

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

Self Determination Theory (SDT) dijadikan sebagai kerangka teori dalam penelitian ini, yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan untuk mengeksplorasi peran motivasi dalam memediasi penghargaan intrinsik dan kinerja pegawai. Dari segi peningkatan kinerja pegawai, penghargaan intrinsik memainkan peran penting untuk menimbulkan reaksi emosional yang positif dan memotivasi pegawai untuk terus berkembang serta membuat perubahan perilaku (Ryan & Deci, 2020). Pada penelitian oleh (Manzoor dkk., 2021) menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik, seperti pengakuan dan rasa pencapaian, berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Di lingkungan kerja yang kompetitif, pegawai yang merasa berhasil dalam pekerjaannya cenderung termotivasi untuk menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi lagi sehingga dapat mencapai kinerja terbaiknya.

Penelitian terdahulu dengan pembahasan dan teori yang sama mengindikasikan bahwa motivasi karyawan memainkan peran mediasi yang penting dalam hubungan antara imbalan intrinsik dan kinerja pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan literatur yang ada yang menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi lebih cenderung mencapai tujuan kinerja yang tinggi (Manzoor dkk., 2021). Penggunaan Teori determinasi diri (SDT) dalam penelitian ini sesuai karena teori ini memberikan kerangka yang jelas untuk memahami bagaimana motivasi memengaruhi kinerja pegawai melalui penghargaan intrinsik. Dengan menekankan peran motivasi sebagai mediasi antara penghargaan intrinsik dan kinerja pegawai, Teori determinasi diri (SDT) memungkinkan pengkajian yang mendalam untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja pegawai di organisasi.

Gambar 2.1 Taksonomi Motivasi Teori Determinasi

Taksonomi Motivasi Teori Determinasi Diri						
- Motivasi	Tidak Ada Motivasi	Motivasi Ekstrinsik				Motivasi Intrinsik
		Regulasi Eksternal	Introjeksi	Identifikasi	Integrasi	
- Gaya Regulasi		Internalisasi 				
- Atribut	- Kurangnya kompetensi yang dirasakan, - Kurangnya nilai - Tidak relevan	- Penghargaan dan hukuman eksternal - Kepatuhan - Reaktansi	- Keterlibatan ego - Fokus pada persetujuan dari diri sendiri dan orang lain	- Kepentingan pribadi - Penilaian sadar terhadap aktivitas - Dukungan diri terhadap tujuan	- Kesesuaian - Sintesis dan konsistensi identifikasi	- Minat - Kenikmatan - Kepuasan yang hakiki
- Tempat Kausalitas yang Dirasakan	- Tidak bersifat pribadi	- Eksternal	- Agak eksternal	- Agak eksternal	- Internal	- Internal

Sumber (Ryan & Deci, 2020)

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai

Faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan. Efektivitas dan efisiensi seseorang dalam memenuhi tugas dan kewajiban penting yang diuraikan dalam deskripsi pekerjaan resminya dikenal sebagai kinerja karyawan (Nusraningrum dkk., 2024). Kinerja kerja merupakan tahapan pencapaian sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam organisasi (Eliyana dkk., 2019). Selanjutnya kinerja pegawai mengacu pada tindakan dan pencapaian pegawai saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kebijakan, standar, dan harapan organisasi (Tjimuku & Atiku, 2024).

Kinerja pegawai adalah elemen krusial dalam dinamika organisasi yang berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan, mencakup efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Ibrahim dkk., 2024). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas dari pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi tugas mereka (Cahyani dkk.,

2021). Selanjutnya, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen organisasi, karena dapat secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Chi dkk., 2023). Kemudian (Riyanto dkk., 2021) berpendapat bahwa Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam memahami tujuan pekerjaannya, memenuhi harapan, dan mencapai fokus kerja untuk mencapai prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan berbagai paparan kinerja pegawai yang dikemukakan di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kegiatan individu maupun kolektif yang dilakukan di dalam sebuah organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dengan tujuan untuk memaksimalkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja karyawan sangat penting karena hal ini menunjukkan seberapa baik pekerja mampu melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, kriteria yang tepat, terukur, dan berguna sebagai standar acuan harus ditetapkan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat dari (Kasmir dalam Juniarti & Putri, 2021) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kapasitas atau keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam pekerjaan. Orang dengan keterampilan yang lebih kuat dan pengetahuan profesional yang kaya akan mampu melakukan pekerjaan dengan benar dan baik sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seorang pegawai yang memahami pekerjaannya dengan baik akan mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang yang tidak memahami pekerjaannya dengan baik maka pekerjaan dengan hasil yang baik akan sulit dicapainya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, jika desain suatu tugas baik maka pegawai akan lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.

4. Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda. Seseorang dengan sikap atau sifat positif cenderung lebih mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan antusias dan komitmen, yang membantu mereka menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka.

5. Motivasi kerja

Seseorang termotivasi untuk bekerja ketika mereka terdorong untuk berkinerja baik, baik melalui faktor internal maupun eksternal. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung akan mengerahkan upaya terbaik mereka dan unggul dalam tugas mereka.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah praktik membimbing dan mengarahkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya.

8. Budaya organisasi

Norma dan nilai yang dijalankan pada suatu organisasi didefinisikan sebagai budaya organisasi. Norma-norma budaya ini menetapkan standar dan konvensi umum yang diharapkan dipatuhi oleh semua anggota organisasi.

9. Kepuasan kerja

Perasaan seorang pegawai dalam menyukai pekerjaannya yang dapat muncul sebelum atau setelah bekerja. Ketika karyawan merasa senang, termotivasi, atau menikmati pekerjaannya, hasil pekerjaannya akan sangat memuaskan.

10. Lingkungan kerja disekitar

Lingkungan kerja mengacu pada suasana atau kondisi tempat kerja yang berupa lokasi, jadwal kerja, hingga sarana dan prasarana. Bisa juga dalam bentuk rekan kerja dan hubungan kerja yang membuat pegawai merasa nyaman. Lingkungan kerja yang lebih baik dan hasil kerja yang lebih baik akan tercipta jika seluruh pegawai dapat menciptakan suasana dan ketenangan kerja. Sebaliknya suasana atau kondisi lingkungan kerja yang tidak tenteram, maka organisasi akan menjadi kacau dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai.

2.2.3 Dimensi / Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat dari (Nusraningrum dkk., 2024) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Hasil Kerja

Dimensi ini menilai secara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, serta efektivitas dan efisiensi kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencakup tidak hanya hasil akhir tetapi juga proses yang dilalui untuk mencapainya.

2. Perilaku Pegawai

Dimensi ini mempertimbangkan berbagai faktor perilaku yang penting, termasuk kepatuhan terhadap jadwal kerja yang menunjukkan disiplin, kemampuan berkomunikasi dengan atasan yang mencerminkan hubungan yang baik di tempat kerja, sikap yang diadopsi karyawan dalam lingkungan kerja, dan kerja sama tim yang esensial untuk pencapaian tujuan bersama.

3. Sifat Pegawai

Dimensi ini mengevaluasi karakteristik pribadi karyawan yang berpengaruh pada kinerja mereka, seperti inisiatif dalam memulai tugas baru yang menunjukkan proaktivitas dan tanggung jawab, serta

kemampuan untuk menyumbangkan ide-ide yang inovatif dan berguna bagi organisasi, yang dapat mendorong perkembangan dan peningkatan efektivitas kerja.

2.3 Penghargaan Intrinsik

2.3.1 Definisi Penghargaan Intrinsik

Konsep pemberian penghargaan kepada pegawai sangat kerap diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya. penghargaan merupakan imbalan dalam bentuk sumber eksternal, seperti kenaikan gaji atau bonus moneter yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pembagian pengetahuan, dan dari sumber internal, termasuk pengakuan dari internal atas kontribusi individu terhadap organisasi (Nguyen Kim & Nguyen Thi Hang 2024). Penghargaan adalah imbalan yang dapat menjadi stimulus bagi pegawai terhadap kinerja kerjanya (Manzoor dkk., 2021).

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk pujian terhadap pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya (Ariani dkk., 2024). Penghargaan intrinsik adalah bentuk penghargaan yang berasal dari diri individu, di mana seseorang melakukan aktivitas karena minat, kesenangan, atau kepuasan pribadi yang diperoleh dari aktivitas tersebut, bukan karena adanya imbalan eksternal seperti uang atau hadiah (Saether, 2020). Penghargaan intrinsik adalah bentuk penghargaan yang tidak tampak secara fisik, seperti pujian atau kepuasan yang dirasakan individu setelah menyelesaikan tugas, yang berdampak positif pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai (Alkandi dkk., 2023).

