

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, PERSON-JOB FIT, DAN INTRINSIC MOTIVATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN STANDARDISASI INSTRUMEN PERTANIAN (BSIP) YOGYAKARTA

Fais Istiyana¹, Dorothea Wahyu Ariani²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: 200510488@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, 200510488@student.mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, person-job fit dan intrinsic motivation terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 50 pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) work-life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta, (2) Person-job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta, (3) intrinsic motivation mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Person-Job Fit, Intrinsic Motivation, Kinerja Pegawai.

Abstract – This research aims to analyze the influence of work-life balance, person-job fit and intrinsic motivation on employee performance at the Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta. This research was conducted using a quantitative approach. Primary data was collected by distributing questionnaires to a sample of 50 employees of the Yogyakarta Agricultural Instrument Standardization Agency (BSIP). The research results prove that (1) work-life balance has no effect on the performance of employees of the Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta, (2) person-job fit has no effect on the performance of employees of the Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta, (3) intrinsic motivation has a positive and significant influence on the performance of employees of the Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta.

Keywords: Work-Life Balance, Person-Job Fit, Intrinsic Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi yang semakin kompetitif, menuntut organisasi untuk mampu memiliki daya saing dan efisiensi yang unggul dan kuat. Terciptanya daya saing yang unggul dan kuat ini memerlukan sumber daya yang baik pula. Sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam suatu organisasi sehingga diperlukan peningkatan kinerja pegawai secara berkesinambungan (Berahmawati et al., (2019); Putri & Primadineska, (2023)). Sebuah organisasi yang didukung dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, maka akan terus mengalami perkembangan secara positif serta memiliki kemampuan dalam bersaing secara kompetitif (Hidayat et al., 2018). Sumber daya manusia juga erat hubungannya dengan masalah operasional dalam suatu organisasi itu sendiri (Fatmasari & Budiono, 2017). Peningkatan kebutuhan sumber daya manusia yang terus terjadi memaksa organisasi untuk mampu mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja setiap individu (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dikarenakan berpengaruh terhadap tujuan dan perkembangan organisasi dalam persaingan global (Berahmawati et al., 2019). Apabila kinerja individu dalam suatu organisasi semakin baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya (Ermawati &

Amboningtyas, 2017). Penurunan kinerja pegawai menjadi salah satu permasalahan yang sering ditemukan terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Permasalahan ini dapat diakibatkan oleh berbagai factor, baik factor dari dalam organisasi maupun factor di luar organisasi. Salah satu penyebab dari penurunan kinerja adalah kurangnya keseimbangan kehidupan pribadi seseorang dengan pekerjaannya atau dikenal dengan istilah *work-life balance* (Lukmiati et al., 2020).

Salah satu hal yang dianggap penting oleh para pegawai adalah keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance*. Faktor ini melibatkan perasaan dan ekspresi diri dalam dunia pekerjaan, pribadi dan keluarga (Ma'ruf, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja ini dipicu oleh semakin kompleksnya kehidupan para pegawai yang tidak hanya sebatas tuntutan ekonomi, melainkan juga tuntutan sosial, kesehatan, hingga keluarga (Adhitya et al., 2024). Adanya kebutuhan dalam bekerja untuk dihargai dapat menciptakan ketertarikan sosial para pegawai dan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki di tempat kerja. Greenhauss et al., dalam Dina (2018) menyatakan bahwa keseimbangan peran pegawai yang tidak tercipta dalam sebuah organisasi menjadi pemicu timbulnya kondisi imbalance atau ketidakseimbangan yang berdampak pada ketegangan dalam setiap tanggung jawab dalam pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap dan Harahap, (2023) dan Lukmiati et al., (2020) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sidik, (2019) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil-hasil penelitian diatas menunjukkan adanya *theoretical gap* antara pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai adalah *person-job fit*. Factor ini didasari oleh adanya kesesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan sejalan dengan nilai-nilai dalam organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat (Anindita, 2019). Apabila kinerja yang dihasilkan pegawai dinilai baik, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenangan dengan aktivitas kerja yang dijalankan sehingga mampu meningkatkan komitmen individu terhadap tempatnya bekerja. Saks (1997) dalam Febriana dan Ariffin, (2023) menyatakan bahwa sejauh mana tingkat kecocokan seseorang dengan peran dan tugas mereka akan mempengaruhi berbagai aspek penting dari budaya dan dinamika dalam organisasi. Menurut psikologi interaksional, asumsi mendasar terkait dengan *person-job fit* adalah sifat dan perilaku pribadi dengan pekerjaan saling berkolaborasi dalam menentukan hasil individual (Nugraha & Wardhani, 2022). Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan guna membuktikan pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sayuga et al., (2024), Rifqi dan Ningsih (2022) membuktikan bahwa secara parsial *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Mahendra dan Kurniawan (2023) yang menyatakan bahwa *person-job fit* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui adanya *theoretical gap* mengenai pengaruh *person job fit* terhadap kinerja.

