliki perusahaan dapat tercapai karena adanya karyawan yang melakukan kinerjanya dengan baik. Menurut (Notoatmodjo, 2010) kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang ditugaskan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja individu atau kelompok dalam lingkungan kerja dapat menggambarkan tujuan perusahaan, bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang diharapkan.

Terdapat lima poin pengukuran kinerja (Mathis & Jackson, 2006), yaitu :

1. Jumlah hasil (Quantity of output): Kinerja dinilai berdasarkan banyaknya hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian ini umumnya digunakan dalam penilaian karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. Kualitas hasil (Quality of output): Kinerja dinilai berdasarkan kualitas barang atau hasil yang dihasilkan, termasuk ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Penilaian kualitas tidak hanya terbatas pada bagian produksi atau teknis, tetapi juga dapat diterapkan secara luas.

3. Waktu penyelesaian (Timeline of output): Kinerja dinilai berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penyelesaian tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik, dan jika karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja tetapi tetap menghasilkan sesuai standar, hal itu juga dinilai positif.
4. Kehadiran di tempat kerja (Presence at work): Tingkat kehadiran di tempat kerja menjadi tolok ukur dalam pengukuran kinerja. Jika karyawan hadir di bawah standar yang ditetapkan, dianggap bahwa mereka tidak memberikan kontribusi yang optimal.
5. Sikap kerjasama (Cooperativeness): Sikap kerjasama juga dinilai dalam kinerja. Karyawan yang memiliki sikap terbuka terhadap perubahan dalam organisasi cenderung lebih kooperatif dalam beradaptasi, dan ini memiliki dampak positif bagi organisasi.

Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sikap mental pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin yang positif terhadap situasi kerja itu yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Jika motivasi intrinsik ini dikelola dengan baik oleh pegawai akan memberikan pengaruh pada produktifitas pekerjaan yang tinggi (Sayudi, 2021).

Implikasi teoritis pada hasil penelitian bahwa motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai relevan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik (Sayudi, 2021).

Supervisi terhadap Kinerja

Menurut Calorina & Hasbullah (2016), pelaksanaan supervisi pengawas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika pelaksanaan supervisi akademik pengawas meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menegaskan bahwa pelaksanaan supervisi/pengawasan oleh pengawas sekolah dilakukan melalui kegiatan pemantauan, penilaian dan pelatihan/pembimbingan terhadap tugas pokok guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran untuk peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa supervisi akademik oleh pengawas sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Tingkat keberhasilan kinerja, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh pimpinan dengan menggunakan berbagai teknik supervisi. Kegiatan supervisi yang dilakukan pimpinan pada dasarnya merupakan pemberian bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik di madrasah (Hasanah et al., 2019).

Sebagai pemimpin hakekatnya orang yang memahami dan menguasai manajerial dan supervisi yang efektif. Supervisi yang berhasil ditunjukkan dari kemampuan kepala sekolah melakukan pembelajaran efektif, membentuk karakter kepemimpinan yang baik, melakukan pengembangan staf, pengelolaan tenaga pendidik, mampu membentuk sikap responsif dan antisipatif pada personil sekolah, mampu membawa sekolah ke arah perubahan ke arah yang lebih baik, mampu menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib. Kepala sekolah dalam supervisinya juga harus mampu bersikap terbuka dalam memimpin, juga dapat memotivasi personil sekolah menjadi berprestasi.

Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan design penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dimana penelitian menggambarkan kondisi dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan kajian pustaka yang telah ada penulis memilih indikator untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Intrinsik (X)	(1) Tekun menghadapi tugas; (2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi; (4) Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya; (5) selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin;	Likert

Variabel	Indikator	Skala
	(6) Menunjukkan minat yang positif; (7) Lebih senang bekerja mandiri; (8) bosan terhadap tugas-tugas rutin; dan (9) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja	
Supervisi (X2)	(1) <i>Tujuan</i> (2) <i>Edukatif</i> (3) <i>Berkala</i> (4) <i>Pelaksanaan</i> (5) <i>Sesuai kebutuhan</i>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	(1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Kerjasama (4) Tanggung Jawab (5) Inisiatif	Likert

Unit analisis dalam penelitian adalah Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. berdasarkan kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampling dimana metode sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sample dalam penelitian, jenis data dalam penelitian menggunakan Jenis Primer dengan menyebarkan Kuesioner pada Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.