Berdasarkan definisi-definisi dari penghargaan diatas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah suatu bentuk imbalan baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang diberikan kepada pegawai atau pegawai atas prestasi, kinerja, dan kontribusi mereka dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan penghargaan intrinsik merupakan penghargaan yang tidak memiliki wujud dan muncul dari pencapaian serta

pengalaman positif individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah. Pujian dan kepuasan yang dirasakan dari pencapaian tersebut memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai. Penghargaan intrinsik tersebut memberikan dampak positif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sehingga mereka senantiasa berperilaku baik dan berkontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Bentuk Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik memiliki bentuk berupa sifat psikologis yang didasarkan pada keberhasilan usaha dan kemampuan seorang pegawai. Penghargaan intrinsik menimbulkan reaksi emosional yang positif dan memotivasi pegawai untuk berkembang serta membuat perubahan pada perilaku yang dibutuhkan (Ryan & Deci, 2020). Bentuk dari penghargaan intrinsik mencakup suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan memiliki kebebasan untuk memilih proyek yang ingin mereka kerjakan serta merasakan keterikatan dengan tim.

Semua bentuk penghargaan intrinsik ini bersifat psikologis dan menekankan pada perasaan positif yang timbul dari pencapaian serta kontribusi karyawan (Manzoor dkk., 2021). Oleh karena itu, penghargaan intrinsik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesional karyawan dan membangun komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kaya akan penghargaan intrinsik, perusahaan dapat mendorong pegawai untuk berinovasi dan berkolaborasi secara lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

2.3.3 Dampak Adanya Penghargaan Intrinsik

Dampak dari adanya penghargaan intrinsik terhadap pegawai yang merasakannya menurut (Khaeruman dkk., 2021) sebagai berikut:

1. Penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh seorang pegawai dapat memotivasi pegawai agar dapat terus menerus mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan mereka.
2. Penghargaan intrinsik dapat memberikan pegawai mencapai kepuasan dalam bekerja.
3. Penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh pegawai dapat menyenangkan perasaan pegawai, dan selanjutnya senantiasa untuk bekerja dengan optimal.

2.3.4 Dimensi / Indikator Penghargaan Intrinsik

Indikator seseorang dapat merasakan penghargaan intrinsik nya menurut (Khaeruman dkk., 2021) adalah sebagai berikut:

1. **Penyelesaian**
Beberapa individu yang mengemban suatu tugas memiliki kebutuhan untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut, dan penyelesaian tugas tersebut dapat memberikan dampak positif yang berfungsi sebagai penghargaan intrinsik bagi diri mereka sendiri.
2. **Pencapaian**
Rasa pencapaian adalah harga diri yang diperoleh seseorang setelah berhasil menyelesaikan suatu tantangan. Proses untuk mencapai tujuan tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga membantu Anda mencapai tujuan.
3. **Pertumbuhan Pribadi**
Pertumbuhan pribadi merupakan pengalaman berharga bagi semua orang. Orang yang mengalami pertumbuhan seperti ini dapat merasakan kemajuan dan potensinya berkembang. Banyak orang, jika tidak diberi kesempatan dan dorongan untuk mengembangkan keterampilannya, akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan organisasi. Jadi ketika seseorang mampu berkembang, secara intrinsik dia merasa dihargai.

2.4 Motivasi Pegawai

2.4.1 Definisi Motivasi Pegawai

Motivasi menjadi suatu aspek penting bagi pegawai dalam mencapai kinerja terbaiknya. Menurut (Robbins & Judge, 2024) Motivasi adalah proses mempertimbangkan intensitas, arah, dan kegigihan individu dalam mencapai tujuan kerja mereka. Energi yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait pekerjaan, ini menentukan bagaimana seseorang bekerja, seberapa keras, dan ke mana arah usahanya didefinisikan sebagai motivasi kerja menurut (Riyanto dkk., 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk beraksi, yang dapat memengaruhi perilaku di lingkungan kerja serta menentukan bentuk, arah, kekuatan, dan durasi usaha dalam melaksanakan tugas kerjanya (Arias Rodriguez dkk., 2024). Sedangkan, motivasi pegawai adalah dorongan untuk melaksanakan suatu aktivitas demi merasakan kesenangan dan kepuasan yang terkait dengan kegiatan tersebut, serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai pendorong untuk terlibat dalam tugas atau perilaku yang mungkin sulit mereka lakukan (Arias Rodriguez dkk., 2024). Motivasi pegawai adalah dorongan yang berperan penting dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan mencapai kinerja optimal dalam tugas-tugas yang mereka lakukan (Loor-Zambrano dkk., 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mencakup baik faktor finansial maupun non-finansial, yang mendorong individu untuk melaksanakan aktivitas dengan tujuan merasakan kesenangan dan kepuasan. Hal ini berperan penting dalam menentukan bagaimana semangat kerja pegawai di tempat kerja, seberapa keras mereka bekerja, serta keberhasilan dan durasi usaha yang mereka lakukan. Selain itu, motivasi pegawai adalah dorongan individu untuk melaksanakan aktivitas dengan tujuan merasakan kesenangan dan kepuasan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk

meningkatkan kualitas kerja dan mencapai kinerja optimal dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Dengan demikian, motivasi tidak hanya menciptakan kepuasan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan performa keseluruhan dalam lingkungan kerja.

2.4.2 Bentuk - Bentuk Motivasi Pegawai

Terdapat dua bentuk motivasi kerja menurut (Engidaw, 2021), yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik diartikan sebagai dorongan untuk melakukan aktivitas demi merasakan kesenangan dan kepuasan yang datang dari aktivitas itu sendiri. Lebih lanjut, motivasi ini berfokus pada faktor-faktor internal individu yang berkaitan dengan kebutuhan pribadi. Pegawai menerima penghargaan intrinsik langsung dari pekerjaan mereka lakukan, dan umumnya motivasi intrinsik memiliki dampak psikologis yang lebih kuat terhadap keterlibatan pegawai.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik mengacu pada tindakan yang diambil seseorang untuk mencapai hasil tertentu. Hasil ini biasanya berupa penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan, seperti bonus, promosi, atau pengakuan publik. Penghargaan tersebut berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk terlibat dalam perilaku atau tugas tertentu yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka.

2.4.3 Dimensi / Indikator Motivasi Pegawai

Dimensi motivasi pegawai menurut (Forson dkk., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Terkontrol

Motivasi terkontrol merupakan motivasi yang dipicu oleh faktor eksternal, seperti penghargaan, bonus, atau ancaman hukuman. Misalnya, pegawai mungkin bekerja lebih keras untuk mendapatkan bonus atau menghindari kritik. Namun, motivasi ini dapat

menghasilkan hasil yang sementara dan tidak selalu berkelanjutan, karena tergantung pada kondisi eksternal.

2. Motivasi Otonom

Motivasi otonom berasal dari dalam diri individu, seperti minat, nilai, dan tujuan pribadi. Pegawai yang memiliki motivasi otonom cenderung lebih terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, karena mereka merasa memiliki kontrol atas tindakan mereka dan percaya pada arti dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Indikator dari motivasi pegawai menurut pendapat dari (Luthans dkk., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan

Kebutuhan muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis. Sebagai contoh, kebutuhan dapat teridentifikasi ketika tubuh mengalami kekurangan makanan dan air, atau ketika individu merasa terasing akibat kurangnya interaksi sosial. Meskipun kebutuhan psikologis sering kali berakar dari kondisi kekurangan, terdapat pula kasus di mana kebutuhan tersebut tidak bersifat defisit. Misalnya, seseorang yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai keberhasilan mungkin memiliki rekam jejak yang menunjukkan pencapaian yang konsisten.

2. Dorongan

Dorongan, yang juga dikenal sebagai motivasi (dua istilah ini sering digunakan secara bergantian), biasanya muncul sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan. Dorongan fisiologis dapat didefinisikan sebagai kekurangan yang memicu tindakan tertentu. Dorongan ini memberikan energi untuk bersikap proaktif untuk mencapai tujuan. Misalnya, kebutuhan akan makanan dan air diterjemahkan menjadi rasa lapar dan haus, sementara kebutuhan akan interaksi sosial berkembang menjadi motivasi yang relevan.

3. Insentif

Insentif didefinisikan sebagai segala hal yang dapat memenuhi kebutuhan dan mengurangi dorongan. Pencapaian suatu insentif cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis serta mengurangi atau menghilangkan dorongan saat ini. Aktivitas seperti mengonsumsi makanan, minum air, dan menjalin pertemanan memiliki potensi untuk mengembalikan keseimbangan serta mengurangi dorongan yang bersangkutan. Dalam konteks ini, makanan, air, dan pertemanan berfungsi sebagai insentif.