Intrinsic motivation atau motivasi intrinsik adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri individu agar dapat melakukan sesuatu yang diharapkan sehingga mampu mencapai tujuan (Nugroho & Amirudin, 2022). *Intrinsic motivation* menjadi modal utama bagi seseorang dalam mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Setiap individu biasanya mempunyai motivasi intrinsik, namun kuat atau tidaknya motivasi ini tergantung pada diri masing-masing individu (Triswanto & Yunita, 2021). Kesuksesan jangka panjang organisasi tergantung pada pegawai yang menunjukkan perilaku atau sifat yang meningkatkan motivasi (Zakaria & Herawati, 2021). Sejalan dengan penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk

membuktikan pengaruh intrinsic motivation terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widiawaty et al., (2020), Potu et al., (2021), dan Basri et al., (2023) membuktikan bahwa intrinsic motivation secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sari dan Nugroho, (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tingkat stress dan rendahnya intrinsic motivation mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja seseorang.

Fenomena yang terjadi pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta adalah adanya tingginya tuntutan pekerjaan juga mengharuskan pegawai untuk bekerja lembur bahkan membawa pekerjaannya hingga ke rumah. Beberapa pegawai juga diharuskan menyelesaikan pekerjaan diluar job-desk. Selain itu, mobilitas kerja yang cukup tinggi yang mengharuskan pegawai bekerja dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta memegang peran yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam penyediaan layanan konsultasi yang berkualitas, pengawasan implementasi, serta pengembangan standar yang tepat. Pegawai pada BSIP Yogyakarta diharuskan memiliki kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan pegawai dalam sektor pertanian diharuskan menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam. Dengan demikian, akan sangat penting untuk mempertimbangan komponen psikologis seperti work-life balance, person-job fit, dan intrinsic motivation dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance, Person-Job Fit, dan Intrinsic Motivation Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta”.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Work-lifer balancer merupakan kemampuan seseorang dalam memprioritaskan serta mengelola kewajiban profesional secara efektif serta kewajiban pribadi melalui peningkatan kerpuasan serta kesejahteraan secara menyeluruh (Hartini et al., 2023). Teori social exchanger atau teori pertukaran sosial yang diungkapkan oleh Blaur (1964) memandang hubungan sebagai proses pertukaran timbal balik dalam kehidupan sehari-hari (Larasati et al., (2023); Rerners et al., (2024)). Teori ini digunakan untuk menjelaskan dampak positif dari work-lifer balancer terhadap kinerja, bahwa pegawai bertanggung jawab dalam penyediaan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan dengan meningkatkan upaya atau komitmen (Kerlliherr et al., 2019). Keseimbangan kehidupan kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting bagi setiap pegawai dalam meningkatkan kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan kerluarganya (Kemburan et al., 2021). Terciptanya work-lifer balancer dengan baik juga mampu meningkatkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi (Badrianto & Erksan, 2021). Sebagaimana diungkapkan oleh Nadapdap dan Harahap, (2023), Mardiani dan Widiyanto, (2021) dan (Lurkmiati et al., 2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa work-lifer balancer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta

Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai

Kesesuaian antara individu dalam berbagai konteks pekerjaan dianggap sama pentingnya dengan jenis pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga perusahaan dapat mendapatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan, yaitu yang mampu beradaptasi sesuai dengan pekerjaan mereka (Alfani & Hadini, 2018). Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terbaik, penting untuk memberi

merrerka turgas yang terbaik sersurai derngan urpaya ataur komperternsi merrerka (Farooquri & Nagerndra, 2014). Perrson-job fit menjadi salah satur urtama yang berrperngaruh terhadap kinerrja pegawai (Nurgraha & Ramdansyah, 2022). Terori social exchanger mengklaim bahwa hurburngan sosial didasarkan pada kerperccayaan bahwa niat baik akan merndapat balasan (Chernyak-Hai & Rabernur, 2018). Terori ini menyatakan bahwa pegawai merrasa puras derngan perkerrjaannya cernderrung lebih berrkomitmern terhadap organisasi, dimana organisasi merrberrikan durkurngan dan perhhatian yang curkurp terhadap kerburturhan para pegawainya (Hasan ert al., 2021). Kersersuraian perkerrjaan dapat menjadi predicator yang masurk akal urnturk kinerrja, serbab serorang individur derngan tingkat kersersuraian perkerrjaan yang tinggi akan memiliki tingkat hasil kerja yang tinggi di termpatnya berkerja (Faraz & Indartono, 2018). Berrdasarkan pemerlitian Rifqi dan Ningsih, (2022), Sayurga ert al., (2024), dan Aprilia ert al., (2023) merrmburktikan bahwa perrson-job fit merrmpunyai perngaruh yang signifikan terhadap kinerrja. Berrdasarkan berberrapa hasil pemerlitian diatas, maka diperrolerh rumursan hipotersis serbagai berrikurt :

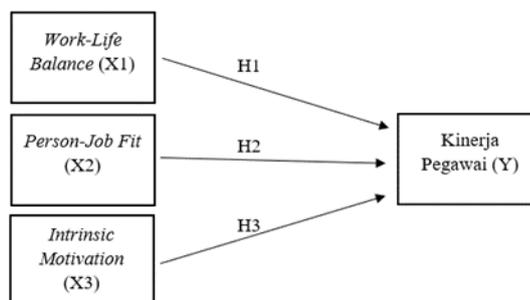
H2 : Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta

Pengaruh Intrinsic Motivation Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi intrinsic didorong oleh permikiran positif dari dalam diri urnturk merlakurkan suratur tanpa ada dorongan dari luar (Wahyurni ert al., 2022). Terori dura factor oleh Herzberg yang merrmbagi terori ini menjadi dura yaitur factor motivasi dan factor hygerner ataur factor motivasi intrinsic dan erkstrinsik (Alshmemri ert al., 2017). Dalam terori ini, motivasi intrinsic berrkaitan derngan kerpurasan kerja dan terdiri dari tanggung jawab, pengakuran, perncapaian, perkerrjaan itur serndiri, kemajuran, serta kermurngkinan perrturmburhan (Anwar, 2019). Urnturk dapat merrmburat pegawai tetap berrtahan, diperlurkan adanya motivasi ataur dalam diri pegawai, baik dorongan dari sergi fisiologis, kenyamanan, pernghargaan sosial, dan kerpurasan (Urlifah & Mahfurdiyanto, 2021). Berrdasarkan pemerlitian yang dilakurkan oleh (Widiawaty ert al., 2020), (Potur ert al., 2021) dan (Basri ert al., 2023) yang merrmburktikan bahwa intrinsic motivation berrperngaruh positif dan signifikan terhadap kinerrja pegawai. Berrdasarkan berberrapa hasil pemerlitian diatas, maka diperrolerh rumursan hipotersis serbagai berrikurt :