Adapun metode statistic yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda dan menggunakan pengujian Kualitas data, Normalitas dan Uji Asumsi Klasik sebagai syarat tercapainya Anslsis Regresi Linier berganda, selain itu penulis juga melakukan Pengujian Hipotesis parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan uraian mengenai hasil yang didapat dari pengolahan dan pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada 30 Tenaga *outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan hasil sebagai berikut :

Perhitungan Analisis Deskriptif untuk menentukan kriteria dalam setiap indikatornya dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$B_{\max} = 5 \times 30 = 150$$

$$B_{\min} = 1 \times 30 = 30$$

Kriteria dalam setiap variable dihitung dengan rumus berikut :

$$PI = (150-30)/5$$

$$PI = 120/5$$

$$PI = 24$$

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka kriteria setiap variabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Kriteria Variabel

Range	Kriteria
30 – 54	Sangat Rendah
55 – 78	Rendah
79 – 102	Sedang
103 – 126	Tinggi
127 - 150	Sangat tinggi

Sumber: Pengolahan Data

Deskriptif Penelitian

Deskriptif statistic merupakan gambaran mengenai variabel terkait yaitu Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Kriteria
Motivasi Intrinsik (X1)	(1) Tekun menghadapi tugas;	50	60	12	0	0	122	Tinggi
	(2) Ulet menghadapi kesulitan;	40	64	12	0	0	116	Tinggi
	(3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi;	50	60	9	0	0	119	Tinggi
	(4) Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya;	45	68	6	2	0	121	Tinggi
	(5) selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin;	40	48	21	0	0	109	Tinggi
	(6) Menunjukkan minat yang positif;	35	44	21	2	1	103	Tinggi
	(7) Lebih senang bekerja mandiri;	50	64	9	0	0	123	Tinggi
	(8) bosan terhadap tugas-tugas rutin; dan	50	64	9	0	0	123	Tinggi
	(9) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja	25	44	27	0	2	98	Sedang
Rata-rata							114	Tinggi
Supervisi (X2)	(1) Tujuan	60	56	3	4	1	124	Tinggi
	(2) Edukatif	55	56	3	4	1	119	Tinggi
	(3) Berkala	40	68	9	2	1	120	Tinggi
	(4) Pelaksanaan	40	68	3	2	2	115	Tinggi
	(5) Sesuai kebutuhan	50	60	3	2	2	117	Tinggi
Rata-rata							119	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	(1) Kualitas Kerja	25	60	18	2	1	106	Tinggi
	(2) Kuantitas Kerja	55	60	6	2	0	123	Tinggi
	(3) Kerjasama	50	28	21	6	0	105	Tinggi
	(4) Tanggung Jawab	40	48	21	0	0	109	Tinggi
	(5) Inisiatif	20	64	15	0	0	99	Sedang
Rata-rata							108.4	Tinggi

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa X1 menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan nilai rata-rata adalah 114, Nilai tertinggi adalah 123 pada indikator lebih senang bekerja mandiri dan bosan terhadap tugas-tugas rutin, Hal ini berarti bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur lebih senang bekerja mandiri dan selalu ingin meningkatkan kreatifitas mereka dalam bekerja karena bosan dengan tugas rutin. sedangkan untuk nilai rata-rata terendah adalah 98 pada indikator senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja, hasil tersebut sesuai dengan perhitungan menggunakan bobot standar, hal ini berarti bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur kurang bisa memecahkan masalah dalam bekerja.