2.5 Keterikatan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang berasal dari aktivitas itu sendiri, mencerminkan pencapaian, kesenangan, dan otonomi, serta berdampak positif terhadap kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan (Muzafary dkk., 2021). Selanjutnya penghargaan intrinsik berperan sebagai stimulus untuk meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai (Manzoor dkk., 2021). Hubungan antara penghargaan intrinsik dan kinerja pegawai menunjukkan betapa pentingnya penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh pegawai terhadap kinerja kerja pegawai tersebut.

2.5.2 Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Pegawai

Penghargaan intrinsik berperan untuk memotivasi individu dalam melaksanakan tindakan tertentu atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan tugas yang baik akan berpotensi bagi pegawai untuk kembali melakukan kegiatan serupa, sehingga dapat berdampak signifikan terhadap motivasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas kerja (Elamalki dkk., 2024). Selanjutnya (Rank & Contreras, 2021) berpendapat pada artikel nya bahwa penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang tidak tampak secara fisik yang diperoleh dari pekerjaan, berfokus pada pengalaman dan proses dalam menjalankan tugas, seperti kesempatan untuk berkreasi atau potensi

belajar yang diberikan oleh pekerjaan tersebut. Dampak hubungan dari penghargaan intrinsik ini bersifat positif terhadap motivasi pegawai, karena pegawai yang merasakan kepuasan dari proses kerja cenderung lebih terlibat, berkomitmen, dan memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan hal tersebut berulang kali, karena terpacunya motivasi mereka.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan konsep yang rumit dengan berbagai aspek yang secara signifikan memengaruhi tindakan dan keputusan individu di berbagai konteks, termasuk di lingkungan kerja. Motivasi telah dipelajari secara mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mendasarinya, jenis-jenisnya, serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan. Motivasi pegawai memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, di mana peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja melalui mediasi lingkungan kerja yang hijau dan keterlibatan pegawai (Nusraningrum dkk., 2024). Selanjutnya, menurut (Jiang dkk., 2023) motivasi pegawai adalah dorongan alami dari diri sendiri yang berdampak positif pada kinerja pegawai. Karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam mengajukan ide dan mencari solusi, sehingga berkontribusi pada pencapaian hasil kinerja pegawai yang lebih baik dalam organisasi. Motivasi pegawai berperan sebagai faktor kunci yang mendorong individu untuk berinisiatif, berkolaborasi, dan berinovasi, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

2.5.4 Peran Motivasi Pegawai Sebagai Mediator

Motivasi pegawai berperan sebagai mediator antara penghargaan intrinsik dan kinerja pegawai, di mana penghargaan intrinsik meningkatkan motivasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pegawai menerima penghargaan seperti pengakuan atas prestasi, hal ini dapat mendorong mereka untuk berusaha lebih keras. Dengan demikian, hubungan positif antara penghargaan

intrinsik dan kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi (Manzoor dkk., 2021). Temuan ini penting bagi organisasi, terutama di suatu organisasi untuk memahami bahwa penghargaan intrinsik dapat meningkatkan motivasi pegawai nya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu berikut ini sebagai pedoman untuk mengembangkan, menyempurnakan dan mendukung teori yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi”. Berikut adalah penelitian terdahulu, yang dipublikasikan di berbagai jurnal akademis terkemuka, yang berkaitan erat dengan fokus penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Faiza Manzoor, Longbao Wei, Muhammad Asif. (2024)	Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak hadiah intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan memfokuskan pada peran motivasi karyawan sebagai faktor mediasi.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis faktor konfirmatori dan pemodelan persamaan struktural berdasarkan data dari 300 kuesioner yang dikumpulkan dari perusahaan kecil dan menengah di Pakistan.	Penelitian telah menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi karyawan bertindak sebagai mediator penting dalam hubungan tersebut..
2.	Rosa Hendijani, Piers Steel. (2020)	Motivational congruence effect: How reward sailience and choice influence motivation	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji efek dari reward terhadap motivasi dan kinerja dari 180	Peneliti melakukan pengambilan sampel, dengan total 180 sampel yang terdiri dari 80 laki-	Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang menonjol dapat memberikan efek positif pada