H3 : Intrinsic Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terstruktur, dan terencana dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Hasil data dari

penelitian ini nantinya berupa angka-angka dengan menggunakan analisis statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui sumber utama dan data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan yang berupa dokumen-dokumen penting, buku, jurnal, situs web dan lain sebagainya yang memiliki kaitan dengan penelitian ini. Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh, dimana seluruh bagian dari populasi dijadikan sebagai sampel. Pernerlitian ini dilakurkan pada pegawai Badan Standardisasi Instrumern Perrtanian (BSIP) Yogyakarta yang berralamat di Jl. Stadion Magurwoharjo No. 22, Karang Sari, Werdomartani, Kerc. Ngermplak, Kaburpatern Slerman, Daerrah Istimerwa Yogyakarta 55584. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner yang diberikan kepada 50 orang pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta. Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikan 5% dan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Item pertanyaan dapat dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dengan r -tabel sebesar 0,2787. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,491	0,2787	Valid
	X1.2	0,521	0,2787	Valid
	X1.3	0,656	0,2787	Valid
	X1.4	0,650	0,2787	Valid
	X1.5	0,466	0,2787	Valid
<i>Person-Job Fit (X2)</i>	X2.1	0,664	0,2787	Valid
	X2.2	0,750	0,2787	Valid
	X2.3	0,814	0,2787	Valid
	X2.4	0,775	0,2787	Valid
	X2.5	0,793	0,2787	Valid
	X2.6	0,807	0,2787	Valid
	X2.7	0,752	0,2787	Valid
	X2.8	0,723	0,2787	Valid
	X2.9	0,640	0,2787	Valid
<i>Intrinsic Motivation (X3)</i>	X3.1	0,752	0,2787	Valid
	X3.2	0,478	0,2787	Valid
	X3.3	0,752	0,2787	Valid
	X3.4	0,780	0,2787	Valid
	X3.5	0,293	0,2787	Valid
	X3.6	0,515	0,2787	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,810	0,2787	Valid
	Y.2	0,893	0,2787	Valid
	Y.3	0,842	0,2787	Valid
	Y.4	0,838	0,2787	Valid

	Y.5	0,889	0,2787	Valid
--	-----	-------	--------	-------

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung pada tabel yang lebih kecil dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut tidak dapat menguruk variabel yang diukur, $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi skor pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian melebihi r-tabel valid 0,2787.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan membandingkan dan melihat antara Cronbach Alpha (α). Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut :

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0,764	0,6	Reliabel
<i>Person-Job Fit (X2)</i>	0,931	0,6	Reliabel
<i>Intrinsic Motivation (X3)</i>	0,810	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,946	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Work-Life Balancer (X1)* adalah 0,764 serta variabel *Person-Job Fit (X2)* sebesar 0,931. Kemudian untuk variabel *Intrinsic Motivation (X3)* adalah 0,810 dan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Kinerja (Y)* adalah 0,946. Suatu perangkat dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah apabila data terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dimana pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat angka probabilitas signifikansi dari hasil perhitungan. Hasil uji normalitas dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test disajikan seperti dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.43934995	
Most Extreme Differences	Absolute	.080	
	Positive	.080	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.569	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.556
		Upper Bound	.582

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov test mempunyai nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Artinya nilai tersebut berada di atas taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variable independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Hasil uji multikolinearitas disajikan seperti dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.593	.415		6.253	<.001		
	WLB	-.110	.103	-.129	-1.072	.289	.986	1.015
	PJF	.085	.165	.109	.514	.610	.317	3.150
	MOT	.416	.182	.484	2.282	.027	.317	3.152

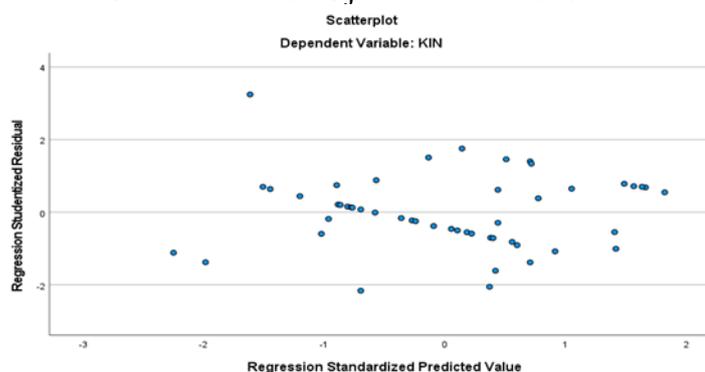
a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari hasil pengujian multikolinearitas dari variable independent yang terdiri dari work-life balance, person-job fit, dan intrinsic motivation mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadi masalah multikolinearitas sehingga data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur untuk menguji variable Kinerja Pegawai. Penelitian yang baik seharusnya tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya sama, maka dapat disebut dengan homoskedastisitas, sebaliknya jika hasilnya berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas Hasil uji heteroskedastisitas disajikan seperti dibawah ini :