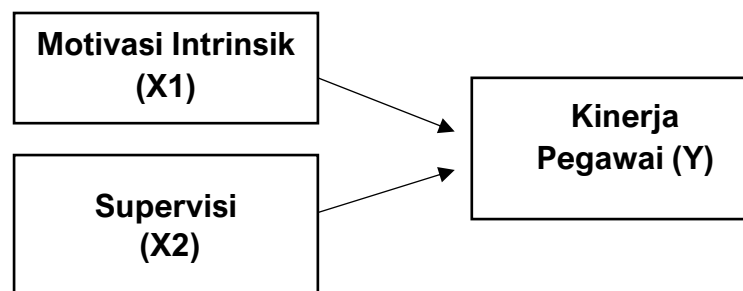
X2 menunjukkan variabel Supervisi dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan nilai rata-rata adalah 119, Nilai tertinggi adalah 124 pada indikator tujuan, Hal ini berarti bahwa menurut tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianju, Pimpinan mereka selalu memiliki tujuan yang jelas dalam memberikan arahan pada bawahannya. sedangkan untuk nilai rata-rata terendah adalah 98 pada indikator pelaksanaan, hasil tersebut sesuai dengan perhitungan menggunakan bobot standar, hal ini berarti bahwa menurut tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dalam hal pelaksanaan, pimpinan mereka kurang bisa melakukannya dengan baik.

Y menunjukkan variabel Kinerja tenaga *outsourcing* PT PLN Mande Cianjur dimana hasil analisis dari variabel tersebut adalah Tinggi, dengan nilai rata-rata adalah 108,4, Nilai tertinggi adalah 123 pada indikator kuantitas kerja, Hal ini berarti bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, memiliki kuantitas kerja yang tinggi. sedangkan untuk nilai rata-rata terendah adalah 99 pada indikator inisiatif, hasil tersebut sesuai dengan perhitungan menggunakan bobot standar, hal ini berarti bahwa tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya

Pembahasan

Data yang diperoleh dalam penelitian menggunakan data Primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang tenaga *outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. Penelitian ini diolah dengan metode multiple regression Analysis atau Analisis Regresi berganda.

Pada penelitian ini menggunakan 3 Variabel yaitu 2 variabel bebas dan variabel terikat yang ditampilkan dalam bentuk gambar diagram struktural sebab akibat antar variabel penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Hubungan antar Variabel

Gambar tersebut Menunjukkan Hubungan struktural antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian, dari gambar diatas maka persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Supervisi

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

β_1 = Besarnya kontribusi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

β_2 = Besarnya kontribusi Supervisi terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 27.0 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.194	3.800		-.314	.756
	X1	.386	.076	.661	5.095	.000
	X2	.328	.114	.373	2.876	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data

Dari tabel di atas, maka persamaan yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.194 + 0,386 X_1 + 0,328 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Supervisi

Dari Hasil penelitian dari tabel diatas terlihat bahwa Nilai Konstanta -1.194 menunjukkan bahwa jika Tidak adanya Motivasi Intrinsik dan Supervisi pada Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur maka Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur hanya sebesar -1.194.

Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresinya adalah sebesar 0,386, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skala pada Motivasi Intrinsik akan menaikkan KinerjaTenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sebesar 0,386.

Supervisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresinya adalah sebesar 0,328, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skala pada Supervisi akan menaikkan KinerjaTenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sebesar 0,328.

Koefisien Determinasi

Selain Tabel Coefficient yang menunjukkan persamaan regresi untuk hubungan variabel Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Pegawai berikut adalah tabel Model Summary yang menunjukkan Nilai koefisien determinasi dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Tabel 5. Model Summary

Model	R Square
1	.547

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 54,7%. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinera Pegawai adalah sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur selain Motivasi Intrinsik dan Supervisi.