No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		and performance .	orang responden di Universitas Taheran.	laki dan 10 perempuan. Lalu menyelesaikan analisis dengan perangkat lunak g-power.	motivasi dan kinerja.
3.	Mulyani S.R., Sari V.N., Sari M.W. (2019)	The model of Employee motivation and cooperative employee performance	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan koperasi di Padang.	Metode yang digunakan adalah deskriptif-verifikatif dengan tipe survei, melibatkan 330 responden karyawan koperasi.	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi, dengan motivasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja.
4.	Indah Cahyani, Rahmawati, Milwan. (2021)	Effect of reward, work environment , and motivation towards performance of the millennial generation in the central bureau of statistics of east Kalimantan Province	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti insentif, lingkungan kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja generasi milenial di kantor BPS di Kalimantan Timur, Indonesia.	Menggunakan kuesioner elektronik dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS).	Penghargaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
5.	Hsinkuang Chi, Thinh-Vu, Hoang Viet Nguyen, Thanh Ha Truong. (2023).	How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job	Penelitian ini menguji bagaimana moderasi imbalan finansial dan nonfinansial mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan	Metode penelitian ini dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di sektor jasa di Vietnam.	Penelitian ini menemukan adanya dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan dampak positif terhadap kepemimpinan transformasional

No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		satisfaction, and job performance .	kerja, dan prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini mengkaji bagaimana mediasi kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja dan kepemimpinan transformasional..	Sektor swasta di Vietnam, yang mempekerjakan lebih dari 85% dari total tenaga kerjanya. Dan penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 23.0 dan PROCESS V3.4 untuk menguji hipotesis	1. Telah ditemukan korelasi yang signifikan dengan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan pemimpin-karyawan.
6.	Setyo Riyanto, Unang Toto Handiman, Andika Dwi Prasetya. (2021)	The role of work motivation in mediating training and organizational culture for improving employee performance	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan peran motivasi kerja dalam memediasi pelatihan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei dan teknik pengambilan sampel acak sederhana pada 98 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memiliki peran penting sebagai mediator budaya organisasi, namun tidak berperan sebagai mediator dalam konteks pelatihan.
7.	Nam Nguyen Kim, Nga Nguyen Thi Hang To (2024).	Rewards, knowledge sharing and individual work performance : an empirical study	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberian reward terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan pengaruhnya terhadap kinerja kerja individu dalam sektor perbankan.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan melakukan survei terhadap 263 karyawan yang bekerja di Bank swasta dan publik. Dan penelitian ini menggunakan model struktural linier untuk mengevaluasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian reward dapat mempengaruhi karyawan untuk mensharing pengetahuannya , lalu berbagi pengetahuan berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				hipotesis penelitian yang diajukan menggunakan perangkat lunak SPSS dan AMOS 20.	
8.	Ibrahim Ghazi Alkandi, Mohammed Arshad Khan, Mohammed Fallatah, Ahmad Alabdulhadi, Salem Alanizan and Jaithen Alharbi (2023).	The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: a mediating influence of employee job satisfaction	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penaruh sistem insentif dan penghargaan pada pabrik di Arab Saudi. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.	Metodologi penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebanyak 216 karyawan penuh waktu di sektor industri di Wilayah Timur Saudi Arabia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh insentif dan penghargaan, serta terdapat pengaruh yang kuat dari motivasi. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja pegawai terutama berlaku ketika kepuasan kerja bertindak sebagai mediator.
9.	Sayed Sami Muzafary , Mohammad Naim Wahdat, Mudassir Hussain, Bonga Mdletshe, Shouket Ahmad Tilwani, Robi Khattak (2021).	Intrinsic rewards for creativity and employee creativity to the mediation role of knowledge sharing and intrinsic motivation Sayed	Tujuan penelitian ini untuk menguji peran mediasi dari berbagi pengetahuan dan motivasi intrinsik dalam hubungan antara imbalan intrinsik untuk kreativitas karyawan.	Metode yang digunakan adalah pengumpulan data dari 400 pasangan karyawan dan supervisor di empat universitas negeri di Afghanistan melalui kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan motivasi intrinsik memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara imbalan intrinsik untuk kreativitas dan kinerja karyawan.
10.	Dewi Nusraningrum, Aisyah Rahmawati, Walton Wider,	Enhancing employee performance through motivation: the	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja perusahaan logistik di	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan menyebarkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memengaruhi kinerja