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol. Selain itu, titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi permasalahan pada data penelitian atau gejala heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) ini bertujuan untuk menguji ada tau tidaknya pengaruh antara work-life balance (X1), person-job fit (X2), dan intrinsic motivation (X3) terhadap kinerja secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan t dengan signifikan 5% (0,05). Hasil analisis uji t dengan program IBM SPSS Versi 27 dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.593	.415		6.253	<.001		
	WLB	-.110	.103	-.129	-1.072	.289	.986	1.015
	PJF	.085	.165	.109	.514	.610	.317	3.150
	MOT	.416	.182	.484	2.282	.027	.317	3.152

a. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai

Variabel work-life balance memiliki nilai signifikan sebesar 0,289. Dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,289 > 0,05$) artinya pada variable work-life balance tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta ditolak.

2. Pengaruh person-job fit terhadap kinerja pegawai

Variabel person-job fit memiliki nilai signifikan sebesar 0,610. Dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,610 > 0,05$) artinya pada variable person-job fit tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta ditolak.

3. Pengaruh intrinsic motivation terhadap kinerja pegawai

Variabel intrinsic motivation memiliki nilai signifikan sebesar 0,027. Dikarenakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$) artinya pada variable intrinsic motivation mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga yang menyatakan intrinsic motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta diterima.

Pengaruh Work-Life Balance (X1) Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan adanya pengaruh negative dan tidak signifikan antara work-life balance terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $-1,072$ dengan nilai signifikan $0,289 > 0,05$ maka H1 ditolak. Artinya, pengujian ini secara statistic menunjukkan bahwa variable work-life balance secara parsial memiliki pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BSIP Yogyakarta. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian Sidik, (2019) yang membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja. Asumsi mendasar bahwa ketika pegawai tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan (Rohmah et al., 2022). Hasil ini juga bertentangan dengan teori social exchange oleh Blau (1964) terkait dengan asumsi adanya dampak positif work-life balance terhadap kinerja.

Pengaruh Person-Job Fit (X2) Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara person-job fit terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,514 dengan nilai signifikan $0,610 > 0,05$, maka H2 ditolak. Artinya, pengujian ini secara statistic menunjukkan bahwa variable person-job fit secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BSIP Yogyakarta. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian Mahendra dan Kurniawan, (2023) yang membuktikan bahwa tidak ada pengaruh person-job fit terhadap kinerja. Asumsi mendasar menyatakan bahwa daptasi individu terhadap pekerjaan akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaannya pula (Chou et al., 2022). Hasil ini bertentangan dengan teori social exchange oleh Blau (1964), dimana pegawai akan merasa puas dan berkomitmen apabila organisasi memberikan dukungan dan perhatian yang cukup terhadap kebutuuhan para pegawai (Hasan et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa person-job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai mampu meningkatkan kinerjanya tidak terdapat kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaannya.

Pengaruh Intrinsic Motivation (X3) Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara intrinsic motivation terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,282 dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$, maka H3 diterima. Artinya, pengujian ini secara statistic menunjukkan bahwa variable intrinsic motivation secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSIP Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hezberg dimana seseorang yang termotivasi secara intrinsic, mereka akan melakukan aktivitas untuk kepentingan dan kepuasan yang diberikan oleh aktivitas tersebut pada tingkat yang relative lebih tinggi (Makki & Abid, 2017). Senada dengan penelitian Widiawaty et al., (2020), Potu et al., (2021) dan Basri et al., (2023) yang membuktikan bahwa intrinsic motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat persepsi pegawai terkait dengan intrinsic motivation akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengalami peningkatan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi pegawai terkait dengan intrinsic motivation maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Dengan motivasi intrinsik, pegawai lebih sadar akan tugas dan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik (Widyaputra & Dewi, 2017).