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 6. Model Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
1	X1	1.004
	X2	1.004

Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data

Uji Multikolinear dilakukan dengan melihat Nilai VIF atau Nilai Tolerance yang ada pada tabel Coefficient dimana jika Nilai VIF lebih besar dari 10 atau Tolerance lebih kecil dari 0,1 maka dalam Penelitian terdapat atau terjadi multikolinear, pada hasil Penelitian Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam Penelitian tidak terdapat atau tidak terjadi multikolinear yang artinya bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas sehingga asumsi regresi terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.049

Sumber: Pengolahan Data

Berikut adalah kriterisi Sebelum menentukan terjadi atau tidaknya autokorelasi maka terlebih dahulu membuat suatu kriteria yaitu dengan melihat nilai d_u dan d_l pada tabel DW berikut ini:

Tabel 8. Kriteria Nilai Durbin Watson

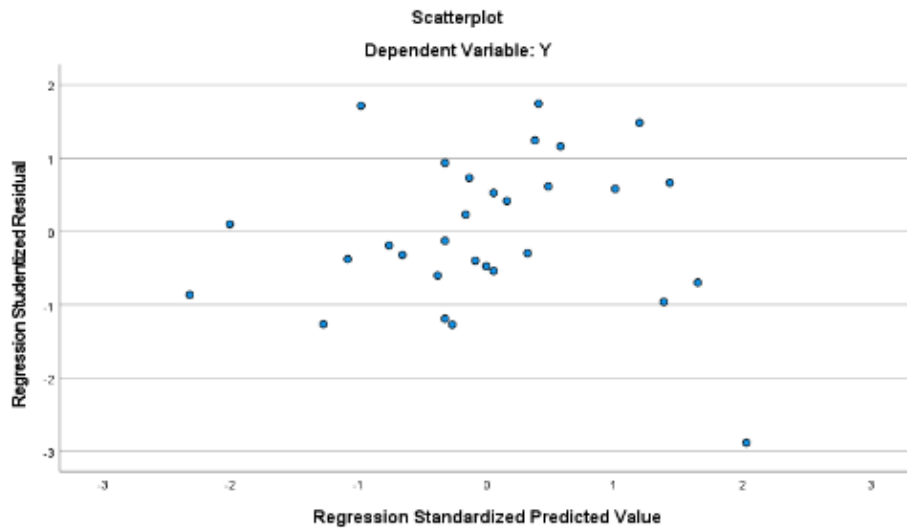
Nilai Durbin Watson	Kesimpulan
$1,2837 < DW < 2,7163$	Tidak ada autokorelasi
$DW < 1,5666$	Ada autokorelasi positif
$DW > 2,4334$	Ada autokorelasi negatif
$2,4334 < DW < 2,7163$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: Pengolahan Data

Pada $n = 30$, $k = 2$ (jumlah variabel bebas) dan , diperoleh nilai $d_u = 1,2837$ dan $d_l = 1.5666$. Berdasarkan pengujian autokorelasi yang penulis lakukan hasilnya menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson pada persamaan yaitu 1,657 yang artinya pada persamaan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

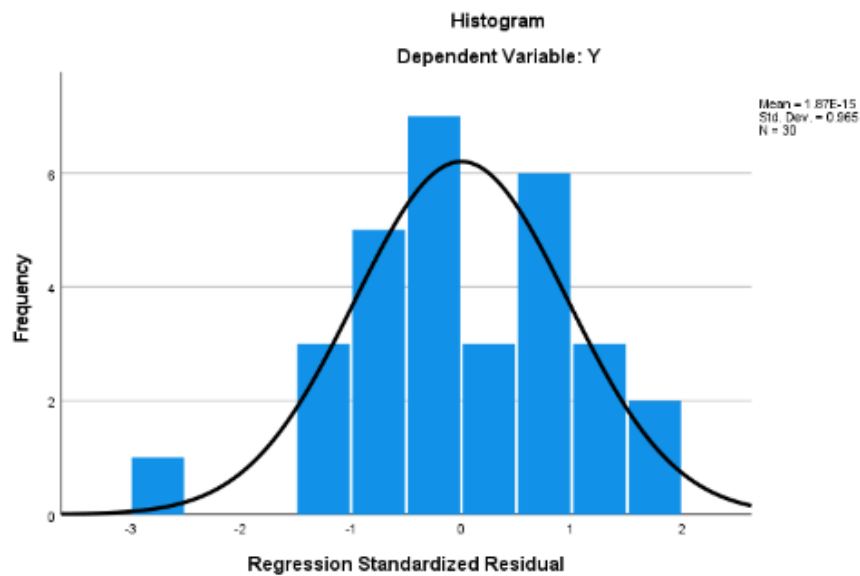
Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan data dan variance dengan pengamatan lain atau pengamatan sebelumnya. Heteroskedastisitas terjadi jika data yang diuji memiliki kesamaan varian dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik atau dikatakan BLUE (Best Linier Unbiased Estimate) adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Alat pengujian dalam uji heteroskedastisitas bermacam-macam akan tetapi penulis melakukan pengujian dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