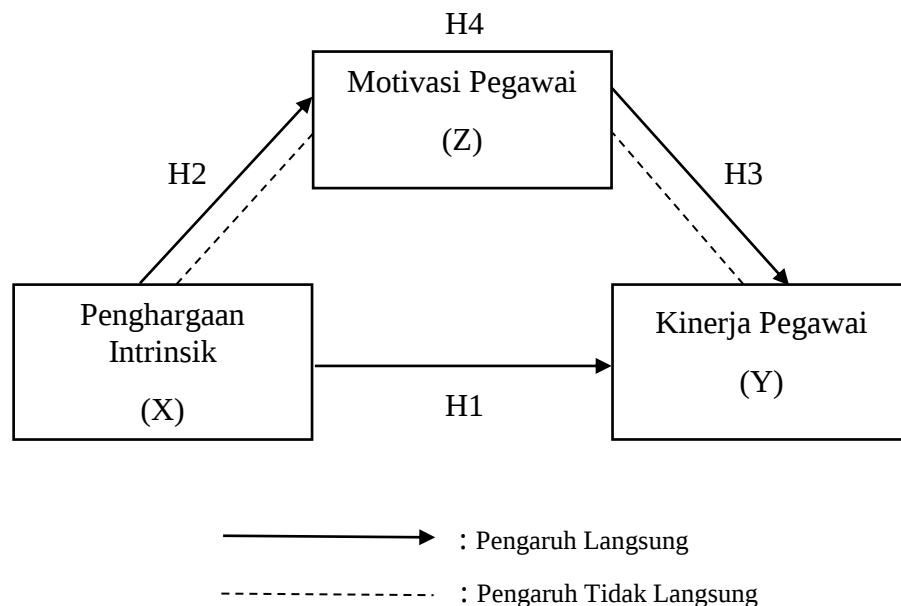
No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Leilei Jiang, Lester Naces Udang (2024).	mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector.	Jakarta, Indonesia. Bagaimana lingkungan ramah dan keterlibatan karyawan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.	222 kuesioner kepada karyawan logistik di Jakarta dan sekitarnya. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares.	karyawan secara positif, lingkungan kerja yang menyenangkan dan keterlibatan karyawan merupakan mediator penting dalam hubungan ini.
11.	Erik Andreas Seather (2020).	Creativity-Contingent Rewards, Intrinsic Motivation, and Creativity: The Importance of Fair Reward Evaluation Procedures	Tujuan penelitian ini yaitu untuk meneliti pengaruh keadilan prosedural terhadap motivasi intrinsik dan kreativitas dalam konteks penghargaan yang bergantung pada kreativitas.	Menggunakan desain eksperimen pretest-posttest dengan 298 partisipan, dibagi menjadi lima kondisi (satu kontrol dan empat kondisi hadiah) untuk mengukur perubahan motivasi intrinsik dan kreativitas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan bergantung pada kreativitas meningkatkan motivasi intrinsik dan kreativitas jika evaluasi dianggap adil. Keadilan evaluasi tinggi menghasilkan peningkatan signifikan, sementara kejelasan alokasi tidak berpengaruh. Motivasi intrinsik menjadi mediator antara keduanya.
12.	Shan Jianga, Jun Wanga, Ruilin Zhangc, Ou Liud (2023).	Innovation climate for individual motivation and innovation performance : Is innovative behavior a missing link	Studi ini meneliti bagaimana motivasi pribadi terhubung dengan kinerja inovatif, dengan perilaku kreatif memainkan peran tengah dan lingkungan inovatif memengaruhi	Metode yang digunakan adalah analisis data berdasarkan model PLS-SEM melalui survei lapangan terhadap 250 peserta yang berpartisipasi dalam	Hasil menunjukkan motivasi individu secara positif memengaruhi kinerja inovasi, di mana perilaku inovatif berperan sebagai mediator, dan iklim inovasi memoderasi

No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kekuatan hubungan tersebut.	kompetisi sains dan teknologi.	hubungan antara perilaku inovatif dan kinerja inovasi.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini menggambarkan proses yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kinerja pegawai memengaruhi penghargaan intrinsik bagi pegawai. Tujuannya adalah untuk menentukan bagaimana hal itu akan terpengaruh. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dengan judul “Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi”. Dimana variable penghargaan intrinsik dilambangkan dengan X, variable kinerja pegawai dilambangkan dengan Y, dan variable motivasi pegawai dilambangkan dengan Z.

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang berpotensi benar. Berdasarkan kerangka berfikir dan hasil yang dikembangkan diatas, ada sejumlah hipotesis, yaitu:

- H1: Penghargaan intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
- H2: Penghargaan intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
- H3: Motivasi Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
- H4: Motivasi pegawai memediasi pengaruh positif signifikan penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.