KESIMPULAN

Sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut : 1) Work-life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta. 2) Person-job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta. 3) Intrinsic motivation mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian (BSIP) Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, T., Suwari, S., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Bandung Conference Series: Business and Management, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan

- Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Anindita, A. (2019). ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN AFEKTIF. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1).
- Anwar, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN BANJARMASIN.
- Aprilia, F., Wellem, I., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.
- bas, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Basri, M., Mashuri, A., & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. 8(2), 204–212.
- Berahmawati, E. F., Sinulingga, S., & Wibowo, R. P. (2019). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance. 10.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? *Industrial and Organizational Psychology*, 11(3), 456–481. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.5>
- Chou, N.-W., Hsieh, H.-M., & Hung, T.-K. (2022). THE IMPACT OF PERSON-JOB FIT ON JOB PERFORMANCE: JOB INVOLVEMENT AS MEDIATOR, AND CAREER PLATEAU AS MEDIATED MODERATOR. 14(3).
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dina. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI BRONDONG LAMONGAN. *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*, 17(2).
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367–387. <https://doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Ermawati, Y., & Amboningtyas, D. (2017). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI VIDEO PREPARATION PADA PT HIT POLYTRON YANG BERIMPLIKASI PADA PRODUKTIVITAS. *Journal of Management*, 3(3).
- Faraz, N. J., & Indartono, S. (2018). The mediation of frequent job on the effect of job fit, job satisfaction, on performance. *The Business and Management Review*, 9(4).
- Farooqui, Ms. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122–129. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8)
- Fatmasari, T. W., & Budiono. (2017). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PDAM KABUPATEN PONOROGO. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Febriana, H. R. R., & Ariffin, Z. (2023). PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA SALES PERSON DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. HANG BRIGHT ELECTRONIC. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2),

160–175.

- Hartini, S., Vitan, K., Ferincia, F., & Wijaya, J. (2023). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Work Life Balance Pada Karyawan Pt. Telkom Di Kabanjahe. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10416778>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- 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>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO. 9(3).
- Larasati, D., Salendu, A., & Etikariena, A. (2023). Work-family culture dan organizational commitment karyawan wanita: Work-life balance sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 213–230. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. 3(3).
- Mahendra, F., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Pada Job Performance Pegawai Pt Pertamina Persero Sorong. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 265–274. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.336>
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee’s Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Ma’ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nugraha, K. W., & Wardhani, E. N. K. (2022). The Effect Of Managerial Coaching, Person -Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance: The Mediating Role Of Satisfaction And Engagement. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.844>
- Nugraha, Y. A., & Ramdansyah, A. D. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Person-Job Fit Dengan Kinerja Pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 165–173. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.373>
- Nugroho, S. P., & Amirudin, R. U. (2022). Apakah Incremental Innovation dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan? (Studi Empiris IKM Berbasis Budaya Lokal di Kabupaten Klaten). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 19–32.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO.

- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DPRD KAB. NGAWI). 4.
- Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 860–878. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.954>
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organizations Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Gresik. 4.
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3).
- Sari, R. P., & Nugroho, S. H. (2023). Effect of Work Stress, Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *Rekayasa*, 16(2), 179–188. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v16i2.19697>
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 20–28.
- Triswanto, H., & Yunita, L. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 155–161. <https://doi.org/10.58471/jecombi.v2i2.22>
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. Muh. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat: Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>
- Widiawaty, I. N., Rajindra, & Kadir, H. Abd. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah: Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation to Employee Performance in Agency Office Regional Revenue of Central Sulawesi Province. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(8), 390–400. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i8.1749>
- 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>
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>
- Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KOMPETENSI DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BUMDes PANGGUNG LESTARI, PANGGUNG HARJO, SEWON, BANTUL. 6(1).