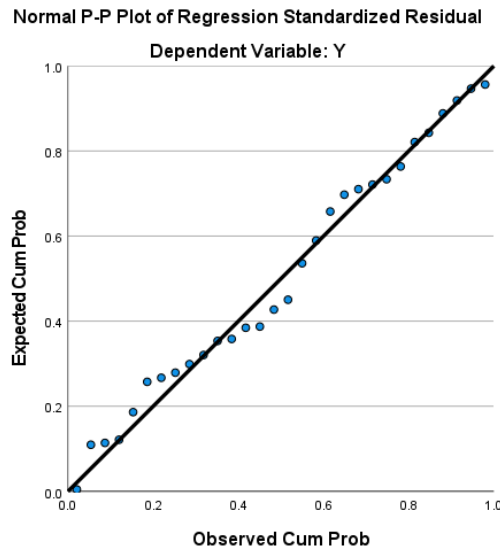
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Pengolahan Data

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan dengan melihat hasil tabel histogram dan normal p-plot.



Gambar 3. Histogram Uji Normalitas
Sumber: Pengolahan Data



Gambar 4. Normal P-plot Uji Normalitas
Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan gambar Histogram dan normal P-plot diatas terlihat bahwa titik-titik garis data menyebar disekitar garis diagonal serta penyeberannya mengikuti garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk predeksi variable dependen berdasarkan masukan variable independen.

Pengujian Pengaruh Motivasi Intrinsik dan supervisi terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien Determinasi signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Supervisi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan .Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

H0 : $R^2 = 0$ artinya Motivasi Intrinsik dan Supervisi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

H1 : $R^2 \neq 0$ artinya Motivasi Intrinsik dan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya maka dilakukan uji F dengan membandingkan nilai F tabel dan nilai FHitung dimana nilai FTablel didapat dari tabel distribusi F dengan $df_1 = 27$ dan $df_2 = 2$ dan alfa 5% (uji 2 pihak) maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Statistik secara Simultan

No	F hitung	F tabel	Sig.	Kesimpulan
1	16.285	3,15	0,000	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat bahwa Harga F hitung adalah (16,285) dengan probability value/ signifikansi 0,000, Probability value < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Motivasi Intrinsik dan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Pengujian Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien dari masing-masing variabel signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Supervisi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Parsial .Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

H0 : $\beta_1 = 0$ artinya Motivasi Intrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1 : $\beta_1 \neq 0$ artinya Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H0 : $\beta_2 = 0$ artinya Supervisi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1 : $\beta_2 \neq 0$ artinya Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya maka dilakukan uji t dimana pengujian uji t sama dengan uji F yakni dengan membandingkan nilai T tabel dan nilai FHitung dimana nilai TTabel didapat dari tabel distribusi T dengan df= 28 dan alfa 5% (uji 2 pihak) maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Statistik secara Parsial

No	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
1	Motivasi Intrinsik	5,095	2,00	0,001	signifikan
2	Supervisi	2,876	2,00	0,008	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat bahwa Harga T hitung untuk variabel motivasi intrinsik adalah 5.095 dengan probability value/ signifikansi 0,001, Probability value < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Harga T hitung untuk variabel supervisi adalah 2.876 dengan probability value/ signifikansi 0,008,

Probability value $< 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Gambaran Motivasi Intrinsik, Supervisi dan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur sudah tinggi kemudian Motivasi Intrinsik dan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur baik secara simultan maupun parsial, motivasi intrinsik timbul karena ada dorongan dalam diri untuk berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya hal ini yang terjadi pada tenaga *Outsourcing* PT PLN Mande Cianjur, dimana motivasi intrinsik mendorong mereka sendiri untuk memiliki kinerja lebih baik lagi, dan peran supervise dalam dorongan mereka dari luar diri juga sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan tingginya gambaran motivasi intrinsik, supervisi, dan kinerja tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur, perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut. Pertama, perusahaan dapat memfokuskan upaya pada penguatan program motivasi intrinsik, seperti pelatihan pengembangan karyawan, peningkatan keterampilan, dan pengakuan pencapaian individu untuk merangsang dorongan internal karyawan. Selanjutnya, perlu ditingkatkan optimalisasi sistem supervisi dengan memberikan pelatihan kepada atasan atau supervisor agar lebih efektif dalam memberikan bimbingan dan umpan balik konstruktif kepada karyawan *outsourcing*. Selain itu, diperlukan sistem pengakuan dan penghargaan yang lebih formal, seperti penghargaan bulanan atau tahunan, untuk memperkuat motivasi dan kebanggaan karyawan atas kontribusi mereka. Di samping itu, saran lainnya mencakup pengembangan keterampilan melalui program pelatihan tambahan, implementasi mekanisme umpan balik terbuka, dan mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Monitoring dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan juga penting untuk mendeteksi potensi masalah dengan cepat, sementara komunikasi yang efektif dari manajemen kepada karyawan dapat meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, responsif, dan berfokus pada pengembangan potensi karyawan *outsourcing*, sehingga merespon dinamika industri dengan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Benware, C. A., & Deci, E. L. (1984). Quality of Learning With an Active Versus Passive Motivational Set. *Http://Dx.Doi.Org/10.3102/00028312021004755*, 21(4), 755–765. <https://doi.org/10.3102/00028312021004755>
- Buday, A. L., & Lumapenet, H. T. (2023). *School Administrators' Supervisory Skills and Teachers' Motivation in Datu Montawal District*. https://www.researchgate.net/profile/Husna-Lumapenet/publication/371810789_SCHOOL_ADMINISTRATORS'_SUPERVISORY_SKILLS_AND_TEACHERS'_MOTIVATION_IN_DATU_MONTAWAL_DISTRICT/links/649671dab9ed6874a5d4df58/SCHOOL-ADMINISTRATORS-SUPERVISORY-SKILLS-AND-TEACHERS-MOTIVATION-IN-DATU-MONTAWAL-DISTRICT.pdf
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human resource management*. 429. https://books.google.com/books/about/Human_Resource_Management.html?hl=id&id=Du45PgAACAAJ
- Calorina, N. O., & Hasbullah, D. (2016). *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK*. <http://eprints.unm.ac.id/3393/>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesatu). IRDH.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.33369/TMR.V2I1.11644>
- Hasanah, M. L., Batusangkar, I., & Kristiawan, M. (2019). *Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru*. 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- Jun, K., & Lee, J. (2013). How does abusive supervision impair follower's intrinsic motivation? Testing roles of positive affect and leader humor expression. *Springer Current Psychology*, 3. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05018-w>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manrang, A., Salim, Y., dan, M. A.-B. S. I., & 2022, undefined. (2022). Rancang Bangun Aplikasi Mall Maps berbasis Mobile menggunakan Metode Euclidean Distance. *Scholar.Archive.OrgAAA Manrang, Y Salim, MA AsisaBuletin Sistem Informasi Dan Teknologi Islam ISSN, 2022•scholar.Archive.Org*, 3(4), 301–310. <https://scholar.archive.org/work/4wtsnu65gretthxp5vv246u7ha/access/wayback/> <https://jurnal.fikom.umi.ac.id/index.php/BUSITI/article/download/1355/pdf>
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia* (Ketiga). Aksara Baru.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Maulana, F. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. <https://www.academia.edu/download/54183464/880-3511-1-PB.pdf>
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Manajemen* (Kedelapan). PT Indeks.

- Sayudi, M. Y. (2021a). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953–1964. <https://doi.org/10.59141/JISS.V2I11.452>
- Sayudi, M. Y. (2021b). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953–1964. <https://doi.org/10.59141/JISS.V2I11.452>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>